

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยเรื่อง รูปแบบภาวะความเป็นผู้นำเชิงเศรษฐศาสตร์ ของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภายใต้สภาวะประชาคมอาเซียน ในเขตจังหวัดระยองเศรษฐกิจของภูมิภาคชนแดนไทย-ลาว มีแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

#### 1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับพื้นที่ในการวิจัย

- 1.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับจังหวัดหนองคาย
- 1.2 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับจังหวัดมุกดาหาร
- 1.3 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับจังหวัดนครพนม

#### 2. แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำและกลุ่มทฤษฎีวิวัฒนาการภาวะความเป็นผู้นำ

#### 3. แนวคิดยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องในการวิจัย

- 3.1 แนวคิดยุทธศาสตร์ 3 จังหวัด ระยองเศรษฐกิจภูมิภาค
- 3.2 แนวคิดยุทธศาสตร์กรอบความร่วมมืออนุภาคกลุ่มแม่น้ำโขง
- 3.3 แนวคิดยุทธศาสตร์การจัดระเบียบระบบเศรษฐกิจตามแนวชายแดน ไทยกับ

ประเทศเพื่อนบ้าน

- 3.4 แนวคิดยุทธศาสตร์การพัฒนาเส้นทางเพื่อการติดต่อและค้าขายระหว่าง

ประเทศไทยกับประเทศเพื่อนบ้าน

- 3.5 แนวคิดโลกาภิวัตน์
- 3.6 แนวคิดประชาคมอาเซียน
- 3.7 แนวคิดเศรษฐศาสตร์
- 3.8 แนวคิดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

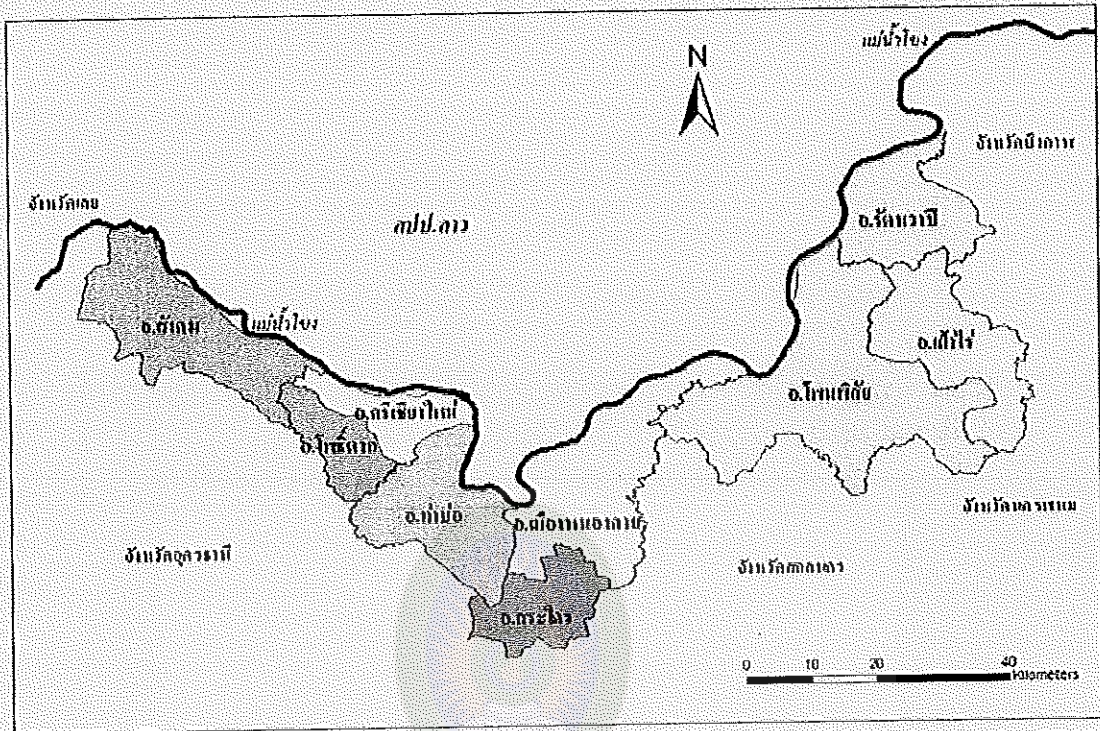
#### 4. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องในการวิจัย

- 4.1 ทฤษฎีความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ
- 4.2 ทฤษฎีความร่วมมือทางเศรษฐกิจระหว่างประเทศ
- 4.3 ทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

#### 5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 6. กรอบแนวคิดการวิจัย

## ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับพื้นที่ในการวิจัย



แผนภาพที่ 1 แผนที่จังหวัดหนองคาย (NongKhai Province)

### 1. จังหวัดหนองคาย

#### 1.1 ประวัติศาสตร์

เมืองหนองคายมีชื่อปรากฏอยู่ในพงศาวดารล้านช้างตลอดยุคสมัย ดังเช่นปรากฏเป็นชื่อเมืองเวียงคุก เมืองปะโค เมืองปากห้วยหลวง (อำเภอโพนพิสัยในปัจจุบัน) และนอกจากนี้ยังปรากฏในศิลาจารึกจำนวนมากที่กษัตริย์แห่งเวียงจันทน์ได้สร้างไว้ในบริเวณจังหวัดหนองคาย โดยเฉพาะเมืองปากห้วยหลวงเป็นเมืองลูกหลวง นอกจากนี้ในรัชสมัยพระเจ้าวรัตนธรรมประโชติฯ พระราชโอรสในพระเจ้าไชยเชษฐาธิราช ได้ตั้งสมเด็จพระสังฆราชวัดมุนจินทรอารามอยู่ที่เมืองห้วยหลวง และยังพบจารึกที่วัดจอมมณี ลงศักราช พ.ศ. 2098 จารึกวัดศรีเมือง พ.ศ. 2109 จารึกวัดศรีบุญเรือง พ.ศ. 2151 เป็นต้น นอกจากนี้ยังพบโบราณสถานอิทธิพลล้านช้างจำนวนมาก เช่น พระธาตุต่าง ๆ โดยเฉพาะพระธาตุบังพวน สร้างก่อน พ.ศ. 2106 จารึกวัดถ้ำสุวรรณคูหา (อำเภอสุวรรณคูหา จังหวัดหนองบัวลำภู) ลงศักราช พ.ศ. 2106 กล่าวถึงพระเจ้าไชยเชษฐาธิราช ได้อุทิศข้าทาสและที่ดินแก่วัดถ้ำสุวรรณคูหา และได้สร้างพระพุทธรูปไว้ที่พระธาตุบังพวนอีกด้วย เมื่อ พ.ศ. 2322 กองทัพสมเด็จพระเจ้ากรุงธนบุรีได้ชัยชนะกรุงศรีสัตนาคานหุตเวียงจันทน์แล้ว หัวเมืองหนองคายยังอยู่ใต้อาณัติของเวียงจันทน์เช่นเดิมหลังกรณีเจ้าอนุวงศ์ พ.ศ. 2369-2370

ฝ่ายกรุงเทพฯ มีนโยบายอพยพผู้คนมาฝั่งภาคอีสานจึงยุบเมืองเวียงจันทน์ปล่อยให้เป็นเมืองร้าง ชาวเมืองเวียงจันทน์บางส่วนก็อพยพมาภาคกลางและบางส่วนก็อยู่ที่บริเวณเมืองเวียงคุก เมืองปะโค (อำเภอเมืองหนองคายในปัจจุบัน) เมื่อจัดการบ้านเมืองเรียบร้อยแล้ว เจ้าพระยาบดินทรเดชาจึงกราบบังคมทูลพระกรุณาให้ท้าวสุวอ (บุญมา) เป็นเจ้าเมือง ยกบ้านไผ่ (ละแวกเดียวกับเมืองปะโค เมืองเวียงคุก) เป็นเมืองหนองคาย ท้าวสุวอเป็น “พระปทุมเทวาภิบาล” เจ้าเมืองคนแรก มีเจ้าเมืองต่อมาอีก 2 คน คือ พระปทุมเทวาภิบาล (เคน ณ หนองคาย) ผู้เป็นบุตรและพระยาปทุมเทวาภิบาล (เสื่อ ณ หนองคาย) ผู้เป็นหลาน เมื่อ พ.ศ. 2428 เกิดสงครามปราบฮ่อครั้งที่สองในบริเวณทุ่งไหหิน (ทุ่งเชียงคำ) พวกฮ่อกำเริบตีมาจนถึงเวียงจันทน์ เมื่อพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวทรงทราบข่าวศึกฮ่อ จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระเจ้าบรมวงศ์เธอ พระองค์เจ้าทองกองก้อนใหญ่ กรมหลวงประจักษ์ศิลปาคมขณะดำรงพระอิสริยยศเป็น กรมหมื่นประจักษ์ศิลปาคม เป็นแม่ทัพปราบฮ่อครั้งนั้นจนพวกฮ่อแตกหนี และสร้างอนุสาวรีย์ปราบฮ่อไว้ที่เมืองหนองคาย เมื่อ พ.ศ. 2429 ต่อมา พ.ศ. 2434 พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้พระเจ้าไฉนยาเธอ กรมหมื่นประจักษ์ศิลปาคมดำรงตำแหน่งข้าหลวงมณฑลลาวพวน (ภายหลังเปลี่ยนเป็นมณฑลอุดร) ได้ตั้งที่ทำการที่เมืองหนองคาย ครั้นเกิดวิกฤตการณ์ ร.ศ. 112 ไทยถูกกำหนดเขตปลอดทหารภายในรัศมี 50 กิโลเมตรจากชายแดน จึงย้ายกองบัญชาการมณฑลลาวพวนมาตั้งที่ตำบลหมากแข้ง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้โปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติปกครองพื้นที่ขึ้นโดยให้ยกเลิกระบอบเจ้าปกครองทั่วประเทศ ในวันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2458 กระทรวงมหาดไทยจึงได้มีคำสั่งสถาปนาเมืองข้าหลวงปกครอง ซึ่งต่อมาเรียกว่าผู้ว่าราชการจังหวัด และในปี พ.ศ. 2476 ได้มีการจัดระเบียบบริหารราชการส่วนภูมิภาคเป็นจังหวัดและอำเภอ หนองคายจึงได้รับการยกฐานะขึ้นเป็นจังหวัด ในปี พ.ศ. 2554 รัชสมัยพระบาทสมเด็จพระปรเมนทรมหาอานันทมหิดลฯ ได้มีพระราชบัญญัติตั้งจังหวัดบึงกาฬ พ.ศ. 2554 (ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 22 มีนาคม 2554) มีผลบังคับตั้งแต่วันที่ 23 มีนาคม 2554 โดยให้แยกอำเภอบึงกาฬ อำเภอปากคาด อำเภอโซ่พิสัย อำเภอพรเจริญ อำเภอเซกา อำเภอบึงโขงหลง อำเภอศรีวิไล และอำเภอบุ่งคล้า ออกจากจังหวัดหนองคาย ไปตั้งเป็นจังหวัดบึงกาฬ

## 1.2 ภูมิอากาศ

จังหวัดหนองคายมีเขตแดนติดกับแม่น้ำโขง จึงทำให้มีฝนตกชุกในฤดูฝน คือระหว่างเดือนพฤษภาคม ถึงตุลาคม ในฤดูหนาวราวเดือนพฤศจิกายน ถึงกุมภาพันธ์จะมีอากาศหนาวเย็น เนื่องจากพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่สูง อุณหภูมิต่ำสุดอยู่ที่ประมาณ 11 องศาเซลเซียส

ส่วนในฤดูร้อนตั้งแต่เดือนมีนาคมถึงเมษายนอากาศจะร้อนจัดว่าร้อนเอาก็คือ อุณหภูมิสูงสุดอยู่ที่ประมาณ 35 องศาเซลเซียส

### 1.3 อาณาเขต

ทิศเหนือ ติดต่อกับกำแพงนครเวียงจันทน์ เขตเมืองหลวงของสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยมีแม่น้ำโขงเป็นแนวพรมแดน ได้แก่ ทิศตะวันออก ติดต่อกับจังหวัดบึงกาฬทิศใต้ ติดต่อกับจังหวัดสกลนครและจังหวัดอุดรธานี ทิศตะวันตก ติดต่อกับจังหวัดเลย

### 1.4 เขตการปกครอง

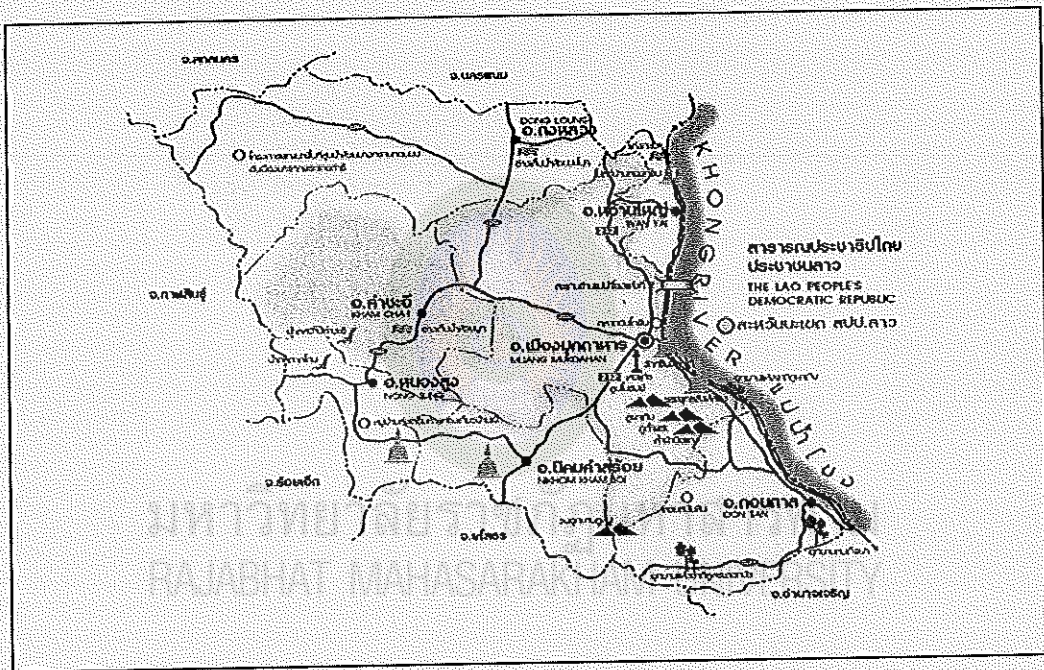
การปกครองแบ่งออกเป็น 9อำเภอ 62 ตำบล 705 หมู่บ้าน

- 1.4.1 อำเภอเมือง
- 1.4.2 อำเภอท่าบ่อ
- 1.4.3 อำเภอโพธิ์ชัย
- 1.4.4 อำเภอศรีเชียงใหม่
- 1.4.5 อำเภอสังคม
- 1.4.6 อำเภอสระใคร
- 1.4.7 อำเภอเฝ้าไร่
- 1.4.8 อำเภอรัตนวาปี
- 1.4.9 อำเภอโพธิ์ตาก

### 1.5 สภาพเศรษฐกิจ

โครงสร้างทางเศรษฐกิจของจังหวัดหนองคายขึ้นอยู่กับ 3 สาขาการผลิตหลัก คือ ภาคการค้าส่งค้าปลีกมีสัดส่วนคิดเป็นร้อยละ 22.94 ภาคการเกษตรมีสัดส่วนคิดเป็นร้อยละ 20.61 และภาคการคมนาคมขนส่งมีสัดส่วนคิดเป็นร้อยละ 9.77 ผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัดหนองคาย ปี พ.ศ. 2550 มีมูลค่า 32,505 ล้านบาทเป็นลำดับที่ 2 ของกลุ่มจังหวัด 6.1 (อุดรธานีเลยหนองคายหนองบัวลำภู) เป็นลำดับที่ 13 ของภาคอีสานและลำดับที่ 52 ของประเทศรายได้ต่อหัวของประชากรเท่ากับ 33,941 บาท เป็นลำดับที่ 10 ของภาคอีสานและลำดับที่ 67 ของประเทศ ส่วนการค้าระหว่างประเทศโดยเฉพาะการส่งออกเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความเข้มแข็งให้กับระบบเศรษฐกิจของประเทศการค้าชายแดนกับประเทศเพื่อนบ้าน (สปป.ลาว) ซึ่งเป็นคู่ค้าที่สำคัญของไทยเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างรายได้ในแต่ละปีให้กับประเทศไม่น้อยเนื่องจากจังหวัดหนองคายมีเส้นทางคมนาคมสะดวกทั้งทางน้ำและทางบกซึ่งมีสะพานมิตรภาพไทย-ลาวเชื่อมโยงไปยังท่าานาแสงนครหลวงเวียงจันทน์ เมืองหลวงของ สปป.ลาว จากสถิติการค้าชายแดนกับประเทศ

เพื่อนบ้าน (สปป.ลาว) การค้าขายแดนจึงยังมีโอกาสขยายตัวอีกทั้งภาครัฐได้ส่งเสริมการค้าในรูปแบบต่าง ๆ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ความร่วมมือทางเศรษฐกิจกับประเทศเพื่อนบ้าน (Ayeyawady – Chao Phraya – Mekong Economic Cooperation Strategy : ACMECS) เช่นจังหวัดหนองคายและสำนักงานพาณิชย์จังหวัดหนองคายร่วมกับสำนักงานส่งเสริมการค้าต่างประเทศ ณ เวียงจันทน์ กรมส่งเสริมการค้าส่งออกกระทรวงพาณิชย์ได้จัดงานแสดง/จำหน่ายสินค้า Thailand Exhibition 2006 และได้จัดกิจกรรมโครงการ Business Matching เป็นต้น (ศูนย์สารสนเทศเพื่อการบริหารและงานปกครองจังหวัดหนองคาย, 2556 : 17)



แผนที่ที่ 2 แผนที่จังหวัดมุกดาหาร (Mukdahan Province)

### 2. จังหวัดมุกดาหาร

#### 2.1 ประวัติศาสตร์

มุกดาหาร เป็นจังหวัดชายแดน ติดกับประเทศลาวอยู่ใน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทยในครั้งเมื่อปลายสมัยของกรุงศรีอยุธยาทางฝั่งซ้ายของลำน้ำโขงแขวงสุวรรณเขต มีหมู่บ้านชุมชนใหญ่ชื่อบ้านหลวงโพสนิน ซึ่งตั้งอยู่ที่บริเวณพระราชอุรังค์ แขวงสุวรรณเขตในปัจจุบัน มีเจ้าจันทร์สุริยวงศ์ปกครอง และมีบุตรชายชื่อเจ้ากินรี ซึ่งต่อมาได้ข้ามลำน้ำโขงมาฝั่งขวาที่บริเวณปากห้วยมุก ได้สร้างบ้านแปลงเมืองขึ้น ณ ที่นั้นเมื่อในปี พ.ศ. 2310 และแล้วเสร็จในปี พ.ศ. 2313 และตั้งชื่อเมืองว่า “มุกดาหาร” อันเกิดจากศุนามิตที่พบเห็นในขณะที่กำลังสร้างเมือง

ชาวเมืองทั่วไป เรียกมุกดาหารว่า เมืองมุกในสมัยพระเจ้าตากสินมหาราช ได้พระราชทานบรรดาศักดิ์ ให้เจ้ากินรีเป็นพระยาจันทรีสุรราช อุปราชามณฑลอุดร ดำรงตำแหน่งเจ้าเมืองคนแรก ของเมืองมุกดาหาร เมื่อปี พ.ศ. 2321 เดิมเมืองมุกดาหาร มีฐานะเป็นเมืองขึ้นการปกครองกับมณฑลอุดร ต่อมาเมื่อปี พ.ศ. 2450 มีการปรับปรุงการปกครองมณฑลอุดรเป็นจังหวัดและเมืองมุกดาหารจึงถูกยุบ เป็นอำเภอเมืองมุกดาหาร ขึ้นการปกครองกับจังหวัดนครพนม จนกระทั่งปี พ.ศ. 2525 รัฐบาลได้ออกพระราชบัญญัติจัดตั้งจังหวัดมุกดาหารขึ้นเป็นจังหวัดที่ 73 ของประเทศไทย และเป็นจังหวัดที่ 17 ของภาคอีสาน จังหวัดมุกดาหารเป็นประตูด่านสำคัญสู่กลุ่มประเทศอินโดจีน มีความสัมพันธ์กับบ้านพี่น้องกับแขวงสุวรรณเขต สปป.ลาว มาช้านาน โดยมีแม่น้ำโขงซึ่งมีความยาวถึง 70 กิโลเมตร เป็นเส้นกั้นพรมแดน และมีความโดดเด่นในด้านชนเผ่าพื้นเมืองต่างๆ ที่มีถึง 8 เผ่าได้แก่ เผ่าไทยอีสาน ภูไท ไทยข่า กระโซ่ ไทยย้อ ไทยกะเลิง ไทยแสกและไทยกุลา และยังมีแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติที่สวยงามและที่สำคัญจังหวัดมุกดาหารยังมีสะพานมิตรภาพไทย-ลาว แห่งที่ 2 ตั้งอยู่ที่บ้านสงเปือย ตำบลบางทรายใหญ่ห่างจากตัวจังหวัดไปทางทิศเหนือ 7 กิโลเมตร โดยข้ามไปลงที่ บ้านนาแก เมืองคันทะบูลีซึ่งอยู่ห่างจากตัวแขวงสะหวันนะเขตไปทางทิศเหนือประมาณ 5 กิโลเมตรเปิดอย่างเป็นทางการเมื่อวันที่ 20 ธันวาคม 2549 โดยรูปแบบสะพานเป็นสะพานคอนกรีต 2 ช่องจราจร ผิวจราจรกว้าง 8 เมตร ไหล่ทางข้างละ 1.5 เมตร ความยาวสะพานทั้งสิ้น 2,702 เมตรสะพานมิตรภาพฯ แห่งที่ 2 นี้ ถือเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาเส้นทางขนส่งเชื่อมโยงจากตะวันออกคือเมืองคานัง (เวียดนาม) ข้ามแม่น้ำโขงที่แขวง สะหวันนะเขตต่อมายังมุกดาหาร และผ่าน ไปยังตะวันตกที่ชายแดนไทย-พม่า ที่อำเภอแม่สอดและเมืองเมียวดีและไปสิ้นสุดที่เมืองมะละแหม่งของพม่าในการเดินทางข้ามสะพานฯจะต้องใช้บริการรถโดยสารประจำทางระหว่างประเทศเท่านั้น โดยค่าโดยสารท่านละ 45 บาทโดยฝั่งไทยจะไม่มีรถเก็บค่าธรรมเนียมเหยียบแผ่นดิน ส่วน สปป.ลาวมีการจัดเก็บดังนี้ หนังสือเดินทาง (Passport) วันธรรมดา 20 บาท วันหยุด 40 บาทหนังสือผ่านแดน (Border pass และ Temporary Border pass) วันธรรมดา 50 บาท วันหยุด 100 บาท โดยมีจุดจอดรถโดยสารบริเวณเชิงสะพานมิตรภาพไทย-ลาว

สะพานมิตรภาพ 2 (มุกดาหาร-สะหวันนะเขต) เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาเส้นทางคมนาคมขนส่งทางบกในแนวระเบียงเศรษฐกิจตะวันออก-ตะวันตก เชื่อมโยงจากทางตะวันออกคือ เมืองคานัง (เวียดนาม) ข้ามแม่น้ำโขงฝั่งลาวที่บริเวณบ้านนาแก เมืองโกสอน พมวิทาน แขวงสะหวันนะเขตและข้ามมาประเทศไทยที่บริเวณบ้านสงเปือย ตำบลบางทราย จังหวัดมุกดาหารและผ่าน ไปยังฝั่งตะวันตกที่ชายแดนไทย-พม่า ที่อำเภอแม่สอดและเมืองเมียวดีก่อนไปสิ้นสุดที่เมืองมะละแหม่งของพม่ามีพิธีวางศิลาฤกษ์ตัวสะพานมีความยาว 1,600 เมตร กว้าง 12 เมตร

เป็นคอนกรีตอัดแรงเช่นเดียวกับสะพานมิตรภาพแห่งที่ 1 โครงสร้างเชิงลาดคอสะพานฝั่งไทยมีความยาว 250 เมตร และที่ฝั่ง สปป.ลาว มีความยาว 200 เมตร รวมความยาวทั้งสิ้น 2,050 เมตร ธรรมชาติโครงการของแต่ละประเทศอยู่ที่จุดกึ่งกลางของสะพาน โครงการสะพานแห่งนี้ไม่เพียงเป็นส่วนประกอบส่วนหนึ่งที่จะเชื่อมเส้นทางต่าง ๆ ตามแผนพัฒนาแนวนพื้นที่เศรษฐกิจตะวันออก-ตะวันตกเท่านั้นแต่จะช่วยเชื่อมโยงการพัฒนาทางเศรษฐกิจ การค้า การลงทุนเพิ่มโอกาสการเติบโตและพัฒนาทางเศรษฐกิจและการพาณิชย์ของประเทศต่างๆ ในภูมิภาคและเอื้ออำนวยให้แต่ละประเทศสามารถให้ความช่วยเหลือแก่กันและกันในทุก ๆ ด้านบนพื้นฐานของความเป็นมิตรที่มีความสัมพันธ์กันอย่างแน่นแฟ้นด้วย สำหรับประเทศไทยนั้นจะสามารถได้ประโยชน์ด้านการเพิ่มโอกาสการพัฒนา และส่งเสริมการค้า การจ้างงานการลงทุนและการท่องเที่ยวในจังหวัดมุกดาหาร และในภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยรวมนอกจากนั้นสะพานนี้จะเอื้ออำนวยต่อการที่ไทยจะเป็นศูนย์กลางในการเชื่อมโยงอนุภูมิภาคแม่น้ำโขงและเอเชียตะวันออกเฉียงใต้เข้ากับจีน

## 2.2 ลักษณะภูมิประเทศ

สภาพพื้นที่ของมุกดาหารอยู่ทางตอนใต้ของแอ่งสกลนคร (SakonNakon Basin) ประกอบด้วยเทือกเขาภูพาน (Phupan Range) ซึ่งมีแนวต่อเนื่องมาจากเขตจังหวัดสกลนครทางตะวันตกเทือกเขานี้ได้ทอดตัวแยกออกเป็นสี่แถว ลาดไปทางทิศตะวันออกสู่แม่น้ำโขงซึ่งกั้นอาณาเขตของจังหวัดมุกดาหารกับแขวงสะหวันนะเขตสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เป็นระยะทาง 72 กิโลเมตร ที่ราบระหว่างแนวภูเขามีสภาพเป็นที่ราบลูกคลื่น (Rolling Plain) นอกจกบริเวณปากน้ำในอ่างที่ไหลไปบรรจบกับแม่น้ำโขงจะมีสภาพเป็นคันดินธรรมชาติ (Natural Levee) แลๆ ซึ่งเกิดจากการทับถมของตะกอนแม่น้ำนานไปกับลำน้ำโขงมีลำน้ำสำคัญคือ ห้วยมุกห้วยบังอี ห้วยบางทราย ห้วยชะโนด ห้วยทรายเป็นต้น พื้นที่จังหวัดอยู่ในระดับสูงกว่าระดับน้ำทะเลปานกลางประมาณ 289 เมตร

## 2.3 อาณาเขต

จังหวัดมุกดาหารมีอาณาเขต ได้แก่ ทิศเหนือ ติดต่อกับอำเภอต่างอยจังหวัดสกลนครอำเภอนาแก และ อำเภอธาตุพนมจังหวัดนครพนมทิศตะวันออก ติดต่อกับแขวงสะหวันนะเขตสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยมีแม่น้ำโขงไหลกั้นพรมแดน ทิศใต้ ติดต่อกับอำเภอนามูน จังหวัดอำนาจเจริญอำเภอเลิงนกทาจังหวัดยโสธร และ อำเภอหนองพอกจังหวัดร้อยเอ็ด ทิศตะวันตก ติดต่อกับอำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด อำเภอภูพานิราษฎร์ และ อำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์

## 2.4เขตการปกครอง

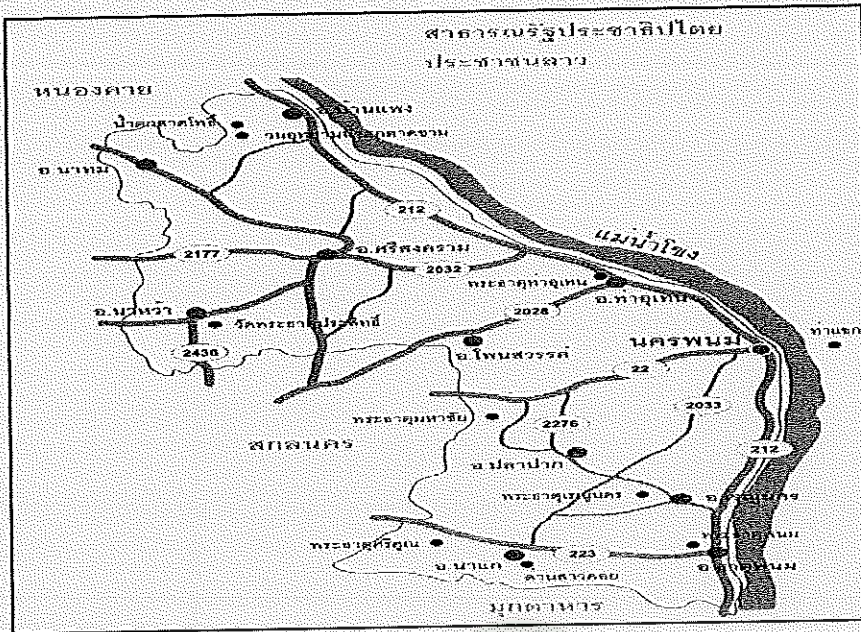
การปกครองแบ่งออกเป็น 7 อำเภอ 53ตำบล 493หมู่บ้าน ได้แก่

- 2.4.1 อำเภอเมืองมุกดาหาร
- 2.4.2 อำเภอนิคมน้ำอ้อย
- 2.4.3 อำเภอคอนตาล
- 2.4.4 อำเภอดงหลวง
- 2.4.5 อำเภอคำชะอี
- 2.4.6 อำเภอหว้านใหญ่
- 2.4.7 อำเภอหนองสูง

## 2.5 สภาพเศรษฐกิจ

สภาพเศรษฐกิจ ของจังหวัดมุกดาหารในปี 2550 มีการขยายตัวร้อยละ 7.4 เพิ่มขึ้นจากปี 2549 ที่มีการขยายตัว ร้อยละ 4.7 ซึ่งเป็นผลมาจากทั้งการผลิตในภาคการเกษตรและนอกภาคการเกษตร โดยมีการขยายตัวร้อยละ 7.0 และร้อยละ 7.5 ตามลำดับการผลิตในภาคเกษตรมีการขยายตัวที่สูงอันเป็นผลมาจากสาขาเกษตรกรรม การปศุสัตว์และการป่าไม้ มีอัตราการขยายตัวร้อยละ 7.5 เนื่องจากผลผลิตข้าวและอ้อยมีปริมาณเพิ่มขึ้นส่วนการผลิตนอกภาคการเกษตรได้ขยายตัวสูงขึ้นมาก เป็นผลมาจากภาคอุตสาหกรรม (การผลิตอาหารและเครื่องคัม) มีการขยายตัวสูงถึงร้อยละ 29.5 ส่วนภาคการศึกษาการก่อสร้างและการคมนาคมขนส่ง พบว่ามีการขยายตัวได้ดีเช่นกัน ด้านมูลค่าเพิ่มของผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัด (GPP) ณ ราคาประจำปีเพิ่มขึ้นเป็น 12,639 ล้านบาท จากที่มีมูลค่า 11,435 ล้านบาท เมื่อปีที่ผ่านมา นับเป็นอันดับที่ 5 ของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ส่วนผลิตภัณฑ์จังหวัดต่อหัว (GPP per capita) เท่ากับ 37,426 บาทต่อปี เพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมา ร้อยละ 10 เป็นต้น (กลุ่มงานสารสนเทศจังหวัดมุกดาหาร. 2556 : 17)





แผนภาพที่ 3 แผนที่จังหวัดนครพนม

### 3. จังหวัดนครพนม

#### 3.1 ประวัติศาสตร์

จังหวัดนครพนม เป็นจังหวัดเล็กๆ ริมฝั่งแม่น้ำโขง ในดินแดนที่ราบสูงอดีตเป็น ศูนย์กลางของอาณาจักรศรีโคตรบูรณ์อันรุ่งเรืองแรกที่เดียวตัวเมืองตั้งอยู่ทางฝั่งซ้าย ของลำน้ำโขง (ฝั่งลาว) บริเวณทางใต้ปากเซบั้งไฟ ตรงข้ามกับอำเภอพระราชธาตุพนมในปัจจุบันตามอุ้งคันทนานหรือ ดำนานพระราชธาตุพนม (พิสดาร) ของพระธรรมราชาผู้ตรึงอดีตเจ้าอาวาสวัดพระราชธาตุพนม ได้เรียบเรียงไว้ตอนหนึ่งว่าสมัยพุทธกาลพระพุทธเจ้าได้เสด็จมาโปรดสัตว์ที่แคว้นศรีโคตรบูรณ์ มีพุทธทำนายว่าเมื่อพระองค์ปรินิพพานไปแล้วเมืองศรีโคตรบูรณ์จักย้ายไปตั้งที่ “ป่าไม้รวก” มีนาม ว่า “เมืองมรุกขนคร” ซึ่งสันนิษฐานกันว่าหมายถึงเมืองที่อยู่ในดงไม้รวก ตามสภาพภูมิประเทศ ที่สร้างบ้านแปลงเมืองนั้นเองประมาณพ.ศ.500สมัยพญาสุมิตรธรรม ผู้ครองเมืองมรุกขนคร เป็นกษัตริย์ผู้มีจิตศรัทธาต่อพระพุทธศาสนาอย่างแรงกล้ามีการบูรณะพระราชธาตุพนมขึ้นเป็นครั้งแรก โดยก่อพระลานอุบมุง ชั้นที่ 1 และชั้นที่ 2 แล้วสร้างกำแพงล้อมรอบมีงานฉลองสมโภชอย่าง มโหฬารซึ่งพระอัฐิธาตุได้แสดงปาฏิหาริย์อัศจรรย์ยิ่งทำให้พญาสุมิตรธรรมบังเกิดความปีติ โสมนัสมากนอกจากถวายทรัพย์สินมีค่ามากมายเป็นพุทธบูชาแล้ว ยังมอบหมายให้หมู่บ้านทั้ง 7 แห่งในเขตแดนนั้น เป็นผู้ดูแลรักษาองค์พระธาตุ หลังจากพญาสุมิตรธรรมมีผู้ครองนครต่อมาอีก 2 พระองค์ ก็เกิดเหตุอาเพศแก่อาณาจักรศรีโคตรบูรณ์จนกลายเป็นเมืองร้าง กระทั่งถึง พ.ศ.1800 เจ้าศรีโคตรบูรณ์ได้สร้างเมืองมรุกขนครขึ้นใหม่ได้เมืองท่าแขกบนฝั่งซ้ายแม่น้ำโขง

ใน พ.ศ.2057 สมัยพระเจ้านครหลวงพิชิตพิศุราชธานีศรี โคตรบูรณได้เปลี่ยนชื่อเมืองใหม่ กลายเป็นเมืองศรีโคตรบูรณ ตรงตามชื่ออาณาจักรเดิมในสมัยนี้ยังมีการบูรณปฏิสังขรณ์พระธาตุพนมเรื่อยมาจนถึง พ.ศ. 2280 พระธรรมราชาเจ้าเมืองศรีโคตรบูรณองค์สุดท้าย ได้ย้ายเมืองมาตั้งบนฝั่งขวา (ฝั่งไทย) เมืองเก่าไปทางเหนือแล้วขนานนามเมืองใหม่ว่า เมืองนครจากนั้นมีการโยกย้ายชุมชนเมืองอีกหลายครั้ง พ.ศ. 2321 ในรัชกาลสมเด็จพระเจ้าตากสินมหาราช ได้มีการย้ายเมืองมาตั้งที่บ้านหนองจันทร์ห่างขึ้นไปทางเหนือ 52 กิโลเมตร ในปี พ.ศ. 2333 รัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลกมหาราช รัชกาลที่ 1 แห่งกรุงรัตนโกสินทร์ เมืองนครก็ได้ขอขึ้นตรงต่อกรุงเทพมหานคร โดยพระองค์ทรงพระราชทานนามใหม่ขึ้นว่า นครพนม ชื่อ นครพนม นั้นมีข้อสันนิษฐานประการหนึ่งว่า เมืองนครเคยเป็นเมืองลูกหลวงมาก่อนและมีความสำคัญทางประวัติศาสตร์ จึงได้ใช้ชื่อว่า นคร ส่วนคำว่า พนมก็มาจากพระธาตุพนมปูชนียสถานที่อยู่คู่บ้านคู่เมืองมาช้านาน หรืออีกนัยหนึ่งคือเดิมเมืองมรุกขนครตั้งอยู่ทางฝั่งซ้ายแม่น้ำโขงในบริเวณที่มีภูเขาสลับซับซ้อนจึงนำคำว่า พนม ซึ่งแปลว่าภูเขามาใช้ นครพนมจึงหมายความถึง เมืองแห่งภูเขา

นครพนม เป็นจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน นับเป็นเมืองชายแดนที่มีความอุดมสมบูรณ์ ความสวยงามของทิวทัศน์ และมีความหลากหลายของวัฒนธรรมและชาติพันธุ์ รวมทั้งประวัติศาสตร์ที่ยาวนานไม่แพ้จังหวัดอื่น ๆ พื้นที่ชายแดนด้านเหนือและตะวันออกของนครพนมติดกับแม่น้ำโขงโดยตลอด ตั้งแต่อำเภอบ้านแพงลงมาจนถึงอำเภอธาตุพนม สามารถเดินทางข้ามฝั่งโขงไปยังสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวได้หลายจุด บริเวณตัวเมืองนครพนมตั้งเลียบชายฝั่งขวาของแม่น้ำโขง ตรงข้ามกับเมืองท่าแขก แขวงคำม่วนของสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ปัจจุบันจังหวัดนครพนมได้สร้างสะพานมิตรภาพ 3 (นครพนม-คำม่วน) เป็นสะพานที่เชื่อมต่อระหว่างประเทศไทย (นครพนม) กับประเทศลาว (คำม่วน) พื้นที่ฝั่งไทย ที่บ้านห้อม ตำบลอาจสามารถ อำเภอเมืองจังหวัดนครพนม ฝั่งลาวอยู่ที่บ้านเวินใต้ เมืองท่าแขก แขวงคำม่วน ควบคุมการก่อสร้างโดยสำนักก่อสร้างสะพาน กรมทางหลวงและบริษัทอิตาเลียนไทยจำกัด เป็นผู้รับจ้างก่อสร้างใช้งบประมาณก่อสร้างจากรัฐบาลไทยและรัฐบาลลาว ทั้งสิ้น 1,723 ล้านบาท เป็นเส้นทางคมนาคมขนส่งด้านการค้า และการท่องเที่ยวเชื่อมโยงจากประเทศไทยประเทศลาวประเทศเวียดนาม และภาคใต้ของประเทศจีน ซึ่งมีความยาวรวม 780 เมตร มีช่องลอดกว้าง 60 เมตร สูง 10 เมตร 2 ช่อง ความกว้างสะพาน 13 เมตร และมีการช่องจราจร 2 ช่อง และไม่มีทางรถไฟ ทั้งนี้ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี

เสด็จพระราชดำเนินเป็นองค์ประธาน ในพิธีวางศิลาฤกษ์สะพานมิตรภาพไทย - ลาว แห่งที่ 3 (นครพนม – คำม่วน) วันศุกร์ที่ 6 มีนาคม พ.ศ. 2552 ณ มณฑลพิธี บ้านห้อม ตำบลอาจสามารถ อำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม และเสด็จทรงเป็นประธานพิธีเปิดอย่างเป็นทางการร่วมกับสหายนูนยัง วอลละจิต รองประธานประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ในวันที่ 11 พฤศจิกายน พ.ศ. 2554 เวลา 11.11 น.

เส้นทางนี้ ผู้ประกอบการพ่อค้าลำไยของภาคเหนือไทยในปัจจุบัน โดยเฉพาะพ่อค้าที่จังหวัดลำพูนไม่ได้ใช้เส้นทางกรุงเทพฯ - คุณหมิง หรือ R3A ลำเลียงสินค้าไปจีนเป็นหลักแล้ว แต่กลับใช้เส้นทาง R12 ผ่านนครพนมเป็นหลักเพื่อผ่านเข้าจีนที่กว้างซี เพราะปัญหาหลักในเรื่องการนำสินค้าผ่านสปป.ลาว และพม่ามีปัญหาในเชิงภาษีคือต้นทุนและค่าผ่านแดนที่ค่อนข้างสูง ดังนั้นพ่อค้าลำไยจึงเปลี่ยนไปใช้เส้นทางการค้าสายใหม่ผ่านที่นครพนมมากขึ้นจึงเป็นการขนส่งสินค้าการเกษตรเข้าสู่จีนที่ข้ามภูมิภาคที่น่าสนใจ เพราะตลาดสินค้าเกษตรบางตัวสามารถเจาะตลาดจีนทางด้านตะวันออกได้อย่างทะลุ โดยเฉพาะลำไย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อภิขรศรี พานิชสาส์น ผู้อำนวยการศูนย์บริการวิชาการเศรษฐศาสตร์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เคยวิเคราะห์ว่าเส้นทาง R12 อยู่ในแนวของเส้นทางการค้าสายใหม่ (New Trade Lane) ที่สามารถเชื่อมโยงไทยผ่านลาว-เวียดนามไปถึงตลาดจีนได้ และในขณะนี้ผู้ประกอบการไทยได้เริ่มหันมาใช้เส้นทาง R12 ในการขนส่งผลไม้สดจากไทยไปตลาดจีนเพราะสั้นกว่าและสะดวกกว่าเส้นทาง R9 และยิ่งสะดวกกว่าเส้นทาง R3A (ทางหลวงคุณหมิง-กรุงเทพฯ) ที่เชื่อมโยงจากเชียงของไปคุณหมิงที่สำคัญเมื่อพิจารณาจากต้นทุนค่าขนส่ง ยังพบว่าการขนส่งจากกรุงเทพฯ-นครพนม ข้ามโขงไปท่าแขก แล้วใช้เส้นทาง R12 เชื่อมโยงไปจนถึงกรุงฮานอยของเวียดนาม จะมีค่าใช้จ่ายในการขนส่งน้อยกว่าการใช้เส้นทาง R9 เป็นต้น

### 3.2 ลักษณะภูมิประเทศ

สภาพโดยทั่วไปของจังหวัดนครพนมเป็นที่ราบลุ่ม มีที่ราบสูงและภูเขาอยู่บ้าง มีแม่น้ำสายสั้น ๆ เป็นสาขาย่อยแยกจากแม่น้ำโขงมาหล่อเลี้ยงความอุดมสมบูรณ์ภายในพื้นที่ พื้นที่ส่วนใหญ่มีแม่น้ำโขงไหลผ่าน นครพนมจึงนับว่าเป็นจังหวัดที่มีแหล่งน้ำที่สมบูรณ์มาก ด้านตะวันออกมีแม่น้ำโขงทอดยาวกั้นพรมแดนระหว่างประเทศไทยกับลาว

### 3.3 อาณาเขต

จังหวัดนครพนมมีอาณาเขต ได้แก่ ทิศเหนือ ติดต่อ อำเภอกา จังหวัดหนองคาย ทิศตะวันออก ติดต่อ แขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยมีแม่น้ำโขงเป็นแนวกั้นพรมแดน ทิศใต้ ติดต่อ อำเภอดงหลวง และอำเภอหว้าใหญ่จังหวัดมุกดาหาร ทิศตะวันตก ติดต่อ อำเภอกุสุมาลย์ อำเภออากาศอำนวยและอำเภอเมืองสกลนครจังหวัดสกลนคร

### 3.4 เขตการปกครอง

การปกครองแบ่งออกเป็น 12 อำเภอ 97 ตำบล 1,123 หมู่บ้าน ได้แก่

3.4.1 อำเภอเมืองนครพนม

3.4.2 อำเภอปลาปาก

3.4.3 อำเภอท่าอุเทน

3.4.4 อำเภอบ้านแพง

3.4.5 อำเภอธาตุพนม

3.4.6 อำเภอเรณูนคร

3.4.7 อำเภอนาแก

3.4.8 อำเภอศรีสงคราม

3.4.9 อำเภอนาหว้า

3.4.10 อำเภอโพนสวรรค์

3.4.11 อำเภอนาทม

3.4.12 อำเภอวังยาง

### 3.5 สภาพเศรษฐกิจ

ผลิตภัณฑ์มวลรวมของจังหวัด (GPP) ในปี 2552 มีมูลค่า 26,895 ล้านบาท และมีผลิตภัณฑ์จังหวัดต่อคน (Per Capita GPP) จำนวน 36,021 บาท ต่อคนต่อปีเป็นลำดับที่ 16 ของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และเป็นลำดับที่ 73 ของประเทศสาขาที่มีมูลค่าการผลิตสูงสุดได้แก่

1) สาขาการเกษตร ร้อยละ 30.77 2) สาขาขนส่ง-ขายปลีกร้อยละ 18.26 และ 3) สาขาการศึกษา ร้อยละ 16.12 และแนวทางการแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจของจังหวัดจะมุ่งเน้น ได้แก่

1) การส่งเสริมสนับสนุนการค้าการลงทุน และพัฒนาอุตสาหกรรมท่องเที่ยวทั้งการท่องเที่ยวภายในประเทศพัฒนาระบบการเดินทาง Logistic 2) การสร้างงานสร้างอาชีพ พัฒนาคุณภาพมาตรฐานการผลิตสินค้าชุมชน 3) การส่งเสริมเกษตรอุตสาหกรรมโดยพัฒนาคุณภาพการผลิตมาตรฐานการผลิต มีสินค้าหลักด้านการเกษตรอุตสาหกรรม คือ ข้าวยางพารา มันสำปะหลัง สับปะรด ลิ้นจี่ ฯลฯ (กลุ่มงานสารสนเทศจังหวัดนครพนม, 2556: 19)แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำและกลุ่มทฤษฎีวิวัฒนาการภาวะความเป็นผู้นำ

## แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำ

### 1. ความหมายผู้นำ

เป็นที่ยอมรับกันแล้วว่า ผู้นำ (Leader) เป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งต่อความสำเร็จขององค์กรทั้งนี้ เพราะผู้นำมีภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบโดยตรงที่จะต้องวางแผนสั่งการดูแล และควบคุมให้บุคลากรขององค์กรปฏิบัติงานต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ปัญหาที่เป็นที่สนใจของนักวิชาการและบุคคลทั่วไปผู้ตรงที่ว่า ผู้นำทำอะไรหรือมีวิธีการนำอย่างไรจึงทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ตามเกิดความผูกพันกับงานแล้วทุ่มเทความสามารถ และพยายามที่จะทำให้งานสำเร็จด้วยความเต็มใจ ในขณะที่ผู้นำบางคนนำอย่างไร นอกจากผู้ใต้บังคับบัญชาจะไม่เต็มใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ยังเกิดความขัดแย้งและพร้อมที่จะร่วมกันขับไล่ผู้นำให้ไปจากองค์กรเพื่อให้เข้าใจผู้นำ (Leader) ดีขึ้นจึงเสนอความหมายของผู้นำ (Leader) ไว้ดังนี้

ทวิ วงศ์พุด (2535 : 14-15) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับผู้นำไว้ 5 ประการ คือ

1. ผู้นำ หมายถึง ผู้ซึ่งเป็นศูนย์กลางหรือจุดรวมของกิจกรรมภายในกลุ่มเปรียบเสมือนแกนของกลุ่ม เป็นผู้มีโอกาสติดต่อกับผู้อื่นมากกว่าทุกคนในกลุ่ม มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของกลุ่มสูง
2. ผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งนำกลุ่มหรือพากลุ่มไปสู่วัตถุประสงค์หรือสู่จุดหมายที่วางไว้ แม้แต่เพียงชี้แนะให้กลุ่มไปสู่จุดหมายปลายทางก็ถือว่าเป็นผู้นำทั้งนี้รวมถึงผู้นำที่นำกลุ่มออกนอกกลุ่มนอกรทางด้วย
3. ผู้นำหมายถึงบุคคลซึ่งสมาชิกส่วนใหญ่คัดเลือกหรือยกให้เขาเป็นผู้นำของกลุ่มซึ่งเป็นไปโดยอาศัยลักษณะทางสังคมมิติของบุคคลเป็นฐาน และสามารถแสดงพฤติกรรมของผู้นำได้
4. ผู้นำหมายถึงบุคคลซึ่งมีคุณสมบัติเฉพาะบางอย่างคือสามารถสอดแทรกอิทธิพลบางประการอันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มได้มากที่สุด
5. ผู้นำ หมายถึง บุคคลผู้ซึ่งสามารถนำกลุ่มไปในทางที่ต้องการ เป็นบุคคลที่มีส่วนร่วมและเกี่ยวข้องโดยตรงต่อการแสดงบทบาทหรือพฤติกรรมความเป็นผู้นำ

บุญทัน ดอกไธสง (2535 : 266) ได้สรุปเกี่ยวกับผู้นำไว้ว่า ผู้นำ (Leader) หมายถึง

1. ผู้มีอิทธิพล มีศิลปะ มีอิทธิพลต่อกลุ่มชน เพื่อให้พวกเขามีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามต้องการ
2. เป็นผู้นำและแนะนำ เพราะผู้นำต้องคอยช่วยเหลือกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดตามความสามารถ

3. ผู้นำไม่เพียงแต่ยืนอยู่เบื้องหลังกลุ่มที่คอยแต่วางแผนและผลักดัน แต่ผู้นำจะต้องยืนอยู่ข้างหน้ากลุ่ม และนำกลุ่มปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ผู้นำ (Leader) คือบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งหรือการเลือกตั้งหรือการยกย่องจากกลุ่มให้ทำหน้าที่ของตำแหน่งผู้นำ เช่น การชี้แนะ สั่งการ และสามารถที่จะจูงใจ ชักนำชี้ทางให้สมาชิกของกลุ่มรวมพลังเพื่อปฏิบัติการกิจต่างๆ ของกลุ่มให้สำเร็จ (อภิชัย ธิณฑท์, 2554)

## 2. กลุ่มทฤษฎีวิวัฒนาการภาวะความเป็นผู้นำ

นับเป็นเวลาต่อเนื่องยาวนาน ที่มนุษย์เห็นความสำคัญของผู้นำ และได้เริ่มทำการศึกษาเกี่ยวกับผู้นำมาตั้งแต่สงคราม โลกครั้งที่ 1 จนปัจจุบัน ซึ่งแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำตั้งแต่ยุคแรกเริ่มจนปัจจุบันสามารถแบ่งได้เป็น 4 ยุค ดังนี้

### 2.1 ยุคที่ 1 กลุ่มทฤษฎีลักษณะของผู้นำ

กลุ่มทฤษฎีลักษณะผู้นำ (Leadership Traits) เริ่มขึ้นระหว่างสงครามโลกครั้งที่ 1 เมื่อนักจิตวิทยาในกองทัพบกสหรัฐอเมริกา ได้ทำการศึกษาหาวิธีคัดเลือกนายทหาร การศึกษาดังกล่าวได้จุดประกายให้เกิดความกระตือรือร้น สนใจในการทำวิจัยทางวิทยาศาสตร์อย่างจริงจัง ภายหลังสงคราม นักวิจัยจึงได้เริ่มศึกษาเพื่อระบุลักษณะที่สำคัญๆ ของบุคคลซึ่งใช้แยกแยะระหว่างบุคคลที่มีความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ (Effective Leaders) ออกจากบุคคลที่ไม่ใช่ผู้นำ แนวคิดนี้ได้มุ่งอธิบายบุคลิกลักษณะของผู้นำ โดยเชื่อว่าผู้นำจะมีคุณสมบัติที่แตกต่างจากบุคคลทั่วไป นักวิชาการกลุ่มแนวคิดนี้จึงมุ่งศึกษาคุณสมบัติที่แตกต่างดังกล่าว จากการศึกษาผู้นำที่มีความโดดเด่นหลายๆ คน สามารถแบ่งคุณสมบัติที่ค้นพบได้เป็น 3 กลุ่ม คือ 1) ลักษณะทางกายภาพ เช่น ความสูง รูปร่างภายนอก อายุ เป็นต้น 2) ลักษณะทางความสามารถ เช่น ความเฉลียวฉลาด ความรู้ความสามารถในการพูดในที่สาธารณะ เป็นต้น และ 3) ลักษณะบุคลิกภาพ เช่น การควบคุมอารมณ์ และการแสดงออกทางอารมณ์ บุคลิกภาพแบบเปิดเผย-เก็บตัว เป็นต้น (Bryman, 1992 : 171 ; อ้างถึงใน Hartogand Koopman, 2001 : 167) แต่ก็มิงงานวิจัยมากมายที่ขัดแย้งกันและกัน จนไม่สามารถพบข้อสรุปที่ชัดเจน อีกทั้งยังมีการศึกษาที่พบว่าคุณสมบัติของผู้นำไม่สามารถใช้ได้กับทุกสถานการณ์อีกด้วยดังนั้น แนวคิดภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ คือ ทฤษฎีที่เน้นการหาคุณลักษณะทั่วไปของผู้นำ เพื่อเปรียบเทียบกับบุคคลที่ไม่ใช่ผู้นำ ในการศึกษาภาวะผู้นำระยะแรกๆ นักวิชาการให้ความสำคัญกับคุณลักษณะส่วนตัว (Personal Traits) ของผู้นำ โดยพยายามแยกแยะ

ว่าคุณลักษณะใดบ้างที่ดำรงอยู่ในตัวผู้นำ ตัวอย่างคุณลักษณะที่มีการระบุกันมากกว่าเป็นตัวชีวิตความเป็นผู้นำ คือ ความเฉลียวฉลาด (Intelligence) ความซื่อสัตย์ (Honesty) และความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-Confidence) งานวิจัยในยุคแรก ๆ ของแนวทางนี้จะศึกษาผู้นำที่ประสบความสำเร็จที่รู้จักกันว่าแนวทาง “บุรุษผู้ยิ่งใหญ่” (The Great Man Approach) และมีความเชื่อว่า มีคนบางคนเท่านั้นที่เกิดมาเพื่อเป็นผู้นำ กล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ บุคคลคนใดจะเป็นผู้นำในอนาคตได้หรือไม่ได้ถูกกำหนดล่วงหน้าโดยธรรมชาติแล้ว การวิเคราะห์คุณลักษณะผู้นำจากผลงานวิจัยเมื่อปี ค.ศ. 1948 ได้มีการค้นพบจุดร่วมสำคัญ 7 ประการ ของคุณลักษณะเชิงบุคลิกภาพกับการเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จ คือ ความเฉลียวฉลาด การริเริ่มสร้างสรรค์ ทักษะด้านสังคม ความเชื่อมั่นในตนเอง พลังแห่งความรับผิดชอบ และความซื่อสัตย์มั่นคงต่อหลักการ (พิชาย รัตนคิดถ กู เกิด. 2552 : 172)

อย่างไรก็ตามยังพบว่า คุณลักษณะดังกล่าวมีความสำคัญแตกต่างกันไปตามสถานการณ์ เช่น ริเริ่มสร้างสรรค์ มีส่วนให้ผู้นำประสบความสำเร็จในสถานการณ์หนึ่ง แต่อาจไม่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จของผู้นำที่อยู่ในสถานการณ์ซึ่งแตกต่างออกไป ดังเช่น ศึกษากรณีของอดีต นายกรัฐมนตรีของอังกฤษ นางมาร์กาเรต แทตเชอร์ อยู่ในตำแหน่ง นางได้รับกล่าวขานไปทั่วโลกว่าเป็นหญิงเหล็ก หัวใจสิงห์ มีความเชื่อมั่นตนเองสูง มุ่งมั่นและตัดสินใจที่เด็ดขาด คำอธิบายเช่นนี้ก็คือ คุณลักษณะ (Traits) ที่คนทั่วไปมีต่ออดีตนายกรัฐมนตรีผู้นั้นและเป็นคำยืนยันถึงความสำคัญของทฤษฎีคุณลักษณะของผู้นำนั้น มีการกล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำคนอื่น เช่น อดีตประธานาธิบดีเนลสัน แมนเดลา ของประเทศแอฟริกาใต้ ว่าเป็นผู้นำโดยบารมีหรือผู้นำโดยเสน่ห์ (Charismatic Leaders) เป็นต้น

การศึกษาค้นคว้าในตะวันตก ตั้งแต่ ทศวรรษ 1930 เรื่อยมาเกี่ยวกับคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ ด้านสังคมและด้านสติปัญญาเพื่อหาคำตอบว่า คนที่เป็นผู้นำมีอะไร แตกต่าง กับคนที่ไม่เป็นผู้นำ โดยพบว่าคุณลักษณะสำคัญของคนเป็นผู้นำมีอยู่ 6 ประการ ได้แก่

1. ความมีพลังและความทะเยอทะยาน (Energy and Ambition)
2. ความปรารถนาที่จะนำผู้อื่น (The Desire to Lead)
3. ความซื่อสัตย์มีจริยธรรมยึดมั่นหลักการ (Honesty and Integrity)
4. ความเชื่อมั่นตนเอง (Self-Confidence)
5. ความเฉลียวฉลาด (Intelligence)
6. ความรอบรู้ในงาน (Job-Relevant Knowledge)

ต่อมาผลวิจัยเพิ่มเติมที่สนับสนุนถึงคุณลักษณะที่สำคัญอีกประการหนึ่งของผู้นำ ได้แก่ ความสามารถสูงในการควบคุมตนเอง (High Self-Monitoring) โดยคนที่มีคุณลักษณะด้านนี้มีความสามารถในการยืดหยุ่นต่อการปรับพฤติกรรมตนเอง ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี กล่าวโดยรวมผลการศึกษาวิจัยด้านคุณลักษณะของผู้นำว่าครั้งศตวรรษสรุปได้ว่า คุณลักษณะมีความสำคัญต่อความสำเร็จของผู้นำมากขึ้น แต่ยังไม่พบว่าคุณลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่งที่ประกันต่อความสำเร็จ ดังกล่าวได้การศึกษาภาวะผู้นำโดยยึดด้านคุณลักษณะเป็นเกณฑ์นั้นพบว่ามีจุดอ่อนอยู่อย่างน้อย 4 ประการ ได้แก่

ประการที่ 1 ยังไม่พบว่ามีคุณลักษณะใดมีความเป็นสากลที่สอดคล้องกับการเป็นผู้นำได้ดีในทุกสถานการณ์

ประการที่ 2 คุณลักษณะของผู้นำมักใช้ได้กับสถานการณ์ที่ขาดความชัดเจน (Weak Situation) แต่ในสถานการณ์ที่มีความชัดเจน (Strong Situation) เช่น เป็นองค์การแบบทางการที่มีโครงสร้าง กฎระเบียบชัดเจน มีปทัสถานทางพฤติกรรมที่ปฏิบัติแน่นอน ในสถานการณ์ เช่นนี้ คุณลักษณะของผู้นำมี ความสำคัญลดลง

ประการที่ 3 ยังขาดความชัดเจนในแง่ความเป็นเหตุและผลต่อกัน เช่น ผู้นำมีความเชื่อมั่นตนเองมาก่อน หรือว่าเมื่อประสบความสำเร็จในงานแล้ว ส่งผลให้ผู้นำมีความมั่นใจตนเอง เป็นต้น

ประการที่ 4 คุณลักษณะน่าจะเป็นเครื่องบ่งบอกถึงความเป็นผู้นำได้มากกว่าที่จะใช้แยกคนเป็นผู้นำออกจากคนที่ไม่ใช่ผู้นำ

อย่างไรก็ตามในยุคศตวรรษที่ 21 เมื่อองค์การทั้งหลายต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและมีปัญหาที่ท้าทายใหม่ ๆ เกิดขึ้น มากมาย บทบาทของผู้นำจึงทวีความซับซ้อนและเพิ่มความสำคัญยิ่งขึ้น ผู้นำในอนาคตไม่เพียงแต่มีคุณลักษณะที่กล่าวแล้ว แต่ต้องมีทักษะและสมรรถนะใหม่ ๆ เพิ่มขึ้น ซึ่งประกอบด้วย

1. ลักษณะทางกายภาพ ได้แก่ 1) ผู้นำที่มีลักษณะรูปลักษณ์ภาพพจน์ดี 2) ผู้นำที่มีลักษณะความสง่างาม 3) ผู้นำที่มีลักษณะรูปร่างใหญ่โต 4) ผู้นำที่มีลักษณะหน้าตาดี 5) ผู้นำที่มีลักษณะภูมิฐาน

2. ลักษณะภาพลักษณ์ทางสังคม ได้แก่ 1) ผู้นำที่มีการศึกษาดี 2) ผู้นำที่มีชื่อเสียง 3) ผู้นำที่มีความร่ำรวยฐานะดี 4) ผู้นำที่มีวงศ์ตระกูลดี 5) ผู้นำที่มีสถานภาพทางสังคมเศรษฐกิจที่ดี

3. ลักษณะทางสติปัญญา ได้แก่ 1) ผู้นำที่มีความว่องไวในการคิด 2) ผู้นำที่มีความยืดหยุ่นในการคิด 3) ผู้นำที่คิดแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว 4) ผู้นำที่มีความละเอียดลออในการคิด 5) ผู้นำที่มีวิจารณญาณทางความคิด



4. ลักษณะความรู้ ความสามารถ ได้แก่ 1) ผู้นำที่มีความรู้เกี่ยวกับประชาคมอาเซียน 2) ผู้นำที่มีความรู้ในด้านเศรษฐกิจ 3) ผู้นำที่มีความรู้ทันโลกทันเหตุการณ์ 4) ผู้นำที่มีการรับรู้ที่ดี 5) ผู้นำที่มีความรู้เกี่ยวกับเศรษฐศาสตร์ 6) ผู้นำที่มีองค์ความรู้อย่างลึกซึ้ง 7) ผู้นำที่มีความรู้เข้าใจบริบทของสังคมทั้งภายนอกและภายใน 8) ผู้นำที่มีไหวพริบปฏิภาณ

5. ลักษณะทางบุคลิกภาพ ได้แก่ 1) ผู้นำที่มีลักษณะท่าทางดี 2) ผู้นำที่มีลักษณะวาจาเป็นมิตร 3) ผู้นำที่มีลักษณะน้ำเสียงที่ดี 4) ผู้นำที่มีลักษณะน้ำเสียงหนักแน่นดังกังวาน 5) ผู้นำที่มีลักษณะการแต่งกายที่ดีและเหมาะสม 6) ผู้นำที่มีลักษณะความเชื่อมั่นในตนเอง 7) ผู้นำที่มีลักษณะความน่าเชื่อถือ 8) ผู้นำที่มีลักษณะเป็นคนกล้าแสดงออก 9) ผู้นำที่มีลักษณะเป็นคนเปิดเผย ไม่เก็บตัว 10) ผู้นำที่มีลักษณะเสน่ห์ดึงดูด เป็นต้น (วิภาดา คุปตานนท์, 2544 : 241)

## 2.2 ยุคที่ 2 กลุ่มทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ

กลุ่มทฤษฎีนี้ได้มีการพัฒนาในช่วงปี ค.ศ. 1940-1960 นักวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำส่วนใหญ่ได้เปลี่ยนความสนใจจากทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะเป็นทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมซึ่งเน้นศึกษาถึงสิ่งที่ผู้นำพูดและสิ่งที่ผู้นำทำ โดยมุ่งหาแบบพฤติกรรมที่ดีที่สุดในการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผล แบบภาวะผู้นำในช่วงเวลานั้นหมายถึงการผสมกันของคุณลักษณะทักษะและพฤติกรรมที่ผู้นำใช้ในการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตาม พฤติกรรมที่มีการศึกษาและทำความเข้าใจกันมากคือพฤติกรรมที่มุ่งคนหรือมุ่งงาน โดยมองว่าพฤติกรรมที่มุ่งคนจะทำให้ผู้ร่วมงานมีความสุขและทำงานได้ดี และมีประสิทธิภาพ แต่ถ้าเน้นงานมากผู้ร่วมงานก็จะหาความสุขยาก แนวคิดหลักของทฤษฎี คือ ให้มองในสิ่งที่ผู้นำปฏิบัติและชี้ให้เห็นว่าทั้งผู้นำและผู้ตามต่างมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน (สุดใจ กองจันทร์, 2555 : 18)

รินนิส ลิเกิลท (Rensis Likert, 1967 : 126-127) และสถาบันวิจัยสังคม มหาวิทยาลัยมิชิแกนทำการวิจัยด้านภาวะผู้นำโดยใช้เครื่องมือที่ Rensis Likert และกลุ่มคิดขึ้น ประกอบด้วยความคิดรวบยอดเรื่องภาวะผู้นำแรงจูงใจ การติดต่อสื่อสาร การปฏิสัมพันธ์และการใช้อิทธิพล การตัดสินใจ การตั้งเป้าหมาย การควบคุมคุณภาพและสมรรถนะของเป้าหมาย โดยแบ่งลักษณะผู้นำเป็น 4 แบบ คือ

ระบบที่ 1 พฤติกรรมผู้นำเผด็จการแบบเบ็ดเสร็จ (Exploitative Autocratic) ระบบนี้ผู้นำจะเป็นผู้ตัดสินใจทุกอย่างว่าต้องทำอะไร ใครต้องทำ ต้องทำอะไร ทำที่ไหน และจะต้องให้เสร็จเมื่อไร ถ้างานไม่สำเร็จจะต้องมีการลงโทษ ผู้นำไว้ใจผู้ตามน้อย ระดับความไว้วางใจและความเชื่อมั่นระหว่างผู้นำและผู้ตามจะต่ำ

ระบบที่ 2 ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leadership) อธิบายว่า ผู้นำแบบประชาธิปไตยนิยมกระจายอำนาจ มอบหมายงานให้สมาชิก และเปิดโอกาสให้สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

ระบบที่ 3 พฤติกรรมผู้นำแบบปรึกษาหารือ (Consultative) ระบบนี้ผู้นำจะปรึกษาหารือกับผู้ตามก่อนที่จะกำหนดเป้าหมายหรือการตัดสินใจ ผู้ตามมีอิสระมากขึ้นอีก ผู้นำระบบนี้ต้องการความเห็นของผู้ตามก่อนตัดสินใจ ผู้นำจะให้รางวัลแก่ผู้ที่ทำงานดี มากกว่าการลงโทษ เมื่อทำงานผิดพลาด เป็นแรงจูงใจให้ผู้ตาม บรรยากาศเป็นกันเอง ระดับความไว้วางใจ และความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามมีสูง

ระบบที่ 4 พฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative) ระบบนี้ผู้นำเน้นให้ผู้ตามมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในการกำหนดเป้าหมาย และการตัดสินใจ ผู้ตามเป็นอิสระ ถกเถียงกับผู้นำได้ ผู้นำแสดงความสนับสนุนแทนการข่มขู่ ทุกส่วนของผู้ตามมีส่วนร่วมในการบริหารงานทั่วทั้งองค์กร

รินนิส ลิเกิลท (Rensis Likert, 1967 : 181) พบว่า การบริหารแบบที่ 4 จะทำให้ผู้นำประสบผลสำเร็จและเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และยังพบว่าผลผลิตสูงขึ้นด้วย ซึ่งความสำเร็จขึ้นกับการมีส่วนร่วมมากน้อยของผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนั้นในการเป็นผู้นำหรือกำลังจะเตรียมตัวเป็นผู้นำคงต้องเข้าใจปรากฏการณ์ให้ถ่องแท้เพื่อปรับใช้กับวิธีการทำงานของตนให้เหมาะสมและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

รินนิส ลิเกิลท (Rensis Likert, 1961 : 174) ได้เสริมเพิ่มเติมในการศึกษา แบบฉบับของผู้นำที่มีส่วนร่วม เช่น ผู้นำควรใช้การประชุมของกลุ่มเพื่อกระตุ้น การที่ส่วนรวมของพนักงาน ในการทำการตัดสินใจ และแก้ปัญหา การติดต่อสื่อสารความร่วมมือกัน และการแก้ปัญหาของความขัดแย้ง ผู้นำแบบมีส่วนร่วมช่วยสนับสนุน และแนะแนวทาง การตัดสินใจของกลุ่ม และมุ่งเน้นให้ทำการตัดสินใจ และแก้ปัญหา ต่อมา นักวิจัยได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะที่ยังมีข้อบกพร่องอยู่ ทำให้นักพฤติกรรมศาสตร์ มุ่งความสนใจเรื่อง ภาวะผู้นำในการศึกษาพฤติกรรมของผู้นำที่เกิดขึ้นจริงว่า ผู้นำจริง ๆ แล้วเขาทำอะไร และทำอย่างไร คือ ศึกษาว่าภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลนั้น จะต้องใช้พฤติกรรมอย่างไร ในการนำจึงจะทำให้กลุ่มบรรลุเป้าหมายได้ นักวิจัยกลุ่มนี้จึงมุ่งศึกษาพฤติกรรมที่แบ่งแยก ระหว่างผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลกับผู้นำที่ขาดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล คล้ายกับทฤษฎีเชิงคุณลักษณะ และพวกเขาเชื่อว่าพฤติกรรมที่ค้นพบนั้น จะเป็นพฤติกรรมที่ประยุกต์ใช้โดยทั่วไป ไม่ต้องคำนึงถึงสถานการณ์ที่ผู้นำเผชิญอยู่ที่ได้ ดังนั้น จึงพยายามศึกษาค้นคว้าว่า รูปแบบพฤติกรรมใดที่ดีที่สุดในการนำ เพื่อนำเอารูปแบบนั้น ไปพัฒนาให้บุคคลมีรูปแบบพฤติกรรมแบบนั้นเพื่อที่จะได้ผู้นำที่มี

คุณภาพ สมมติฐานของทฤษฎีนี้จึงเชื่อว่า ภาวะผู้นำถูกสร้างขึ้นได้ไม่ใช่เป็นมาโดยกำเนิด (Made Not Born) จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมที่มีอยู่หลากหลาย มีทั้งที่ศึกษาพฤติกรรมการใช้อำนาจ พฤติกรรม การบริหารจัดการ เป็นต้น

ดังตัวอย่างการศึกษาผู้นำเชิงพฤติกรรมของ University of Michigan ได้แจกแจง พฤติกรรมของผู้นำที่แตกต่างกันใน 2 ลักษณะอย่างเห็นได้ชัด ได้แก่ 1) การมุ่งคน (Consideration) หมายถึง ผู้นำที่ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ด้านจิตใจของผู้ตาม เช่น การรับฟังความคิดเห็นของผู้ตาม ปฏิบัติกับผู้ตามอย่างเท่าเทียมกัน ถ้ามีการเปลี่ยนแปลงจะบอกให้ทราบล่วงหน้า ใส่ใจกับความเป็นอยู่ของผู้ตาม ยกย่องผู้ตาม เป็นมิตรกับผู้ตาม เป็นต้น ผู้นำประเภทนี้จะคำนึงถึงผู้ตามเป็นสำคัญ 2) การมุ่งงาน (Initiating) หมายถึง ผู้นำที่มุ่งการกำกับผู้ตาม เพื่อที่จะได้ทำงานได้สำเร็จตามที่ผู้นำต้องการ เช่น การวางกำหนดการทำงาน วางมาตรฐานการปฏิบัติงาน กระตุ้นให้ผู้ตามทำตามระเบียบ ตัดสินใจแทนผู้ตาม กำหนดบทบาทของ ผู้ตามให้ชัดเจน เป็นต้น ผู้นำประเภทนี้จะคำนึงถึงตนเองเป็นหลัก ให้ความสำคัญกับบทบาทของตนเองมากกว่าบทบาทของผู้ตาม เป็นต้น

การศึกษาผู้นำเชิงพฤติกรรมของ Ohio State University ได้สรุปว่าพฤติกรรมของผู้นำสามารถแบ่งได้เป็น 2 ด้าน คือ พฤติกรรมที่มุ่งสร้างโครงสร้าง (Initiation structure) ที่ผู้นำให้ความสำคัญกับกฎเกณฑ์ การบังคับบัญชา เน้นบทบาทหน้าที่ตามตำแหน่ง และเน้นผลงานที่เกิดจากการทำงานตามโครงสร้าง และพฤติกรรมที่มุ่งความสัมพันธ์ (Consideration) ผู้นำจะให้ความสำคัญกับการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับสมาชิก และมีส่วนร่วมในการทำงานของสมาชิก เป็นต้น จากการศึกษาภาวะผู้นำของ Ohio State University ต่อมาได้นำมาขยายเพิ่มเติมเป็น 3 มิติ คือ การพิจารณาประสิทธิผลของงาน (Effectiveness) มาประกอบเพิ่มขึ้น อยู่กับสถานการณ์ต่างๆ ด้วย จึงเรียกว่า ทฤษฎี 3 มิติ (Three Dimension Theory) สำคัญสำคัญของทฤษฎีภาวะผู้นำ 3 มิติ เริ่มจากแนวคิดพื้นฐานที่ว่า ถ้าพิจารณาเฉพาะพฤติกรรมการบริหารได้พฤติกรรมผู้นำ 5 แบบ คือ

1. พฤติกรรมแบบเผด็จการ ได้แก่ 1) ผู้นำที่มีการตัดสินใจอย่างเด็ดขาด 2) ผู้นำที่มีเอกภาพในการบังคับบัญชาสูง 3) ผู้นำที่ใช้อำนาจอย่างเด็ดขาด 4) ผู้นำที่มีความสามารถนำตนเองสูง 5) ผู้นำที่มีความเด็ดขาดในการสั่งการ 6) ผู้นำที่มีความเด็ดขาดในการลงโทษผู้อื่นที่กระทำผิด 7) ผู้นำที่ชอบให้ผู้อื่นปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด 8) ผู้นำที่มีความกล้าหาญ
2. พฤติกรรมแบบประชาธิปไตย ได้แก่ 1) ผู้นำที่ยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น 2) ผู้นำที่มีการกระจายอำนาจ 3) ผู้นำที่มีการมอบอำนาจ 4) ผู้นำที่ให้ผู้อื่นมีสิทธิและเสรีภาพในการทำงาน 5) ผู้นำที่ให้รางวัลในการทำงานที่ดี มากกว่าการลงโทษ 6) ผู้นำที่ยึดหลักเสียงข้างมาก

7) ผู้นำที่มาจาก การเลือกตั้ง 8) ผู้นำที่เน้นสร้างภาพการณ้แข่งขันกันในการทำงาน 9) ผู้นำที่ไม่گذร่  
ข่มเหงผู้อื่น 10) ผู้นำที่เคารพในกฎระเบียบ กติกา ในองค์กร

3. พฤติกรรมแบบมีส่วนร่วม ได้แก่ 1) ผู้นำที่เน้นการมีส่วนร่วมในการทำงาน  
2) ผู้นำที่เน้นการทำงานเป็นทีม 3) ผู้นำที่ขอปรึกษาหารือระดมความคิดเห็น 4) ผู้นำที่ขอการ  
สร้างความร่วมมือ 5) ผู้นำที่ส่งเสริมให้มีการตัดสินใจร่วม

4. พฤติกรรมแบบมุ่งคน ได้แก่ 1) ผู้นำที่เป็นมิตรกับผู้อื่น 2) ผู้นำที่ปฏิบัติกับผู้อื่น  
อย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน 3) ผู้นำที่เอาใจใส่ความเป็นอยู่ของผู้อื่น 4) ผู้นำที่ยกย่องให้เกียรติ  
ผู้อื่น 5) ผู้นำที่ให้โอกาสผู้อื่น

5. พฤติกรรมแบบมุ่งงาน ได้แก่ 1) ผู้นำที่มีการวางแผนในการทำงาน 2) ผู้นำที่มี  
การกำหนดมาตรฐานในการทำงาน 3) ผู้นำที่มีความทุ่มเทในการทำงาน 4) ผู้นำที่กำหนดบทบาท  
ของงานไว้ชัดเจน (มัลลิกา ดันสอน, 2544 : 52)

อย่างไรก็ดี เมื่อนำหลักแนวคิดดังกล่าวมาวิเคราะห์ กับการศึกษาความเป็นผู้นำเชิง  
คุณลักษณะได้ ทำให้นักพฤติกรรมศาสตร์มุ่งให้ความสนใจของพวกเขาไปสู่พฤติกรรมของผู้นำ  
ที่เกิดขึ้นจริง รากฐานของวิธีการศึกษาเชิง “สไตล์ความเป็นผู้นำ” คือความเชื่อว่าผู้นำที่มี  
ประสิทธิภาพ จะใช้สไตล์บางอย่างเพื่อที่จะนำบุคคล และกลุ่มบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ภายใต้  
ข้อบกพร่องบางอย่างของการศึกษาเชิงคุณลักษณะ และนักวิจัยได้ให้ความสนใจไปพิจารณา  
พฤติกรรม หรือการกระทำที่แบ่งแยกระหว่างผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และไม่มีประสิทธิภาพ  
เหมือนกับทฤษฎีเชิงคุณลักษณะ ทฤษฎีพฤติกรรมเหล่านี้จะถูกรับว่าเป็นการประยุกต์ใช้ได้  
โดยทั่วไป โดยไม่คำนึงถึงสถานการณ์ที่ผู้นำได้เผชิญอยู่ ทฤษฎีเชิงพฤติกรรมจะเกี่ยวพันกับวิถีทาง  
ที่บุคคลนำ และพวกเขาจะใช้อำนาจที่มีอยู่อย่างไร พฤติกรรมเหล่านี้จะถูกรับว่าเป็นสไตล์ความเป็น  
ผู้นำสไตล์ความเป็นผู้นำ คือ แบบแผนของพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเป็นประจำของผู้นำ แม้ความเป็นผู้นำ  
ทุกอย่างจะเกี่ยวกับการใช้อำนาจเพื่อที่จะมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น ผู้นำอาจจะแตกต่างกันภายใน  
“สไตล์” ที่พวกเขาใช้เพื่อที่จะให้เขาบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ปัจจัยสองอย่างที่ถูกรับเน้นภายใน  
การศึกษาความเป็นผู้นำเชิงพฤติกรรมคือ การมุ่งงานและการมุ่งคน การมุ่งงานหมายถึง งาน การแบ่ง  
งานกันทำ การตัดสินใจ และการประเมินผลงาน การมุ่งคน หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่มุ่ง  
การเปิดรับและความเป็นมิตร และการให้ความสำคัญกับความต้องการของผู้ที่อยู่ได้บังคับบัญชา  
ดังนั้น ข้อสรุปที่สำคัญของทฤษฎีเชิงพฤติกรรมคือ สไตล์ความเป็นผู้นำ ยิ่งมุ่งคนสูงเท่าไรจะกระทำ  
ให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชายิ่งพอใจขึ้นเท่านั้น ข้อสรุปที่ว่าสไตล์ความเป็นผู้นำแบบไหนจะทำให้ผล  
การดำเนินงานของผู้ได้บังคับบัญชาสูงที่สุดยังไม่แน่ชัด แต่หลักฐาน บางอย่างชี้ให้เห็นว่าผู้นำ

ที่มุ่งทำงานสูงและคนสูงจะทำให้ผลการดำเนินงานของผู้อยู่ได้บังคับบัญชาสูงที่สุด เหตุผลอย่างหนึ่งของการขาดความสัมพันธ์ที่ชัดเจน ระหว่างสไตล์ความเป็นผู้นำ และผลการดำเนินงานของผู้อยู่ได้บังคับบัญชาอาจจะเป็นไปได้ว่า ผู้นำไม่ได้ใช้สไตล์ความเป็นผู้นำแบบเดียวอย่างสม่ำเสมอ หลักฐานคือผู้นำอาจจะปรับสไตล์ความเป็นผู้นำตามความต้องการของสถานการณ์ที่ได้เผชิญอยู่ เหตุผลประการที่สองคือ การขาดผลลัพธ์ที่ลงความเห็นแน่นอนได้ว่าสไตล์ความเป็นผู้นำแบบไหนจะมีประสิทธิภาพ โดยทั่วไปแทนที่จะพยายามระบุสไตล์ความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ เราควรจะเข้าใจสไตล์ความเป็นผู้นำแบบไหนเหมาะสมที่สุดกับองค์กร งาน และผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละประเภท เป็นต้น (สมยศ นาวิการ. 2540 : 92)

### 2.3 ยุคที่ 3 กลุ่มทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์

การศึกษาภาวะผู้นำในเรื่องของสถานการณ์เกิดจากการศึกษาพัฒนาภาวะผู้นำไปอีกขั้นหนึ่ง ต่อจากเรื่องพฤติกรรมของผู้นำที่ถูกวิจารณ์ว่า แบบของผู้นำแบบใดแบบหนึ่งอาจไม่ใช่เป็นแบบที่ดีที่สุดในทุกสถานการณ์ก็ได้ กล่าวได้ว่าคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้นำจะต้องสอดคล้องกับสถานการณ์หรือเงื่อนไขบางอย่างที่เหมาะสม จึงจะบริหารจัดการให้บรรลุผลสำเร็จได้ ดังนั้นแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของนักทฤษฎีต่อไปนี้

#### 2.3.1 ตัวแบบผู้นำตามสถานการณ์ของฟีดเลอร์ (Fiedler's Contingency Model)

ตัวแบบผู้นำตามสถานการณ์ของฟีดเลอร์ มีกรอบแนวคิดที่ว่า ภาวะผู้นำที่ดีอยู่ที่ความเหมาะสมระหว่างแบบของผู้นำ (Leadreship Style) กับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น (Situational Demans) ฟีดเลอร์เชื่อว่า แบบของผู้นำเป็นส่วนหนึ่งของบุคลิกภาพของคน เปลี่ยนแปลงได้ยากแทนที่จะพยายามหาวิธีการฝึกอบรมให้ผู้บริหารเปลี่ยนรูปแบบจากการเน้นงานไปเน้นคน หรือจากเน้นคนไปเน้นงาน ควรที่จะหาสถานการณ์ที่ "ลงตัว" กับรูปแบบของผู้นำจะทำให้เกิดการใช้รูปแบบภาวะผู้นำ (ซึ่งเป็นบุคลิกภาพของผู้บริหารที่ติดตัวอย่างถาวร) ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด รูปแบบของผู้นำฟีดเลอร์ วัดได้โดยการใช้เครื่องมือทดสอบที่เรียกว่า "แบบทดสอบผู้ร่วมงานที่ไม่พึงปรารถนา" (Least Preferred Cowor Scale : LPC Scale) โดยให้ผู้ทำแบบทดสอบอธิบายถึง "ผู้ร่วมงานที่ชอบทำงานด้วยน้อยที่สุด" แล้วให้คะแนนผู้นั้น ตามตัวเลือกต่างๆ 18 คุณลักษณะ มีระดับคะแนน 1 - 8 คะแนน LPC จะเป็นตัวบอกว่าผู้ทำแบบทดสอบมีแนวโน้มเป็นผู้นำแบบเน้นงาน (Task - Oriented) หรือเน้นความสัมพันธ์ (Relationship - Oriented) หากคะแนน LPC สูงจะเป็นผู้นำที่เน้นความสัมพันธ์ ถ้าคะแนน LPC ต่ำจะเป็นผู้นำที่เน้นงาน เป็นต้น สถานการณ์ของผู้นำ ประกอบด้วยตัวแปร 3 ตัว ซึ่งเป็นตัวควบคุมสถานการณ์ที่สร้างความพึงพอใจหรือไม่แก่ผู้นำ ได้แก่ คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก (Quality of Leader - Member Relations) ระดับโครงสร้างของงาน (The Degree of Task Structure) และอำนาจของผู้นำ (Position Power) คุณภาพของ

ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก สามารถวัดได้จากเจตคติของสมาชิก หรือผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้นำ โดยวัดความเข้มข้นของคุณภาพความสัมพันธ์ออกมาเป็น “ดี” หรือ “ไม่ดี” หากสมาชิกมีความเชื่อถือ เคารพ สนับสนุนผู้นำก็นับว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับดี สถานการณ์ที่น่าพึงพอใจสำหรับผู้นำ ระดับโครงสร้างของงาน สามารถวัดได้จากเนื้อหา ขั้นตอนและเป้าหมายของงานว่ามีความชัดเจนเพียงใด โดยวัดความเข้มข้นของระดับโครงสร้างของงานออกมาเป็น “แข็ง” หรือ “อ่อน” หากโครงสร้างของงานมีความชัดเจนถือว่าโครงสร้างของงานแข็ง จะสถานการณ์ที่น่าพึงพอใจ อำนาจของผู้นำ สามารถวัดได้จากระดับอำนาจหน้าที่อย่างเป็นทางการที่ผู้นำมีอิทธิพลเหนือผู้ใต้บังคับบัญชา โดยวัดความเข้มข้นของอำนาจผู้นำออกเป็น “มากหรือน้อย” หากผู้นำมีอำนาจในการวางแผน สั่งการ ติดตาม ประเมินผลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาถือว่าผู้ใต้บังคับบัญชาถือว่ามีความอำนาจในตำแหน่งมาก จะสร้างสถานการณ์ที่น่าพึงพอใจสำหรับผู้นำเป็นต้น

2.3.2 ตัวแบบผู้นำสถานการณ์ของโรเบิร์ต เจ เฮ้าส์ (House's Path - Goal Leadership) ตัวแบบนี้เป็นของโรเบิร์ต เจ เฮ้าส์ ซึ่งมีกรอบแนวคิดคืออยู่ที่ว่า ผู้นำที่ดีจะต้องช่วยเหลือหรือชี้เส้นทาง (Path) ให้ผู้ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายของงาน และเป้าหมายส่วนตัว พฤติกรรมและบทบาทของผู้นำจะต้องสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับผู้ร่วมงาน โดยการให้รางวัลที่ขึ้นอยู่กับผลสำเร็จของงาน อีกประการหนึ่งผู้นำจะต้องช่วยเหลือผู้ร่วมงาน โดยการชี้แนะให้บรรลุเป้าหมายและจัดอุปสรรคหรือปัญหาให้เรียนรู้ ว่าจะต้องทำอะไร อย่างไร จึงจะประสบความสำเร็จ และได้รับผลตอบแทนที่กำหนดไว้

จากกรอบแนวคิดดังกล่าวของโรเบิร์ต เจ เฮ้าส์ได้กำหนดรูปแบบภาวะผู้นำไว้

4 แบบ คือ

แบบที่ 1 ผู้นำแบบสั่งการ (Directive Leadership) ได้แก่ ผู้ที่กำหนดมาตรฐาน ตารางเวลาในการปฏิบัติงาน กฎระเบียบ ข้อบังคับไว้อย่างเคร่งครัดและแจ้งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทราบว่า คาดหวังผลงานอะไรจากพวกเขา พฤติกรรมผู้นำแบบนี้จะเป็นไปในลักษณะอำนาจนิยม

แบบที่ 2 ผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive Leadership) ได้แก่ ผู้นำที่เอาใจใส่ความเป็นอยู่ และความต้องการส่วนบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นเพื่อนร่วมงานและดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน จะทำให้บรรยากาศของการทำงานเป็นที่น่าพึงพอใจ

แบบที่ 3 ผู้นำแบบร่วมงาน (Participative Leadership) ได้แก่ ผู้นำที่เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผู้นำจะปรึกษาหารือขอคำแนะนำ ความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานมาประกอบการตัดสินใจของผู้นำ

แบบที่ 4 ผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน (Achievements – Oriented Leadership) ได้แก่ ผู้นำที่กำหนดเป้าหมายท้าทายและพยายามให้บรรลุผลสำเร็จ มีการปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง สร้างความคาดหวังสูงต่อความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ

การใช้รูปแบบภาวะผู้นำตามทฤษฎีนี้ ผู้นำจะต้องเลือกใช้รูปแบบให้สอดคล้องกับสถานการณ์ ซึ่งมีอยู่ 2 กลุ่ม ได้แก่กลุ่มปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม (Environment) เช่น โครงสร้างของงาน (Task - Structure) อำนาจหน้าที่อย่างเป็นทางการ (Formal Authority System) และกลุ่มงาน (Work Group) และกลุ่มปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะส่วนตัวของผู้ใต้บังคับบัญชา (Personal Characteristics of Follower) ได้แก่ ความรู้ความสามารถประสบการณ์ และความสามารถในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ

ดังนั้น รูปแบบภาวะผู้นำที่สอดคล้องกับปัจจัยสถานการณ์ภายใต้ทฤษฎีนี้ ได้แก่

- 1) เมื่อโครงสร้างและระบบของงานไม่ชัดเจน คุณลักษณะส่วนตัวของผู้ใต้บังคับบัญชาขาดความรู้ความสามารถ ศักยภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำ ควรใช้รูปแบบผู้นำแบบสั่งการ (Directive Leadership) เพื่อสร้างความชัดเจนในเรื่องเป้าหมาย วิธีการ ตลอดจนผลตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน
- 2) เมื่อลักษณะงานไม่น่าพึงพอใจ ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความคับข้องใจ ไม่มั่นใจในตัวเอง รูปแบบภาวะผู้นำที่ควรใช้ คือ ผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive Leadership)
- 3) เมื่อผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานไม่จูงใจต่อผู้ปฏิบัติงาน และภารกิจไม่ชัดเจน ผู้นำควรใช้รูปแบบภาวะผู้นำแบบร่วมงาน (Participative Leadership) มีการปรึกษาหารือ เพื่อให้ทราบถึงความต้องการ และร่วมกันกำหนดผลตอบแทนที่เหมาะสมต่อไป
- 4) เมื่องานได้ดำเนินการไปตามเป้าหมายแล้ว แต่ต้องการพัฒนางานให้ก้าวหน้าต่อไป ควรใช้รูปแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน (Achievements – oriented Leadership) เพราะสภาพปัจจัยทางสถานการณ์มีความพร้อมสูง จึงควรกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย และตั้งความคาดหวังสูง เกี่ยวกับผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

2.3.3 ตัวแบบผู้นำเชิงสถานการณ์ของเฮอร์ซีย์และบลันชาร์ด (Hersey and Blanchard's Situational) กรอบแนวคิดตามสถานการณ์ของพอลเฮอร์ซีย์ (Paul Hersey) และ เคน บลันชาร์ด (Ken Blanchard) ได้กล่าวถึงผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะต้องปรับรูปแบบภาวะผู้นำของตนให้สอดคล้องกับความพร้อม (Readiness) ของผู้ปฏิบัติงานความพร้อมในที่นี้หมายถึง ความสามารถ (Ability) และความมุ่งมั่นหรือความเต็มใจ (Willingness) ของผู้ปฏิบัติงานในการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนจะมีความพร้อม ในลักษณะที่มีความแตกต่างกันตามแนวคิดของเฮอร์ซีร์ และ บลันชาร์ด ได้แบ่งกลุ่มของผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาไว้ 4 กลุ่มด้วยกัน ได้แก่ กลุ่มที่ 1 ผู้ปฏิบัติงานที่ขาดความสามารถและมุ่งมั่นในการทำงาน (R1) เป็นผู้มี

ความพร้อมอยู่ในระดับต่ำ กลุ่มที่ 2 ผู้ปฏิบัติงานที่ขาดความสามารถแต่มีความมุ่งมั่นในการทำงาน (R2) พร้อมเป็นผู้มีความอยู่ในระดับปานกลาง กลุ่มที่ 3 ผู้ปฏิบัติงานที่มีความสามารถแต่ขาดความมุ่งมั่นในการทำงาน (R3) พร้อมเป็นผู้มีความอยู่ในระดับปานกลาง - สูง และกลุ่มที่ 4 ผู้ปฏิบัติงานที่มีความสามารถ และมีความมุ่งมั่นในการทำงาน เป็นผู้มีความพร้อมอยู่ในระดับสูงเป็นต้นตามลักษณะความพร้อมของผู้ตามที่แตกต่างกันดังกล่าวนี้ จำเป็นต้องใช้ผู้นำที่มีคุณลักษณะ และพฤติกรรมในการทำงานที่แตกต่างกัน จึงเกิดรูปแบบภาวะผู้นำที่ต้องสอดคล้องกับสถานการณ์ คือความพร้อมของผู้ตามอย่างเหมาะสม คือ 1) ผู้นำแบบสั่งงาน (Telling) จะมีพฤติกรรมที่ทำให้ความสำคัญกับผลผลิตมาก ให้ความสำคัญกับคนน้อย มีการออกคำสั่งให้ปฏิบัติ และควบคุมการทำงานทุกขั้นตอน ซึ่งจะเหมาะกับผู้ตามประเภท R1 ซึ่งมีความพร้อมต่ำ 2) ผู้นำแบบสอนงาน (Selling) ผู้นำแบบนี้จะมีพฤติกรรมแบบมุ่งงานและมุ่งคน มีการอธิบายแนะนำ เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ซักถามเกี่ยวกับขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะเหมาะสมกับผู้ตามประเภท R2 เพราะเป็นผู้ที่มีความเต็มใจในการทำงาน แต่ขาดความรู้ทักษะในการทำงาน 3) ผู้นำแบบร่วมงาน (Participating) ผู้นำแบบนี้จะเป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญกับคนมาก แต่ให้ความสำคัญกับงานน้อย ซึ่งจะเหมาะสมกับความพร้อมผู้ตามประเภทนี้ คือ เขามีความรู้ ความสามารถในการทำงานมาก แต่ขาดความเต็มใจ เพราะผู้นำไม่เอาใจใส่หรือให้ความสำคัญบุคคลเหล่านี้ คือ ผู้อาวุโสทั้งหลายในหน่วยงานนั่นเอง พฤติกรรมของผู้นำจะต้องใช้การระดมความคิดจากกลุ่ม เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ กำหนดวิธีการและเป้าหมายของงาน 4) ผู้นำแบบมอบหมายงาน (Delegating) เป็นผู้นำที่มีพฤติกรรมแบบที่ให้ความสำคัญกับคนและงานน้อยทั้งคู่ จะควบคุมดูแลในลักษณะกว้าง ๆ เพียงกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ขององค์กร ส่วนการปฏิบัติงาน การตัดสินใจจะมอบหมายให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้มีอิสระ ในการดำเนินงาน เพราะผู้ตามประเภทนี้มีความพร้อมทั้งความสามารถ และความเต็มใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง (อำนาจ ทองโปร่ง. 2555)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสามารถสรุปความรู้ตามแนวคิดกลุ่มทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ดังนี้

1. มุ่งใส่สัมฤทธิ์ ได้แก่ 1) ผู้นำที่มุ่งหาความสำเร็จสูง 2) ผู้นำมีความทะเยอทะยานในการทำงานสูง 3) ผู้นำมีเป้าหมายในการทำงานสูง 4) ผู้นำมีความรับผิดชอบในการทำงานสูง 5) ผู้นำมีความอดทนในการทำงานสูง 6) ผู้นำที่มีความคาดหวังในการทำงานสูง
2. มุ่งใส่สัมพันธ ได้แก่ 1) ผู้นำที่มีความเป็นมิตรและมีไมตรีจิต 2) ผู้นำที่มีมนุษยสัมพันธ์ 3) ผู้นำที่ไม่ชอบความขัดแย้ง 4) ผู้นำที่สร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน 5) ผู้นำที่เข้าใจอารมณ์ของผู้อื่น



3. มุ่งใฝ่อำนาจได้แก่ 1) ผู้นำที่ชอบใช้อำนาจเหนือผู้อื่น 2) ผู้นำที่ชอบแสวงหาอำนาจ  
3) ผู้นำที่ชอบในความเป็นผู้นำ 4) ผู้นำที่เชื่อมั่นในอำนาจ 5) ผู้นำที่ชอบผูกขาดอำนาจ  
4. มุ่งใฝ่คุณธรรมได้แก่ 1) ผู้นำที่มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน 2) ผู้นำที่มีปณิธาน  
แน่วแน่ในการพัฒนาองค์กร 3) ผู้นำที่ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค 4) ผู้นำที่มีความรักและศรัทธาใน  
องค์กร 5) ผู้นำที่อุทิศตนต่อองค์กร

#### 2.4 ยุคที่ 4 กลุ่มทฤษฎีภาวะผู้นำบูรณาการ

ในช่วงกลางปี ค.ศ.1970-1979 ได้มีการเปลี่ยนกระบวนทัศน์การศึกษาทฤษฎีภาวะ  
ผู้นำ โดยได้มีการศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำแบบบูรณาการ โดยได้นำเอาทฤษฎีคุณลักษณะ ทฤษฎี  
พฤติกรรมผู้นำ และทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์เข้าด้วยกัน เพื่อให้ได้รูปแบบภาวะผู้นำที่มี  
ประสิทธิภาพสูงสุดดังตัวอย่างรูปแบบภาวะความเป็นผู้นำ ต่อไป

##### 2.4.1 ภาวะความเป็นผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจต  
คติ และสมรรถิฐานของสมาชิกในองค์กร สร้างความผูกพันในการเปลี่ยนแปลง วัตถุประสงค์ และ  
กลยุทธ์ที่สำคัญภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวข้องกับอิทธิพลของผู้นำที่มีต่อผู้ตาม แต่อิทธิพลนั้น  
เป็นการให้อำนาจแก่ผู้ตามให้กลับกลายมาเป็นผู้นำ และผู้ที่เปลี่ยนแปลงหน่วยงานในกระบวนการ  
ของการเปลี่ยนแปลงองค์กร ดังนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงได้รับการมองว่าเป็นกระบวนการ  
ที่เป็นองค์รวม และเกี่ยวข้องกับการดำเนินการของผู้นำในระดับต่าง ๆ ในหน่วยงานย่อยขององค์กร  
จากการวิจัยพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงพบว่า ผู้นำจะมีการถ่ายโอนหน้าที่ความ  
รับผิดชอบและอำนาจที่สำคัญ และขจัดข้อจำกัดการทำงานที่ไม่จำเป็นออกไป ผู้นำมีการดูแลสอน  
ทักษะให้แก่ผู้ตามที่มีความจำเป็นต้องแก้ปัญหา ต้องการการริเริ่ม การกระตุ้นการมีส่วนร่วมในการ  
ตัดสินใจที่สำคัญ การกระตุ้นการแข่งขันความคิด การตระหนักในข้อมูลที่เกี่ยวข้อง การส่งเสริม  
ความร่วมมือ และการทำงานเป็นทีม รวมทั้งส่งเสริมการแก้ปัญหาแบบสร้างสรรค์ในการบริหาร  
ความขัดแย้งต่างๆ ผู้นำจะทำการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร และระบบการบริหาร เพื่อเน้นและ  
สร้างค่านิยมและวัตถุประสงค์หลักขององค์กรและเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจ ผู้วิจัยจึงสามารถ  
แบ่งการศึกษาภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized  
Influence) หรือการมีคุณลักษณะพิเศษ (Charisma) ที่มีอุดมการณ์ มีวิสัยทัศน์ มีความสามารถในการ  
การบริหารอารมณ์และมีจริยธรรม 2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) เป็นการจูง  
ใจให้เกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การสร้างเจตคติและการคิดใน  
แง่บวกและกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (Team Spirit) 3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual

Stimulation) เป็นการกระตุ้นความพยายามของผู้ตาม เพื่อให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ เพื่อการตระหนักรู้ในเรื่องปัญหา กระตุ้นให้มีการตั้งข้อสมมุติฐาน เปลี่ยนกรอบการมองปัญหา และมีการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) เป็นการปฏิบัติต่อบุคคลในฐานะที่เป็นปัจเจกชน การเอาใจใส่ดูแลคำนึงถึง ความต้องการและความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการติดต่อสื่อสาร และปฏิสัมพันธ์ที่ดี มีการแนะนำและการมอบหมายงาน มีการพัฒนาหรือสนับสนุนในการทำงานเพื่อให้บุคคลสามารถบรรลุเป้าหมายของส่วนตนและส่วนรวม

องค์ประกอบเฉพาะทั้ง 4 ประการ ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้ จะมีความสัมพันธ์กัน (Interco Related) และมีการแบ่งแยกแต่ละองค์ประกอบ เนื่องจากต่างก็มีความเฉพาะเจาะจง และมีความสำคัญที่ต่างกันไป ซึ่งมีรายละเอียดเฉพาะของแต่ละองค์ประกอบดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence or Leadership : II or CL) หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง หรือเป็น โมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน ผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำและต้องการเลียนแบบผู้นำของเขา สิ่งที่ผู้นำต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงคุณลักษณะนี้ คือ ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์ และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม ผู้นำจะมีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต ผู้นำเป็นผู้ที่ไว้วางใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง ผู้นำจะเป็นผู้ที่มีศีลธรรมและมีจริยธรรมสูง ผู้นำจะหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน แต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม ผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจ การเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยมของเขา ผู้นำจะเสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี และความมั่นใจของผู้ตาม และทำให้ผู้ตามมีความเป็นพวกเดียวกับผู้นำ โดยอาศัยวิสัยทัศน์และการมีจุดประสงค์ร่วมกัน ผู้นำแสดงความมั่นใจช่วยสร้างความรู้สึกร่วมกันหนึ่งเดียวกันเพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ผู้ตามจะเลียนแบบผู้นำและพฤติกรรมของผู้นำจากการสร้างความมั่นใจในตนเอง ประสิทธิภาพและความเคารพในตนเอง ผู้นำการเปลี่ยนแปลง จึงรักษาอิทธิพลของตนในการบรรลุเป้าหมายและปฏิบัติภาระหน้าที่ขององค์การ

องค์ประกอบที่ 2 การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation : IM) หมายถึง การที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมายและทำทนายในเรื่องงานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (Team Spirit) ให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำจะทำให้ผู้ตามสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคต ผู้นำจะสร้างและสื่อความหวัง

ที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน ผู้นำจะแสดงการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาว และบ่อยครั้งพบว่าการสร้างแรงบันดาลใจนี้เกิดขึ้นผ่านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญา โดยการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลทำให้ผู้ตามรู้สึกเหมือนตนเองมีคุณค่า และกระตุ้นให้พวกเขาสามารถจัดการกับปัญหาที่ตนเองเผชิญได้ ส่วนการกระตุ้นทางปัญญาช่วยให้ผู้ตามจัดการกับอุปสรรคของตนเอง และเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

องค์ประกอบที่ 3 การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation : IS) หมายถึง การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ โดยผู้นำมีการคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมติฐาน การเปลี่ยนกรอบ (Reframing) การมองปัญหา และการเผชิญกับสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิถีทางแบบใหม่ ๆ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ๆ ในการพิจารณาปัญหา และการหาคำตอบของปัญหา มีการให้กำลังใจผู้ตามให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ๆ ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดและเหตุผล และไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตาม แม้ว่ามันจะแตกต่างไปจากความคิดของผู้นำ ผู้นำทำให้ผู้ตามรู้สึกว่ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาร่วมกัน โดยผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไข แม้บางปัญหาจะมีอุปสรรคมากมาย ผู้นำจะพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้ จากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหของร่วมงานทุกคน ผู้ตามจะได้รับการกระตุ้นให้ตั้งคำถามต่อค่านิยมของตนเอง ความเชื่อและประเพณี การกระตุ้นทางปัญญาเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาความสามารถของผู้ตามในการที่จะตระหนักและแก้ไขปัญหาคด้วยตนเอง

องค์ประกอบที่ 4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration: IC) ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำในการดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็น โค้ช (Coach) และเป็นที่ปรึกษา (Advisor) ของผู้ตามแต่ละคน เพื่อการพัฒนาผู้ตาม ผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความสัมฤทธิ์ และเติบโตของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น นอกจากนี้ผู้นำจะมีการปฏิบัติต่อผู้ตาม โดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการการประพุดติของผู้นำแสดงให้เห็นว่า เข้าใจและยอมรับ

ความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น บางคนได้รับกำลังใจมากกว่า บางคนได้รับอำนาจการตัดสินใจด้วยตนเองมากกว่า บางคนมีมาตรฐานที่เคร่งครัดกว่า บางคนมีโครงสร้างงานที่มากกว่า ผู้นำมีการส่งเสริมการสื่อสารสองทาง และมีการจัดการด้วยการเดินดูรอบ ๆ (Management by walking around) มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นการส่วนตัว ผู้นำสนใจในความกังวลของแต่ละบุคคล เห็นปัจเจกบุคคลเป็นบุคคลทั้งคน (As a Whole Person) มากกว่าเป็นพนักงานหรือเป็นเพียงปัจจัยการผลิต ผู้นำจะมีการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Empathy) ผู้นำจะมีการมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ตาม เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่ และเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่ท้าทายความสามารถ ผู้นำจะดูแลผู้ตามว่าต้องการคำแนะนำ การสนับสนุน และการช่วยให้อำนาจในการทำงานที่รับผิดชอบอยู่หรือไม่ โดยผู้ตามจะรู้สึกว่าเขากำลังถูกตรวจสอบเป็นต้น

คุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยทั่ว ๆ ไป ผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีคุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีคุณลักษณะ ดังนี้ 1) เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) จะเปลี่ยนแปลงองค์กรที่ตนเองรับผิดชอบ ไปสู่เป้าหมายที่ดีกว่า คล้ายกับผู้ฝึกสอน หรือ โค้ช นักกีฬาที่ต้องรับผิดชอบทีมที่ไม่เคยชนะเลย ต้องมีการเปลี่ยนแปลงเป้าหมาย เพื่อความเป็นผู้นำ และต้องสร้างแรงบันดาลใจให้ลูกทีมเล่นให้ได้ดีที่สุดเพื่อชัยชนะ 2) เป็นคนกล้าและเปิดเผย เป็นคนที่กล้าเสี่ยงแต่มีความสุข และมีจุดยืนของตัวเอง กล้าเผชิญกับความจริง กล้าเปิดเผยความจริง 3) เชื่อมั่นในผู้อื่น ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงไม่ใช่แค่จัดการ แต่มีอำนาจและสนใจคนอื่น ๆ มีการทำงานโดยมอบอำนาจให้ผู้อื่นนำ โดยเชื่อมั่นว่าผู้อื่นมีความสามารถ 4) ใช้คุณค่าเป็นแรงผลักดัน ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะชี้แนะให้ผู้ตามตระหนักถึงคุณค่าของเป้าหมาย และสร้างแรงผลักดันในการปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายที่มีคุณค่า 5) เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะนึกถึงสิ่งที่ตัวเองเคยทำผิดพลาด ในฐานะที่เป็นบทเรียนและพยายามเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อพัฒนาตัวเองตลอดเวลา 6) มีความสามารถที่จะเผชิญกับความสับสนซับซ้อน ความคลุมเครือ และความไม่แน่นอน ตลอดจนมีความสามารถในการเผชิญปัญหาที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ 7) เป็นผู้มองการณ์ไกล โดยมีความสามารถในการคาดการณ์ไปข้างหน้าทั้งในด้าน โอกาสและอุปสรรคที่เกิดขึ้น สามารถที่จะทำให้เกิดความหวังและความฝันของทีมงานกลายเป็นจริงเป็นต้น (ธวัช บุญยมติ. 2550: 17) และ ขั้นตอนในการบริหารความเปลี่ยนแปลงนักวิชาการที่ชื่อ Jim Stewart ได้ศึกษาและจัดลำดับขั้นตอนในการบริหารความเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ ในหนังสือ Managing Change Through Training and Development (1996) ไว้ดังนี้

1. ตรวจสอบวิเคราะห์ความเปลี่ยนแปลงที่กำลังเกิดขึ้นหรือมีแนวโน้มว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต (Change Diagnosis) โดยให้พิจารณาว่า

1.1 มีความเปลี่ยนแปลงใดที่น่าจะนำมาวิเคราะห์เพื่อเตรียมการรองรับ (Changes To Be Considered) หากการเปลี่ยนแปลงนั้นไม่มีผลอันมีนัยสำคัญต่อกระบวนการทำงาน พฤติกรรมการปฏิบัติงาน เครื่องมือและอุปกรณ์การทำงาน หรืองบประมาณ ให้ถือเป็นความเปลี่ยนแปลงโดยปกติที่เกิดขึ้นได้อย่างสม่ำเสมอ แต่ถ้าความเปลี่ยนแปลงนั้น มีผล ไม่ว่าจะทางบวกหรือทางลบต่อส่วนหนึ่งส่วนใด ก็จำเป็นจะต้องนำมาพิจารณาร่วมกัน

1.2 ใครจะได้รับผลกระทบจากความเปลี่ยนแปลงนั้นบ้าง (Who will be affected from the change) ไม่ว่าจะเป็นตัวบุคคล กลุ่มคน หรือทุกคน ก็ให้ถือว่าเป็นความเปลี่ยนแปลงที่ต้องนำมาบริหารจัดการให้สามารถสร้างประสิทธิภาพสูงสุดให้เกิดแก่การปฏิบัติของทุก ๆ คนได้ เนื่องจากแต่ละคนที่เป็นสมาชิกของทีมงานและองค์กร ต่างก็มีสถานภาพเป็นส่วนหนึ่งของสิ่งแวดล้อมของผู้อื่นทั้งสิ้น

2. ระบุการต่อต้านความเปลี่ยนแปลง (Identifying Resistance) เนื่องจากความเปลี่ยนแปลงย่อมมีผลกระทบต่อสิ่งที่เคยเห็น เคยเป็น เคยมี ของสังคมการทำงานและความเคยชินในการปฏิบัติงาน ฉะนั้นการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวอาจมีผลต่อความเชื่อมั่นเดิมๆที่เคยมีอยู่และเป็นอยู่ของสังคมการทำงาน และยิ่งถ้าเป็นความเปลี่ยนแปลงด้านนโยบายและทิศทางในการบริหารจัดการด้วยแล้ว การต่อต้านก็มีแนวโน้มสูงมาก ผู้นำหรือนักบริหารจึงจำเป็นต้องระบุให้ได้ว่า

2.1 ใครและกลุ่มใดบ้างที่ต่อต้านหรือจะต่อต้าน หรือมีแนวโน้มว่าจะต่อต้านความเปลี่ยนแปลงที่จำเป็นจะต้องนำเข้ามา เพราะตัวบุคคลและกลุ่มคนที่แตกต่างกันจะมีพฤติกรรมการต่อต้านที่แตกต่างกัน หากวิเคราะห์ไม่ทั่วถึงและจัดการปรับแต่งการต่อต้านต่อความเปลี่ยนแปลงไม่ได้ ก็จะส่งผลให้เกิดการต่อต้านในระยะยาวจนเกิดผลเสียต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการในระยะยาวได้

2.2 ความรุนแรงของการต่อต้าน (Degree of Resistance) มีมากน้อยเพียงใด ซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงกับความคิดเห็น ความเชื่อ และผลประโยชน์ ของคนหรือกลุ่มคนที่ได้รับผลกระทบจากความเปลี่ยนแปลง เช่น ถ้ามีผลกระทบต่อความรู้สึกนึกคิด ความคิดเห็นหรือแนวคิด ทฤษฎีที่ยึดถือปฏิบัติอยู่ ก็จะเกิดการต่อต้านเฉพาะในตอนแรกๆ เมื่อเกิดความเคยชินใหม่ ๆ การต่อต้านก็จะลดลง แต่ถ้ามีผลกระทบต่อความเชื่อ ค่านิยม และปรัชญาการทำงานหรือการดำรงชีวิตของบุคคล ก็จะเกิดการต่อต้านที่รุนแรงขึ้น จนอาจถึงขั้นเกิดการรวมตัวกันต่อต้านความเปลี่ยนแปลงนั้นอย่างจริงจังก็อาจเป็นไปได้ ยิ่งถ้ามีผลกระทบต่อผลประโยชน์ของกลุ่มบุคคลด้วยแล้ว ก็ยิ่งจะเกิดการต่อต้านอย่างรุนแรงที่สุดและยืดเยื้อจนยากที่จะแก้ไขได้ การวิเคราะห์ ทั้งในด้าน

ลักษณะของความเปลี่ยนแปลงและการต่อต้านความเปลี่ยนแปลง จึงต้องมีการดำเนินการอย่างจริงจัง และถี่ถ้วน เพื่อให้สามารถวางแผนกลยุทธ์และบริหารความเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะหากเกิดการต่อต้านจนเกิดความเสียหายขึ้นแล้ว จะบริหารได้ยาก หรืออาจจะต้องยกเลิกการเปลี่ยนแปลงนั้น ไปเลยก็มี

### 3. กำหนดและวางแผนมอบหมายความรับผิดชอบ (Allocating Responsibility)

ในฐานะนักบริหาร จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมียุทธศาสตร์ที่มีความเข้าใจในความจำเป็นที่จะต้องเปลี่ยนแปลง ซึ่งหมายถึง ผู้บริหารจะต้องศึกษาความเปลี่ยนแปลงอย่างดองแท้ ว่าเหตุใดจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลง อะไรจะเกิดขึ้น ถ้าองค์กรไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงนั้น และโอกาสที่จะไม่รับความเปลี่ยนแปลงนั้นมีมากน้อยเพียงใด ตลอดจนมองเห็นไปในอนาคตด้วยวิสัยทัศน์ว่า เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงแล้ว มีอะไรเป็นข้อดีและมีอะไรเป็นข้อเสียบ้าง เมื่อได้ทำความเข้าใจกันในทีมของผู้บริหารแล้ว ชักซ้อมรายละเอียดที่มองเห็นด้วยกันแล้ว ตลอดจนยอมรับว่าต้องบริหารให้เกิดความเปลี่ยนแปลง ดังกล่าวแล้ว จึงร่วมกันตกลงแบ่งความรับผิดชอบกันให้ได้ว่า

3.1 ใครจะต้องทำหน้าที่เป็นผู้นำในด้านใด เพื่อให้ทั้งทีมมีเอกภาพ เช่น ทีมงานประชาสัมพันธ์ ทีมงานตอบข้อโต้แย้งและตอบคำถาม ทีมงานพัฒนาและฝึกอบรมทีมงานแก้ปัญหาข้อจำกัดต่าง ๆ ทีมงานส่งเสริมการมีส่วนร่วมและทีมงานประสานความร่วมมือ เป็นต้น โดยผู้บริหารที่เป็นหัวหน้าทีมแต่ละทีมมีหน้าที่และความรับผิดชอบโดยตรงในการสร้างความเข้าใจเบื้องต้นที่ถูกต้องด้านข้อมูลของความเปลี่ยนแปลงให้แก่ทีมงานของตัวเองก่อน เพื่อให้แต่ละทีมสามารถขับเคลื่อนภารกิจที่ได้รับมอบหมายต่อไปได้

3.2 จัดให้มีระบบการสื่อสารที่รวดเร็วและชัดเจนเพื่อป้องกันการเข้าใจคลาดเคลื่อนและข่าวลือ ซึ่งจะทำให้เกิดการต่อต้านมากขึ้น โดยเฉพาะทีมงานของผู้บริหารระดับสูงด้วยกัน จะต้องทำให้เกิดการสื่อสารสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกันได้อย่างคล่องตัวและทันเวลา

4. พัฒนายุทธศาสตร์และนำแผนยุทธศาสตร์การบริหารความเปลี่ยนแปลงสู่การปฏิบัติ (Developing and Implementing Strategies) โดยทีมงานผู้บริหารซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้นำของทีมงานแต่ละทีม ต้องร่วมประชุมและกำหนดยุทธศาสตร์หรือแนวทางร่วมกันเพื่อจะได้เข้าใจและดำเนินไปด้วยกันได้ว่าทีมงานได้ใช้แนวทางและยุทธศาสตร์ในการดำเนินงานเพื่อจะได้ร่วมกันดำเนินงานให้สอดคล้องรองรับซึ่งกันและกัน ทั้งในด้าน

4.1 เป้าหมาย (Target) ที่คาดว่าจะไปให้ถึง โดยใช้กลยุทธ์หรือยุทธศาสตร์ของแต่ละทีม ซึ่งจะต้องสอดคล้องรองรับซึ่งกันและกัน

4.2 ระยะเวลา (Time) ที่แต่ละกลยุทธ์เริ่มนำสู่การปฏิบัติและการสิ้นสุด

4.3 วิธีการวัดผล (Assessing Method) เพื่อให้สามารถทราบได้ว่า บรรลุเป้าหมายโดยสมบูรณ์แล้ว ทั้งนี้แต่ละกลยุทธ์หรือยุทธศาสตร์ที่ใช้ ควรมีดัชนีชี้วัดความสำเร็จ (KPI) ที่ชัดเจนรวมอยู่ด้วย

5. การติดตามความก้าวหน้า (Progress Monitoring) โดยอาศัยแผนยุทธศาสตร์ที่ได้กำหนดไว้แล้วเพื่อ

5.1 ปรับปรุงแก้ไขยุทธศาสตร์ที่ยังไม่สามารถสร้าง ประสิทธิภาพได้เท่าที่ควร ให้มีความเหมาะสมและทันต่อ ความเปลี่ยนแปลงของปัญหาให้ได้มากขึ้น

5.2 เพิ่มเติมยุทธศาสตร์ใหม่ๆ ให้สามารถเชื่อมโยงแผนยุทธศาสตร์ที่มีอยู่แล้วเข้าด้วยกันให้เกิดความกระชับและมี ประสิทธิภาพมากขึ้น

5.3 ยกย่องชมเชยและปูนบำเหน็จรางวัลให้แก่ทีมงานแต่ละทีม ที่ได้ร่วมมือกันในการบริหาร ความเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

5.4 เพื่อร่วมกันภาคภูมิใจในความสำเร็จที่ได้รับและกระตุ้นให้ เกิดการยอมรับความเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ที่จะเกิดขึ้นอีกในอนาคต

5.5 ประสานความคิดและประสานพลัง (Synergy) ในการทำงานเป็นทีม ทั้งทีมงานย่อยและทีมงานใหญ่โดยส่วนรวม เพื่อให้มีความพร้อมที่จะปฏิบัติการที่ยากและซับซ้อนกว่าเดิมได้มากขึ้นในอนาคต

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformation Leadership) หมายถึง ระบับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการ หรือการบริหารงาน เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตามและผู้ร่วมงาน โดยการเปลี่ยนสภาพหรือเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดความตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่ม จูงใจให้ผู้ร่วมงานมองไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขา ไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มหรือสังคม ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน จะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ทั้งนี้ลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยทั่วไป ได้แก่ 1) เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) เป็นคนกล้าเปิดเผย 3) เป็นคนที่เชื่อมั่นในคนอื่น 4) ใช้คุณค่าเป็นแรงผลักดัน 5) เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต 6) มีความสามารถที่จะเผชิญกับความสลับซับซ้อน และ 7) เป็นผู้มองการณ์ไกลโดยอาศัยคุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ผู้นำจึงจะดำเนินการเป็นผู้บริหารความเปลี่ยนแปลง โดยการตรวจวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลง ระบุการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง กำหนดและมอบหมาย

ความรับผิดชอบ พัฒนาศาสตร์การบริหารและการนำไปใช้ ตลอดจนติดตามการตรวจประเมิน  
ความก้าวหน้าในการบริหารความเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ (โสภณ ภูเก้าล้วน, 2557 : 13)

### 3. ภาวะความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์

ภายใต้สังคมโลกปัจจุบัน องค์กรต่าง ๆ กำลังเผชิญกับสภาวะการเปลี่ยนแปลง  
ภายนอกอย่างรวดเร็วไม่ว่าจะเป็นปัจจัยด้านการเมือง สังคม เศรษฐกิจและเทคโนโลยีที่ล้วนแต่เป็น  
แรงผลักดัน (Force) ให้องค์กรต้องเร่งปรับตัว พัฒนากลยุทธ์องค์กร เปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน  
ภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น สร้างวัฒนธรรมองค์กรใหม่ ลดละเลิกวัฒนธรรมเก่าที่เป็น  
อุปสรรคต่อความสำเร็จเพื่อให้องค์กรอยู่รอดปลอดภัยและเติบโตอย่างยั่งยืน เหมือนคำกล่าวของ  
Jack Welch อดีต CEO บริษัทยักษ์ใหญ่ GE Capital ที่ว่าหากการเปลี่ยนแปลงภายนอกองค์กรเร็ว  
กว่าการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรแล้ว นั่นหมายถึงองค์กรกำลังจะพบกับจุดจบ ดังนั้นผู้นำองค์กร  
จึงมีบทบาทสำคัญในการนำการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงภายนอก  
องค์กร ดังนั้นผู้นำองค์กรจึงควรมี “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership)” เพื่อกำหนด  
เป้าหมาย ทิศทางและอนาคตขององค์กร ให้ชัดเจนตลอดจนสื่อสารแผนงาน วิธีการ กลยุทธ์ใน  
การก้าวสู่เป้าหมาย นอกจากนี้ผู้นำยังมีหน้าที่ในการสร้างขวัญและกำลังใจ สร้างการมีส่วนร่วม  
สร้างวัฒนธรรมที่แข็งแกร่งและสร้างแรงบันดาลใจให้กับพนักงานทุกคนอีกด้วย หากจะสรุป  
คุณลักษณะของผู้นำเชิงกลยุทธ์สามารถแบ่งได้ 7 ข้อ ได้แก่

1. กำหนดทิศทาง คือ ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องกำหนดทิศทางขององค์กรให้ชัดเจน มอง  
ภาพอนาคตองค์กรว่าในอีกห้าปีข้างหน้าองค์กรจะเป็นอะไร เดินไปในทิศทางไหน ผู้นำควรเปิด  
โอกาสให้เพื่อนร่วมงาน พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นถึงเป้าหมาย อนาคตและ  
ทิศทางขององค์กรด้วยเพราะจะทำให้ทุกคนมีความผูกพันกับเป้าหมายร่วมกันด้วย

2. คิดเชิงกลยุทธ์ คือ ผู้นำเชิงกลยุทธ์รอบรู้สถานการณ์ภายนอกองค์กร เข้าใจสภาวะ  
ของตลาดว่าเป็นช่วงขาขึ้นหรือขาลง รู้ทันความคิดความเคลื่อนไหวของคู่แข่งขั้นเพื่อปรับตัวและ  
รับมือได้ทัน เข้าใจพฤติกรรมของลูกค้าที่นับวันจะมีความจงรักภักดีที่ลดน้อยลง เข้าใจจุดแข็ง  
จุดอ่อนขององค์กรเพื่อหาทางเสริมจุดแข็งให้แข็งแกร่งขึ้นและหาทางขจัดจุดอ่อนที่สำคัญก่อน ผู้นำ  
เชิงกลยุทธ์ควรพัฒนาการคิดแบบวิเคราะห์ (Analytical Thinking) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์  
(Initiative Thinking) มีมุมมองวิธีคิดที่เป็นระบบ (Systems Thinking) ทั้งนี้เพื่อจะได้มองเห็น  
ทั้งภาพกว้างและภาพลึก



3. มองโอกาสมากกว่าปัญหา คือ ผู้นำเชิงกลยุทธ์มุ่งเน้นให้ความสำคัญกับโอกาสมากกว่าปัญหา เพราะการจับจังหวะของโอกาสภายนอกจะเหมือนพลังที่ส่งผลให้องค์กรขับเคลื่อนไปข้างหน้าได้อย่างรวดเร็ว อย่างไรก็ตาม ไม่ได้หมายความว่าผู้นำควรละเลย ปกปิดหรือนั่งทับปัญหาในองค์กรเอาไว้ แต่การที่ไปให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาต่างๆ ภายในองค์กรไม่ได้ช่วยให้องค์กรพัฒนาเติบโตในระยะยาวแต่เป็นเพียงการป้องกันความเสียหายที่จะเกิดขึ้นเท่านั้น

4. สื่อสาร คือ ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องสื่อสารแผนงานและข้อมูลสำคัญให้พนักงานทุกคนได้รับรู้และเข้าใจ ผู้นำต้องใช้เครื่องมือสื่อสารทุกรูปแบบ (Hi Tech และ Hi Touch) เพื่อให้พนักงานทุกคนในองค์กรทราบว่าเป้าหมายขององค์กรคืออะไร องค์กรมีกลยุทธ์อะไรที่ต้องทำเพื่อไปถึงเป้าหมาย องค์กรคาดหวังให้พนักงานทุกคนทำอะไร เพื่ออะไร และทำให้พนักงานรู้งานที่พวกเขาทำอยู่มีความท้าทายขนาดไหน ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรอย่างไร เหมือนเรื่องอุปมาอุปไมยที่ว่า มีพนักงานสองบริษัทที่ทำหน้าที่เหมือนกันแต่มีความภาคภูมิใจในงานที่ทำแตกต่างกัน เมื่อไปสอบถามพนักงานของบริษัทแรกที่กำลังทำอะไรอยู่ เขาตอบว่า “ผมกำลังก่ออิฐ” และเมื่อไปสอบถามพนักงานของบริษัทแห่งที่สอง พนักงานคนนั้นตอบว่า “ผมกำลังสร้างบ้านให้ลูกค้า” เพียงเท่านี้ก็พอจะมองเห็นภาพแล้วว่าความทุ่มเทและภาคภูมิใจในการทำงานของพนักงานสองคนนี้แตกต่างกันมาน้อยเพียงไร ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ต้องสร้างคุณค่าในงานของพนักงานทุกคนเพื่อความสำเร็จขององค์กร

5. สร้างแรงบันดาลใจ คือ ผู้นำเชิงกลยุทธ์เปิด โอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นต่อแผนงาน รับฟังอย่างจริงใจไม่สั่งการแต่ใช้วิธีการถามคำถามปลายเปิดเพื่อให้พนักงาน ได้เรียนรู้ ได้คิดและแสดงความสามารถที่มีอยู่ กระตุ้นให้พนักงานคิดหาทางแก้ไขปัญหาด้วยตัวพนักงานเอง กล่าวชมเชยพนักงานเสมอเมื่อทำงานสำเร็จ สนับสนุนให้พนักงานกล้าคิดนอกกรอบ กล้าทำสิ่งใหม่ๆ เพื่อความสำเร็จขององค์กรและพร้อมที่จะให้อภัยและเรียนรู้จากความผิดพลาดที่เกิดขึ้นร่วมกับพนักงาน

6. สร้างความเชื่อมั่นและจริงใจ คือ ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องแสดงออกทั้งทางการกระทำ การพูด การแสดงออกให้พนักงานมีความเชื่อมั่นและรู้สึกได้ถึงความจริงใจที่ผู้นำมีต่อพวกเขา ผู้นำเพียงเอาใจเขามาใส่ใจเรา เลิกใช้คำว่าผมแต่ใช้คำว่าเรา รับผิดเมื่อเกิดความผิดพลาด ไม่โทษผู้อื่น และเมื่อเกิดความชอบความสำเร็จก็ยกความดีความชอบนี้ให้ลูกน้อง เป็นผู้เสียสละ เป็นผู้ให้ ตามคำสุภาษิตที่ว่า ท่านต้องให้ความจริงใจกับผู้อื่นก่อน ท่านจึงจะได้รับความจริงใจนั้นกลับมา นอกจากนี้ผู้นำควรส่งเสริมให้โอกาสพนักงานได้เรียนรู้ พัฒนาและเติบโตไปกับองค์กร

7. สร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม คือ ผู้นำเชิงกลยุทธ์เข้าใจดีว่าการทำงานเป็นทีมเป็นหนทางสู่ความสำเร็จขององค์กร เป็นไปไม่ได้เลยที่จะมี Superman ในองค์กรที่เก่งไปหมดทุกอย่าง ดังนั้นผู้นำจึงต้องสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมซึ่งนอกจากจะจัดกิจกรรมการทำงานเป็นทีม Team Building ปีละครั้งแล้ว ผู้นำเชิงกลยุทธ์ควรสนับสนุนให้พนักงานทุกระดับชั้นได้ปฏิบัติงานร่วมกัน ช่วยเหลือกัน สื่อสารกันอย่างเปิดเผย แก้ไขปัญหาาร่วมกัน ให้อภัยกัน ให้อกำลังใจกัน ไม่หาคนผิด แต่หาสาเหตุที่ผิดพลาด ที่สำคัญควรหาจังหวะโอกาสในการฉลองความสำเร็จร่วมกันเสมอ ๆ

กล่าวโดยสรุป ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องเก่งทั้งงานและเก่งทั้งคน ต้องมองให้ออกว่าองค์กรจะเดินไปในทิศทางไหน ด้วยวิธีการอะไร จะสร้างการมีส่วนร่วมจากทุกคนในองค์กรได้อย่างไร สร้างขวัญกำลังใจ ความศรัทธาของลูกน้อง ที่สำคัญจะต้องเป็นผู้นำต้องเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม นักจัดการเชิงกลยุทธ์ ได้แก่ ผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ผู้นำเชิงสถานการณ์ เป็นผู้นำเชิงปฏิรูปผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ผู้นำที่มองปัญหาให้เป็นโอกาส ผู้นำที่มีภาวะความเป็นผู้นำสูง เพื่อให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืน (ชัยพัชร เลิศรัศม์ทวีกุล, 2557 : 13)

#### 4.ภาวะความเป็นผู้นำเชิงเหนือชั้น

ภาวะความเป็นผู้นำเชิงเหนือชั้นภาษาอังกฤษเรียกว่า The Transcendental Leadership เป็นกระแสแนวโน้มนำทางด้านภาวะผู้นำของศตวรรษที่ 21 นี้ ซึ่งยังคงเป็นเรื่องค่อนข้างใหม่ ยังไม่ค่อยชัดเจนนัก และยังไม่มียุทธศาสตร์ในภาษาไทย จุดเด่นด้านแนวคิดก็คือ เป็นแบบภาวะผู้นำที่ยึดมิติด้านจิตใจหรือจิตวิญญาณ (Spiritual Dimensions) เป็นสำคัญ โดยเฉพาะด้านคุณธรรมที่เน้นการทำงานเพื่อความดีงามเพื่อผู้อื่นและเพื่อส่วนรวมเป็นหลัก จึงอาจเรียกได้ว่าเป็น ภาวะผู้นำแบบเลิศคุณธรรม ส่วนมิติที่เกี่ยวกับด้านบทบาท สมรรถนะและคุณลักษณะของผู้นำแบบ Transcendental ที่ระบุโดยบุคคลและตามเอกสารต่าง ๆ ซึ่งจัด อยู่ในระดับที่สูงเป็นพิเศษกว่าภาวะผู้นำแบบอื่นใด จึงอาจเรียกผู้นำแบบ Transcendental ในภาษาไทยได้ว่า ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น หรือ ภาวะผู้นำแบบเยี่ยมยอด หรืออย่างอื่นใดในทำนองนี้ก็ ได้ และด้วยความมีระดับที่สูงส่ง (Transcend) ทั้งมิติด้านคุณธรรมและมิติด้านคุณลักษณะของผู้นำแบบนี้ ทั้งนี้ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นได้รับการพัฒนาต่อยอดจากภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) และภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ตามลำดับ โดยภาวะผู้นำทั้งสามแบบเกี่ยวพันต่อกันในลักษณะที่เป็นแถบภาวะผู้นำที่ต่อเนื่อง (Leadership Continuum) ดังนั้นกรอบความคิดที่ใช้อธิบายถึงภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นหรือ Transcendental Leadership ในประเด็นต่าง ๆ ของบทความนี้ จึงจำเป็นต้องอธิบายครอบคลุมตั้งแต่ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership)

ภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) และภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น (Transcendental Leadership) ไปด้วยกัน โดยภาวะผู้นำทั้งสามแบบ (อาจเรียกรวมกันว่า 3 Ts' Leadership) ดังแผนภาพที่ 4 ต่อไปนี้



แผนภาพที่ 4 การบูรณาการของภาวะความเป็นผู้นำ

จากแผนภาพที่ 4 จะเห็นว่าภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลง เป็นภาวะผู้นำที่ต่อเนื่องกันและไม่สามารถแยกออกจากกันเป็นอิสระได้ โดยในทางปฏิบัติภาวะผู้นำทั้งสองต่างช่วยเสริมและเกื้อกูลซึ่งกันและกัน (Complementary) มากกว่าที่จะอยู่ตรงกันข้ามคนละขั้ว (Polar Constructs) กล่าวคือ ในประเด็นที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงช่วยเสริมภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และในทางกลับกัน ภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลงมีโอกาที่จะไร้ประสิทธิผลถ้าใช้ตามลำพัง โดยปราศจากภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Bass&Avolio, 1990 : 174 ; Goodwin, Wofford &Whittington, 2001 : 173) ข้อแตกต่างกันก็คือ ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนใช้การให้รางวัลเป็นกลไกควบคุมในการสร้างการแลกเปลี่ยนด้านความสัมพันธ์ต่อกัน ซึ่งเป็นวิธีการจูงใจผู้ตามด้วยปัจจัยภายนอก (External Motivation) อย่างชัดเจน ในขณะที่ภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลงใช้การให้รางวัลเป็นเพียงปัจจัยเสริมของระบบเพื่อเพิ่มความผูกพันของผู้ตาม (Followers' Commitment) และเพิ่มแรงจูงใจภายใน (Internal Motivation) ของผู้ตามให้สูงขึ้น

คาดอนน่า (Cardona, 2000 : 174) ถือเป็นบุคคลแรกที่เป็นผู้ริเริ่มบุกเบิกแนวความคิดของภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นหรือ Transcendental Leadership โดยอธิบายว่าเป็นทฤษฎีที่มีฐานความคิดสำคัญคือ ยึดเอาการแลกเปลี่ยนเรื่อง "การให้" เป็นหลักการของความสัมพันธ์ระหว่างกัน (A Contribution-Based Exchange Relationship) โดยผู้นำแบบเหนือชั้นจะให้ความห่วงใยต่อผู้ตามของตน ด้วยการให้สิ่งที่ต้องการเพื่อให้ ผู้ตามได้พัฒนาตนเองให้สูงขึ้น จุดเน้นที่เป็นมุมมองของ Cardona ก็คือ ผู้นำแบบเหนือชั้นมุ่งที่จะพัฒนาและยกระดับแรงจูงใจของผู้ตามให้สูงยิ่งขึ้น

(เช่น ยกระดับแรงจูงใจที่จะทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อผู้อื่น (Motivation to do Things for Others) หรือ แรงจูงใจปรารถนาที่จะให้แก่ผู้อื่น (Motivation to Contribute) เป็นต้น Cardona จึงเน้นเรื่องการ ยกระดับแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) ของผู้ตามเป็นสำคัญ แต่ขณะเดียวกันก็ได้ละเลย ด้านการพัฒนาจิตใจ (Spiritual Development) โดยมองผู้นำแบบเหนือชั้นว่าเป็น “ผู้นำแบบ ผู้รับใช้” หรือ “ผู้นำแบบใฝ่บริการ”(Servant-Leader) ที่ทำให้ผู้นำเกิดประสิทธิผลขึ้น

เคนท (Kant. 1997 : 174) เป็นอีกผู้หนึ่งที่กล่าวถึงคำ “Transcendental” โดยให้นิยาม ว่า “อะไรก็ได้ที่เกิดขึ้นต่อความคิด (Mind) และต่อจิตใจ (Spiritual) ของบุคคลให้สูงขึ้นกว่าระดับ ธรรมดาที่เคยเป็นและสูงกว่าความเป็นอัตตา (Beyond Ego) ของผู้นั้น” ผลงานจำนวนมากของ Kant ที่เกี่ยวกับเรื่องจิตใจหรือจิตวิญญาณ (Spirituality) ได้กลายเป็นฐานการพัฒนาทฤษฎีภาวะผู้นำแบบ เหนือชั้นหรือ Transcendental Leadership เช่น ประสบการณ์ที่สังคมได้รับจากวิวัฒนาการทางจิตใจ และจิตวิญญาณเป็นปรากฏการณ์ที่มีความสลับซับซ้อนจนสังคมและองค์การมิอาจเมินเฉยได้อีก ต่อไป (Cardona. 2000)

โทมัส (Thomson. 2000 : 132) ยืนยันว่า การพัฒนาจิตใจภายในของผู้นำ (Leader's inner Spirit) ให้ความมั่งคั่งและมีวุฒิภาวะสูงขึ้นนั้น มีความสำคัญกว่าปัจจัยภายนอกต่อ การเป็นผู้นำที่ดีและมีประสิทธิผล และท้ายสุด และ Harmon (1991 : 141) ยืนยันว่า ไม่มีอะไรที่ สำคัญมากไปกว่าต้องตอบให้ได้ว่า เรามีชีวิตอยู่เพื่ออะไรจึงจะมีความหมายทั้งนี้ทฤษฎีภาวะผู้นำ แบบเหนือชั้นยังยอมรับถึง แรงผลักดันภายในทางจิตใจ (Internal Force or Spirituality) ว่าเป็นตัว ขับเคลื่อนให้ผู้นำสามารถบรรลุความต้องการสูงสุดของชีวิตได้ จึงสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำแบบเหนือ ชั้นหรือแบบ Transcendental เน้นการใช้เรื่อง ค่านิยม (Values) เจตคติ (Attitudes) และพฤติกรรม (Behaviors) เป็นเครื่องสร้างแรงจูงใจภายในให้เกิดขึ้นแก่ผู้ตาม เพื่อนำไปสู่การยกระดับจิตใจและ การดำรงชีวิตอยู่อย่างมีคุณค่าและมีความหมายยิ่งขึ้น ผู้นำแบบเหนือชั้นจึงยึดหลักการพัฒนาจิตใจ (Spiritual Development) ทั้งของผู้นำเองและของผู้ตามให้สูงขึ้นและใช้เป็นแนวทางดำรงชีวิตที่ สอดคล้องกัน ในทางปฏิบัติผู้นำแบบเหนือชั้น (Transcendental Leaders) แตกต่างกับผู้นำแบบ แลกเปลี่ยน (Transactional Leader) และผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leader) ตรงที่ยึดแรงจูงใจเชิงคุณธรรมในการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตาม เช่น ความรักในเพื่อนมนุษย์ (Altruistic Love) ความรู้สึกยึดภาพรวม (A sense of wholeness) ความรู้สึกที่กลมกลืนกัน (Harmony) และชีวิต ความเป็นอยู่ที่ดี เป็นต้น ทั้งนี้โดยแสดงออกให้เห็นถึงความใส่ใจ ความห่วงใย การนับถือทั้งต่อ ตนเองและต่อผู้อื่น จากการแสดงออกเช่นนี้ของผู้นำ ช่วยทำให้ผู้ตามเกิดความรู้สึกว่าตนมี ความสำคัญ มีความสามารถในการตัดสินใจ สามารถทำให้งานสำเร็จ และสามารถที่จะเป็นผู้นำ ตนเองได้ นอกจากนี้ ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นหรือ Transcendental Leadership ยังถือว่าเป็น

กระบวนการวิสัยทัศน์ (Visioning Process) และเป็นกระบวนการเชิงจริยธรรม (Ethical Leadership) ที่ทั้งผู้นำและผู้ตามยึดค่านิยมที่สอดคล้องกัน (Fry, 2003 : 232)

ไฟรี (Fry, 2003 : 232) มองว่า ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น เป็นภาวะผู้นำยึดหลักองค์รวม (Holistic Leadership) กล่าวคือ ศึกษามนุษย์ในภาพองค์รวมทั้งคน ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านทางกาย (Physical/Body) สองคือด้านทางสมอง (Mind) ซึ่งประกอบด้วย การคิดเชิงตรรกะและเหตุผล สามคือด้านหัวใจ (Heart) ซึ่งประกอบด้วย อารมณ์และความรู้สึก และสี่คือด้านจิตใจหรือจิตวิญญาณ (Spiritual) ได้แก่ ความรู้สึกผิดชอบชั่วดี เป็นต้น ในขณะที่ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลงมีเพียง 3 องค์ประกอบแรกเท่านั้น แต่ขาดองค์ประกอบด้านจิตใจหรือจิตวิญญาณไป มิติด้านจิตใจหรือจิตวิญญาณของภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น หรือ Transcendental Leadership ดังกล่าวมาแล้วว่า ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น หรือ Transcendental Leadership เหนือกว่าภาวะผู้นำแบบอื่นตรงที่เน้นการพัฒนาจิตใจหรือจิตวิญญาณ (Spirituality) ของมนุษย์ ซึ่งเป็นแนวคิดที่เหมาะสมกับการแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นมากมายในยุคโลกาภิวัตน์ มิติด้านจิตใจของผู้นำตามทฤษฎีนี้มีองค์ประกอบหลักอยู่ 3 ขั้นตอน ที่เกี่ยวเนื่องต่อกันตามลำดับ ได้แก่ 1) การมี Consciousness ซึ่งเป็นเรื่องเกี่ยวกับภาวะจิตของเรามีสติ ความตระหนักรู้ ความรู้ตัวและตระหนักในสิ่งที่ควรหรือไม่ควรปฏิบัติ ในทางพุทธศาสนามีคำว่า สติสัมปชัญญะ ซึ่งอธิบายว่า หากคนเรามีสติสัมปชัญญะก็จะเป็นสิ่งที่นำตนไม่ให้ประพฤติก่อไปในทางที่ผิดหรือสามารถครองตนอย่างมีสติอยู่ตลอดเวลา 2) การมี Moral Character ซึ่งเป็นเรื่องเกี่ยวกับการที่ผู้นำต้องยึดหลักธรรมประจำใจในการประพฤติตนและการดำเนินชีวิตตนอยู่ในกรอบของศีลธรรม ซึ่งมีอยู่มากมายตามศาสนาต่างๆ ที่แต่ละคนนับถือ ตัวอย่างเช่น หลักธรรมของผู้นำในมุมมองทางพุทธศาสนา ได้กล่าวถึงหลักธรรมของพระราชา หรือผู้ปกครอง หรือผู้นำ ได้แก่ ทศพิธราชธรรม 10 ประการ จักรวรรดิวัตร 12 ประการ ราชวสดีธรรม 3 ประการใหญ่ และราชสังคหวัตถุ และยังพบหลักธรรมแนวเดียวกันนี้ในศาสนาอื่น นอกจากนี้ยังมีหลักธรรมอีกมากมายสำหรับผู้นำที่ปรากฏอยู่ในพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เป็นต้น 3) การมี Faith หมายถึง มีความศรัทธา ความเลื่อมใส หรือความเชื่ออย่างลึกซึ้ง ซึ่งเป็นเรื่องเกี่ยวกับสภาพจิตใจที่ดิ้งามของผู้นำที่ยึดมั่น ผูกพัน ให้ความเคารพนับถืออย่างแนบแน่นต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือต่อหลักการความเชื่ออย่างใดอย่างหนึ่งก็ได้ เช่น ศรัทธาในเพื่อนมนุษย์ เลื่อมใสศรัทธาต่อบุคคลที่เสียสละเพื่อมนุษยชาติ ศรัทธาต่อการทำความดีเพื่อความดีหรือศรัทธาในพระเจ้า เป็นต้น

เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงสามารถจำแนกข้อหัวในการศึกษา  
คุณลักษณะและบทบาทของผู้นำแบบเหนือชั้น ดังต่อไปนี้

### 1. สามารถคิดในสิ่งที่คนอื่นคิดไม่ถึง

ต้องยอมรับว่าบรรดาสิ่งประดิษฐ์ใหม่ๆ และการค้นพบสิ่งใหม่ทั้งหลายที่เกิดขึ้น  
ในโลกนี้ ล้วนมาจากวิธีการคิดที่ไม่ธรรมดาหรือคิดนอกกรอบของมนุษย์ทั้งสิ้น เพราะถ้าผู้นำใน  
อดีตคิดตามแบบที่เคยชินกันมา ณ วันนั้นมนุษย์เรายังคงไม่สามารถบินได้ทั้งที่มนุษย์ใฝ่ฝันที่จะบิน  
ให้ได้มานานหลายศตวรรษแล้ว แต่ด้วยวิธีคิดแบบดั้งเดิมที่เชื่อว่า ด้วยน้ำหนักตัวจะทำให้เราตกลง  
มาที่พื้นดินอย่างแน่นอน ความคิดเช่นนี้จึงเป็นอุปสรรคสกัดกั้นศักยภาพที่จะบินของมนุษย์ แต่  
ต่อมาด้วยวิธีคิดใหม่ที่แตกต่างไปจากเดิมของ พี่น้องตระกูลไรท์ (Wright brothers) หรือกรณีของ  
ไอแซคนิวตัน (Isaac Newton) นักวิทยาศาสตร์ที่ยิ่งใหญ่ตลอดกาลก็เช่นกัน ก็เป็นผู้ที่สามารถคิด  
ออกไปนอกกรอบเดิม จึงทำให้เกิดการค้นพบกฎแรงโน้มถ่วงของโลก (Law of gravity) จากการนั่ง  
ใต้ต้นแอปเปิลและตั้งคำถามตนเองว่า “เพราะเหตุใดผลแอปเปิลจึงต้องหล่นลงพื้นดิน ทำไมไม่ลอย  
ขึ้นไปในอากาศตามนี้สะท้อนถึงวิธีการคิดในสิ่งที่คนอื่นคิดไม่ถึง (Thinking the unthinkable)  
ได้เป็นอย่างดี ตัวอย่างอื่นที่สะท้อนวิธีคิดในสิ่งที่คนอื่นคิดไม่ถึงก็ได้แก่ การใช้วิธีการอหิงสา (Non-  
violence) ของมหาตมะกานธี (Mahatma Gandhi) เพื่อกอบกู้เอกราชของอินเดีย หรือกรณีของมา  
ตินลูเธอร์คิง (Martin Luther King) ที่ต่อสู้เพื่อการปลดปล่อยทาสสีผิวเป็นอิสระในสหรัฐ เป็นต้น  
กล่าวโดยสรุป ในภาวะวิกฤตต่าง ๆ จำเป็นต้องพัฒนาความเป็นผู้นำแบบเหนือชั้น หรือ  
Transcendental Leadership ที่สามารถกระตุ้นให้ทุกคนเกิดวิธีการคิดในสิ่งที่คนอื่นคิดไม่ถึง  
(Thinking the Unthinkable) จึงเป็นความสำคัญประการแรก

### 2. สามารถครองสติได้ดีและอย่างมั่นคง ในทุกสถานการณ์ (Feeling the Numbness)

ในห้วงเวลาที่ผลการประกอบธุรกิจประสบความสำเร็จสูง ผู้นำมักหลงใหลได้  
ปลื้มอยู่กับผลสำเร็จนั้น จนลืมไปว่า แท้จริงแล้วลูกค้าคือผู้ที่จ่ายเงินเดือนและให้สิ่งอำนวยความสะดวก  
ในชีวิตแก่พวกตน การทำงานอย่างหนักของคนเหล่านั้นคือฐานที่มาของความสำเร็จในกิจการของ  
ผู้นำ และถ้าต้องการให้บริษัทประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่องได้ต่อไป ก็จำเป็นต้องมีการปรับปรุง  
ผลผลิตและการบริการลูกค้า ตลอดจนบริษัทโดยรวมอย่างต่อเนื่องอยู่ตลอดเวลา เมื่อไรก็ตามถ้า  
ผู้นำขาดความใส่ใจต่อพนักงาน ลูกค้า ผู้สนับสนุนปัจจัย คู่แข่ง ภาคราชการและผู้มีส่วนได้เสีย  
ที่เกี่ยวข้องด้วยแล้ว นั่นเป็นสัญญาณบ่งบอกจุดเริ่มต้นสู่ความตกต่ำของบริษัท กล่าวได้ว่า  
ความรู้สึกหลงใหลได้ปลื้ม คือศัตรูร้ายที่สร้างความรู้สึกสับสนของผู้นำที่มีต่อสภาพแวดล้อมซึ่งมี  
การเปลี่ยนแปลงและส่งผลกระทบต่อบริษัทตลอดเวลา ในช่วงที่บริษัทมีผลการประกอบการดีผู้นำ  
มักหลงติดอยู่กับความสุขจากผลของความสำเร็จนั้น เช่นเดียวกันในช่วงเกิดภาวะวิกฤตผู้นำมักถูก

ปัญหาครอบงำมองไม่เห็นทางออก กล่าวโดยย่อผู้นำจะผูกติดกับปัจจัยที่เป็นอยู่ในขณะนั้นจนไม่สามารถที่จะเปลี่ยนแปลงปัจจัยดังกล่าวให้บังเกิดผลที่ดีขึ้น ภาวะผู้นำแบบ Transcendental Leadership จะต้องมึสติ และสามารถควบคุมความรู้สึกตนให้อยู่เหนือภาวะความสับสนต่อสิ่งที่มากระทบหน่วยงานของตน ผู้นำแบบดังกล่าวจะมีพลังและความตื่นตัวอยู่เสมอไม่ว่าจะอยู่ในภาวะดีหรือร้ายก็ตาม ผู้นำแบบ Transcendental Leadership จะเป็นผู้ที่มีความสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นได้ก่อนที่จะมีวิกฤตตามมา มีความสามารถในการใช้โอกาสทำให้เกิดประโยชน์ได้สูงสุด ก่อนที่โอกาสนั้นจะต้องกลายเป็นภาระค่าใช้จ่ายอย่างมหาศาลขององค์กรตามมา

### 3. สามารถทำในสิ่งที่เป็นไปได้ (Doing the impossible)

มีบุคคลตัวอย่างของการทำในสิ่งที่คนอื่นคิดว่าเป็นไปไม่ได้ คือจอห์น คูตีส (John Coutis) นักพูดผู้ยิ่งใหญ่ที่สามารถสร้างแรงจูงใจต่อผู้ฟังทั่วโลก เขาเป็นบุคคลที่ความมุ่งมั่นเพียรพยายามอย่างสูงยิ่ง จนประสบความสำเร็จในชีวิตมากมาย เขาเป็นคนพิการที่มีร่างกายเพียงครึ่งท่อน ขาคขาทั้งสองข้างจนต้องเคลื่อนที่โดยใช้มือทั้งสองแทน แต่เขาสามารถใช้คารมในการพูดได้อย่างคล่องแคล่วและคมคาย ด้วยความมั่นใจและสามารถจูงใจแก่ผู้ฟังได้อย่างดีเยี่ยมยากที่นักพูดอื่นจะเทียบได้ มีข้อเท็จจริงอยู่ว่า คูตีส สามารถที่จะทำได้แทบทุกอย่างถ้าใจของเขาปรารถนาจะทำ แม้สิ่งที่ทำคนอื่นคิดว่าไม่น่าเป็นไปได้สำหรับคนพิการอย่างเขา เช่นเขาสามารถขับรถจักรยานยนต์ได้คล่อง ว่ายน้ำ เล่นเบสบอล ยกน้ำหนัก ขับรถยนต์ ชักรีดเสื้อผ้าด้วยตัวเอง และเป็นนักพูดต่อหน้าสาธารณชนที่ยอดเยี่ยม เป็นต้น John Coutis เป็นผู้นำการจูงใจที่ยิ่งใหญ่ ที่สร้างแรงบันดาลใจให้แก่คนหนุ่มสาวและนักธุรกิจมากมายไปทั่วโลก เขาให้ข้อคิดว่า เขาออกจะเป็นคนโง่ดีที่มองเห็นจุดอ่อนคือความพิการของตัวเอง ในขณะที่คนส่วนใหญ่ไม่ทราบว่ามันมีจุดอ่อนตรงไหนบ้าง เขาเห็นว่า จุดอ่อนของมนุษย์ก็คือวิธีคิดที่มองเห็นแค่สองคำตอบคือ เป็นไปได้ (Possible) กับ เป็นไปไม่ได้ (Impossible) เท่านั้น แต่สำหรับเขาแล้ว มีปรัชญาประจำตัวว่า “ต้องไม่มีคำว่า ทำไม่ได้” ด้วยเหตุนี้ แม้เขาจะพิการทางกาย แต่เขามีความสามารถในการดึงศักยภาพทั้งหลายที่มีในตัวเองออกมาใช้ประโยชน์ได้อย่างมากมายกว่าคนปกติทั่วไป ด้วยซ้ำไป และด้วยเหตุที่เขามีลักษณะพิเศษในด้าน ความเชื่อ (Belief) ความมุ่งมั่น (Determination) และอุปนิสัยเชิงบวก (Positive Disposition) สิ่งเหล่านี้ได้สร้างพลังอันมหาศาลให้เขาสามารถเอาชนะสิ่งท้าทายทั้งหลายในชีวิต เช่นเดียวกับบุคคลที่สำคัญทั้งหลายของโลกที่สามารถสร้างผลงานที่ยิ่งใหญ่ขึ้นมาได้ก็เพราะคนเหล่านี้มีความกล้าหาญที่ทำในสิ่งที่คนธรรมดาคิดว่าไม่น่าเป็นไปได้ทั้งสิ้น

#### 4. สามารถเข้าถึงในสิ่งที่คนอื่นเข้าถึงไม่ได้ (Touching the Untouchables)

เพื่อประกอบการอธิบายขยายความถึงคุณลักษณะหรือบทบาทของผู้นำในประเด็นนี้ ขอให้นึกถึงเหตุการณ์ตอนที่เราเข้าไปดูภาพยนตร์ในโรงภาพยนตร์ ปรากฏว่า บางตอนของภาพยนตร์ที่เราต้องแอบผลอหลังน้ำตาออกโดยไม่รู้สีกตัว ทั้งที่คนอื่น ๆ ไม่ได้เป็นเหมือนเรา ซึ่งกล่าวได้ว่า ภาพยนตร์สามารถเจาะลึกเข้าถึงกันบึงทางอารมณ์ของเราได้ (Touching the Untouchable) ในขณะที่ไม่สามารถเข้าถึงคนอื่นได้นั่นเอง ผู้นำแบบ Transcendental มีบทบาทสำคัญที่ต้องสามารถเข้าถึงถึงผู้ปฏิบัติงานที่อยู่ห่างไกลและมีส่วนร่วมในงานน้อย ซึ่งมีสภาพเสมือนเป็นบุคคลที่เข้าไม่ถึง หรือ Untouchable ขององค์กรให้ทั่วถึง ปกติโดยทั่วไปในองค์กรเรามักได้ยินคำบ่นจากหัวหน้าว่า มีผู้ปฏิบัติงานจำนวนหนึ่งที่เฉื่อยชาขาดแรงจูงใจในการทำงาน ไม่ว่าจะหัวหน้าจะใช้วิธีการใดก็ยากที่จะเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้นได้ จึงมองว่าคนเหล่านี้เหมือนผู้หลงทาง (Lost Cause) และมีสภาพเป็นบุคคลที่ขาดแรงจูงใจ หรือเป็น “Unmotivated Person” แต่ในความเป็นจริงแล้ว ไม่มีมนุษย์คนใดเลยที่ไม่มีแรงจูงใจ เราทุกคนล้วนมีศักยภาพและพลังของแรงจูงใจซ่อนอยู่ภายในตนเองอย่างมหาศาล เพียงแต่รอเงื่อนไขและจังหวะที่เหมาะสมให้ได้รับการปลดปล่อยออกมาเท่านั้น คนที่ขาดแรงจูงใจจึงเป็นเสมือนคนที่ไม่สามารถเข้าถึง (The Untouchable Person) และยากที่จะเปลี่ยนแปลงหรือขับเคลื่อนการทำงานของคนเหล่านี้ โดยใช้วิธีการแบบธรรมดา บทบาทสำคัญยิ่งของผู้นำก็คือ ต้องเปลี่ยนแปลงเขาจากสภาพของคนที่ขาดแรงจูงใจ (Unmotivated) ไปสู่สภาพที่มีแรงจูงใจ (Motivated) อันทรงพลังให้จึงได้โดยหาวิธีการและเงื่อนไขที่เหมาะสมในการช่วยให้คนเหล่านี้สามารถปลดปล่อยพลังของแรงจูงใจ ที่อยู่ในตนเองออกมา และช่วยให้เขาได้ประสบความสำเร็จของตนเอง ของครอบครัว ขององค์กร ของประเทศชาติและสังคมส่วนรวมในที่สุด ผู้นำแบบ Transcendental มีความสามารถในการเข้าถึงความคิด (Minds) จิตใจ (Hearts) และจิตวิญญาณ (Souls) ของผู้อื่นได้ดี จนทำให้คนเหล่านั้นเต็มใจที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถของตนอย่างเต็มที่ เพื่อสร้างความดีงามต่อสังคม ผู้นำมีความเชี่ยวชาญในการสื่อสารการโน้มน้าวใจได้อย่างน่าประทับใจและสามารถเข้าถึงจิตใจของคนเหล่านี้ด้วยความน่าเลื่อมใสศรัทธา จนคนเหล่านี้ปรารถนาที่จะทำเพื่อความดีงามและต้องการที่จะเป็นส่วนหนึ่งของงานและองค์กร

#### 5. สามารถมองเห็นในสิ่งที่คนอื่นมองไม่เห็น (Seeing the Invisible)

ผู้นำแบบ Transcendental เป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญและมีศิลปะเยี่ยมยอดในการมองเห็นในสิ่งที่คนอื่นมองไม่เห็น (The Art of Seeing Things Invisible) จึงสามารถมองเห็นสิ่งที่ควรเป็นในอนาคตได้อย่างแม่นยำชัดเจนกว่าบุคคลธรรมดาทั่วไป ด้วยการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมถึงอนาคตขององค์กรได้อย่างน่าสนใจและมีชีวิตชีวา มีศิลปะสูงในการพัฒนาวิสัยทัศน์ให้ทรงพลัง



ผู้นำแบบ Transcendental เชื่อว่า บรรดาความสำเร็จทั้งหลายต้องเริ่มต้นจากการมีจินตนาการเสมอ โดยเขาสามารถใช้วิธีสื่อสารที่ดี ในการปลุกเร้า โน้มน้าวใจจนชนะใจผู้ฟังเกิดความผูกพัน อยากเข้าร่วมกิจกรรมจนประสบความสำเร็จในที่สุดถ้าผู้นำปราศจากวิสัยทัศน์แล้ว องค์กรจะอยู่ในภาวะสิ้นหวัง ผู้คนในองค์กรจะสับสนและสูญเสียขวัญกำลังใจตามมาผู้นำแบบ Transcendental มีความสามารถสูงในการสร้างแรงบันดาลใจต่อวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กรให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ผู้นำจึงกระตุ้นผู้ตามของตนให้มั่นคงต่อวิสัยทัศน์ เพราะเขาทราบดีว่า ถ้าเมื่อไรที่วิสัยทัศน์ขององค์กรเสื่อมหายไป เมื่อนั้นองค์กรก็ไม่ต่างอะไรไปจากนกอินทรีปีกหักที่ไม่สามารถบินได้อีกต่อไป ทั้งนี้เพราะวิสัยทัศน์ร่วมช่วยเพิ่มความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) และความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) ให้เกิดขึ้นในหมู่ผู้ปฏิบัติงานนั่นเอง

#### 6. สามารถได้ยินท่ามกลางความเงียบสงบ (Listening to Silence)

ตัวอย่างที่ดีของผู้ที่มีคุณลักษณะและบทบาทของผู้นำ Transcendental ในประเด็นนี้ก็ว่าได้แก่ เฮเลน เคลเลอร์ (Helen Keller) สตรีสำคัญคนหนึ่งของโลกที่เกิดมาพร้อมกับความพิการ คือทั้ง ตาบอด หูหนวก และเป็นใบ้ เธอต้องฝึกเรียนอักษรเบรลล์ (Braille) เพื่อให้สามารถสื่อสารกับผู้อื่นได้ และที่สำคัญที่สุดก็คือ เธอได้พัฒนาความสามารถภายในด้านการรับรู้ (Internal Perception) ได้อย่างยอดเยี่ยมโดยเฉพาะ ความสามารถรับฟังท่ามกลางความเงียบ (Listen to Silence) ด้วยจิตใจ (Heart) สมอ (Mind) และจิตวิญญาณ (Soul) ในโลกของการทำงาน พบว่ามีสถานการณ์สำคัญที่ผู้ทำงานมักนิ่งเงียบเมื่ออยู่ต่อหน้าหัวหน้า ได้แก่ กรณีที่มีภาวะวิกฤตที่ล้มเหลวมากมายจนไม่รู้ว่าจะจัดการอย่างไรหรือมีเรื่องใหญ่สำคัญมากที่ท้าทายให้ต้องทำให้ได้ สำหรับปฏิริยาที่ผู้ปฏิบัติมักจะใช้ก่อนอื่นใดก็คือ การหลีกเลี่ยงหรือปฏิเสธต่อความเป็นจริง จึงไม่น่าแปลกใจว่าคนส่วนใหญ่ในองค์กรจะไม่นำเสนอข้อมูลที่เป็นจริงของงานเสนอขึ้นไปให้หัวหน้าทราบ ทำให้การตัดสินใจของผู้นำเกิดผิดพลาดและขาดประสิทธิภาพลงไป เพราะข้อมูลที่กลั่นกรองนำเสนอหัวหน้าเป็นข้อมูลเท็จที่มีใช่ความเป็นจริงเนื่องจากถูกปิดบัง จึงเกิดผลเสียหายขึ้น มีเหตุผลอยู่ 2 ประการ ที่เป็นเหตุให้มนุษย์เราเลี่ยงจากความเป็นจริง ได้แก่ ประการแรก ผู้นำขาดความจริงใจ พยายาม ที่จะปิดบังซ่อนเร้นความจริงเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง และประการหลังคือ ความไม่รู้ (Ignorance) ของผู้นำ ผู้ปฏิบัติจะบอกข้อมูลแก่ผู้นำไปตามที่ตนรู้ แต่สิ่งที่เขารู้อาจมิใช่ความจริงก็ได้ ดังนั้น ความไม่รู้ของผู้ปฏิบัติจึงกลายเป็นอุปสรรคต่อการได้ความจริง เพื่อแก้ปัญหา เช่นนี้ ผู้นำจึงจำเป็นต้องเรียนรู้ในการรับฟังความจริงจากเสียงเงียบ (Learn to Listen to the Silent truth) ผู้นำแบบ Transcendental จำเป็นต้องพัฒนาทักษะในการสังเกตแบบละเอียดถี่ถ้วนเกี่ยวกับบุคคลและสิ่งของ รวมทั้งปรากฏการณ์ที่เกี่ยวข้องในองค์กร เพราะบ่อยครั้งมักพบว่า สิ่งที่คนพูด

ไม่ใช่ความจริงแต่สิ่งที่ไม่พูดต่างหากที่เป็นความจริง ประเด็นนี้จึงสำคัญมาก การพัฒนาความสามารถในการรับรู้ของผู้นำแบบ Transcendental ก็คือ ใช้การวิเคราะห์ (Analysis) และการสังเกต (Observation) เพื่อช่วยในการแสวงหาข้อเท็จจริงก่อนการดำเนินการใด ๆ

#### 7. ลงมือทำก่อนมีสัญญาณบอกเหตุ (Smelling the Scentless)

ปัญหาใหญ่ที่องค์กรทั้งหลายมักประสบอยู่ในขณะนี้ก็คือ การมีบุคลากรที่คิดแบบเชิงรับ (Reactive) ส่งผลให้การดำเนินการหรือการคิดแก้ปัญหาใด ๆ ขององค์กรจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อได้เห็นสัญญาณเกิดเหตุปรากฏขึ้นชัดเจนแล้วเท่านั้น ซึ่งเป็นการเข้าไป ความเสียหายต่าง ๆ จึงตามมาอย่างรวดเร็วจนยากที่จะแก้ไขได้ ตัวอย่างเช่น สถาบันการเงินจะเริ่มเข้มงวดการให้สินเชื่อเงินกู้กับลูกค้าก็ต่อเมื่อได้ตรวจพบว่าธนาคารของตนมีลูกค้าที่มีสภาพเป็นหนี้เสีย (Non-Performing Loans) จำนวนมหาศาลเกิดขึ้นแล้ว หรือ กรณีบริษัทขายสินค้า ที่เพิ่งแจ้งฝ่ายกำหนดกลยุทธ์ในการขายสินค้า ก็ต่อเมื่อตรวจพบว่าบริษัทได้สูญเสียส่วนแบ่งของตลาดให้แก่คู่แข่งไปมากแล้ว เป็นต้น สำหรับคุณลักษณะหรือบทบาทของผู้นำ Transcendental ในประเด็นนี้สามารถเปรียบเสมือนกับการเตรียมความพร้อมเพื่อป้องกันการเกิดเพลิงไหม้ล่วงหน้าไว้ก่อนที่จะได้กลิ่นควันไฟเกิดขึ้น (React Before Smelling the Smoke หรือ Smelling the Scentless) ผู้นำแบบ Transcendental จึงเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติของการเป็นผู้ที่คิดและทำแบบเชิงรุก (Proactive) ที่ชอบริเริ่มการเปลี่ยนแปลง จะลงมือปรับปรุงและดำเนินการสิ่งต่าง ๆ ล่วงหน้าอยู่ตลอดเวลา แม้จะไม่มีสัญญาณบอกเหตุเกิดขึ้นให้เห็นก่อนก็ตาม

#### 8. สามารถเข้าใจถึงความต้องการที่ยังไม่เกิดขึ้นของลูกค้าคืออะไร (Understanding Unarticulated needs) บริษัทจำหน่ายเทคโนโลยีด้านสารสนเทศ (Information Technology Companies) ที่ประสบความสำเร็จอยู่แถวหน้าของโลกทั้งหลาย จำเป็นมีผู้นำที่เป็น

ผู้นำแบบ Transcendental ทั้งสิ้น ทั้งนี้เพราะก่อนการผลิตสินค้าออกสู่ตลาด จะต้องสามารถคาดคะเนรสนิยมและความต้องการของลูกค้าที่มีต่อสินค้าได้ล่วงหน้าอย่างเหมาะสม ถูกต้องและแม่นยำ ผู้นำเองจะต้องรู้ความต้องการต่อสินค้าของตนได้ล่วงหน้าไปก่อนลูกค้า (Customer-Led) เพราะลูกค้าส่วนใหญ่ไม่สามารถกำหนดสินค้าในอนาคตได้แต่ฝ่ายผู้นำ ในฐานะฝ่ายผลิตจำเป็นต้องนำความต้องการในอนาคตของลูกค้ามาประกอบการผลิต ให้ได้สินค้าที่มีเทคโนโลยีที่ก้าวหน้า ถ้าสมัยได้อย่างถูกต้องเป็นที่ถูกใจลูกค้า จึงเป็นเรื่องที่สำคัญมาก ผู้นำแบบ Transcendental จึงมีบทบาทสำคัญยิ่งต่อการสร้างโอกาสในอนาคตให้กับองค์กรซึ่งเหนือกว่าผู้นำส่วนใหญ่โดยทั่วไป ที่ยังคิดและทำการผลิตไปตามข้อมูลความต้องการของลูกค้าที่เกิดขึ้นในปัจจุบันเป็นหลัก จึงทำให้ความสามารถในการแข่งขันขององค์กรลดลง

### 9. สร้างความกล้าขึ้นมาจากความกลัว (Surfacing Courage From Fear)

เยาหวราเลนทร์ อดีตนายกรัฐมนตรีก่อนแรกของอินเดียและเป็นผู้นำที่มีชื่อเสียงที่โด่งดังคนหนึ่งของโลก เคยกล่าวไว้ว่า “ในชีวิตของมนุษย์ไม่มีอะไรที่เลวร้ายและอันตรายมากเท่ากับความกลัว” เพราะความกลัวเป็นความรู้สึกทางอารมณ์ที่รุนแรง ซึ่งสามารถทำลายพลังในการกระทำและการคิดอย่างมีเหตุผลไปจากมนุษย์ ความกล้ามีอาณาเขตที่ความกลัว แต่ความกล้าสามารถนำหน้าความกลัวได้ ตัวอย่างเช่น ในการรบทุกคนมีความรู้สึกกลัว แต่คนที่มีความกล้าหาญเท่านั้นที่สามารถเอาชนะความกลัวได้ เพราะมีความเชื่ออย่างมั่นคงว่าตนได้ปฏิบัติไปตามหน้าที่แล้ว ในภาวะวิกฤต เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวไปข้างหน้าได้ ผู้นำจำเป็นต้องกระตุ้นให้ทุกคนเกิดความกล้าขึ้นมาแทนที่ความกลัวต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้น กลัวคือ กล้าที่จะปฏิเสธและเปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างความแข็งแกร่งให้กับองค์กร แม้จะมีอุปสรรคมากมายขัดขวางก็ตาม มีสุภามิตเตอร์มันกล่าวให้ข้อคิดไว้ว่า “ถ้าสูญเสียความมั่งคั่งไป เท่ากับสูญเสียไปบางอย่างถ้าสูญเสียเกียรติยศไป ก็เป็นการสูญเสียที่มากขึ้น แต่ถ้าสูญเสียความกล้าไป ก็เท่ากับสูญเสียหมดสิ้นทุกอย่าง”

10. สร้างอนาคตที่สดใสขึ้นจากความสิ้นหวัง (Creating a Positive Future Despair) ตัวอย่างของผู้นำแบบ Transcendental ในประเด็นนี้ก็ ได้แก่ โอปราห์ วินฟรีย์ (Oprah Winfrey) พิธีกรสตรีทีวีชื่อดังระดับโลกชาวสหรัฐ ที่มีรายได้มากกว่า 250 ล้านดอลลาร์สหรัฐ ในการจัดรายการ Talk Show ของเธอ ประวัติของเธอในอดีตผ่านความเจ็บปวดมากมาย จากความยากจนและครอบครัวแตกแยก พบแต่ความสิ้นหวังมากกว่ามีความหวังมาตั้งแต่วัยเด็ก แต่เธอก็สามารถใช้ความรู้สึก ที่สิ้นหวังมาเป็นกำลังใจในการสร้างอนาคตที่สวยงาม เธอมีกล่าวว่า “ทุกครั้งที่เราพจ้ามองไปในอนาคตก็มักมองเห็นภาพที่สวยงามของความสำเร็จคอยอยู่ ทำให้เกิดความกระหายที่จะลงมือทำสิ่งนั้นโดยเร็ว” เธอจึงเป็นผู้นำที่สามารถพลิกวิกฤตให้กลับมาเป็นโอกาสได้อย่างแท้จริงมีข้อคิดจากสุภามิตเตอร์มันที่กล่าวว่า หวานพีซอย่างใด ย่อมได้พีซอย่างนั้น ดังนั้น ถ้าผู้นำต้องการได้ผลงาน (Output) ในอนาคตขององค์กรอย่างไร ก็ต้องเริ่มต้นเปลี่ยนแปลงปัจจัยตัวป้อน (Input) ขององค์กรในปัจจุบันเสียก่อน (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. 2556 : 174)

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น หรือ Transcendental leadership ยังเป็นเรื่องใหม่ มีมุมมองต่อความมีประสิทธิภาพของผู้นำผลกระทบและความท้าทายใหม่ ๆ จากภาวะโลกาภิวัตน์ มีความยุ่งยากและซับซ้อนเกินกว่าแนวคิดของภาวะผู้นำต่าง ๆ แบบดั้งเดิมจะรับมือได้อย่างเพียงพอ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วตลอดเวลา สร้างความคาดหวังว่าจะเกิดสิ่งใหม่ขึ้นเรื่อยๆ เมื่อ 10 ปีที่ผ่านมาได้เกิดกลยุทธ์ใหม่ๆ ที่ทางบริษัทต่าง ๆ นำมาใช้เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในช่วงนั้น เช่น แนวคิดเรื่อง Learning Organization และ Empowerment เป็นต้น ซึ่งได้สร้าง

ผลกระทบเชิงบวกต่อการพัฒนาองค์การและควมมีประสิทธิผลด้านภาวะผู้นำได้อย่างมากมาย อย่างไรก็ตาม กลยุทธ์ดังกล่าว ก็ยังไม่สามารถตอบสนองความต้องการที่เกิดขึ้นมากมายในยุคปัจจุบันที่มองเห็นความจำเป็นต้องใช้มิติด้านจิตใจและคุณธรรม เพื่อการขับเคลื่อนสังคมและองค์การในอนาคต ดังนั้น สังคมและองค์การจึงไม่อาจละเลยต่อความสนใจและให้ความสำคัญเรื่องการพัฒนาทางจิตใจ (Spiritual Development) อีกต่อไป แนวคิดภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น หรือ Transcendental Leadership จึงเป็นความพยายามที่จะให้คำตอบหนึ่งต่อปัญหาและความต้องการดังกล่าว เพราะเป็นรูปแบบภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นการพัฒนาด้านจิตใจหรือจิตวิญญาณ (Spirituality) ที่มีกรอบครอบคลุมองค์ประกอบหลักอยู่ 3 ประการ ได้แก่ ความมีสติสัมปชัญญะ (Consciousness) การยึดมั่นและประพฤติในหลักคุณธรรมจริยธรรมต่าง ๆ (Moral Character) และการมีความเลื่อมใส ความศรัทธา (Faith) อย่างมั่นคง เป็นต้น อย่างไรก็ตาม แนวคิดนี้ก็ได้รับคำวิพากษ์วิจารณ์ด้วยมุมมองของกรอบความคิดดั้งเดิม (Traditional Perspective) ว่าเป็นภาวะผู้นำที่มีความเป็นอุดมคติ (Too Idealistic) มากเกินไป จนยากที่นำไปปฏิบัติได้ในบริบทของโลกความจริงที่เป็นสากลได้ ในขณะที่มุมมองตามกรอบความคิดใหม่ (Nontraditional Perspective) ก็เชื่อว่าในโลกนี้ไม่มีอะไรที่เป็นไปไม่ได้และสามารถที่จะทำให้เป็นจริงได้ในที่สุด แนวคิดภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น หรือ Transcendental Leadership จึงจำเป็นต้องมีการศึกษาค้นคว้าอย่างกว้างขวางต่อไป ด้วยการวิจัยอย่างกว้างขวาง แต่ต้องมีใช้การวิจัยที่ใช้กรอบความคิดและวิธีการที่แคบๆ ของการวิจัยแบบเก่า (Empirical Research) ซึ่งไม่เหมาะสม เพราะเป็นการใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์แบบดั้งเดิมที่มีมุมมองของกรอบที่จำกัดมาทำการวิเคราะห์ภาวะผู้นำแบบ Transcendental ซึ่งเป็นแนวคิดใหม่แบบนอกกรอบ จึงเปรียบเสมือนการมองปัจจุบันและอนาคตผ่านเลนส์แว่นตาในอดีต ซึ่งไม่น่าถูกต้อง ที่พึงระวัง เพื่อให้ได้ทฤษฎีภาวะผู้นำใหม่ที่สามารถเป็นทางเลือกหนึ่งที่เหมาะสมกับโลกยุคโลกาภิวัตน์ยิ่งขึ้น

## แนวคิดยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง

### 1. แนวคิดยุทธศาสตร์ 3 จังหวัดระยองเศรษฐกิจภูมิภาค (Regional Economic

#### Corridor)

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หรือที่เราเรียกกันว่า “ภาคอีสาน” เป็นภาคที่มีความสำคัญยิ่งของประเทศไทย สาเหตุที่กล่าวเช่นนั้นเนื่องจากภาคอีสานเป็นภาคที่มีศักยภาพเชิงพื้นที่สูงเพื่อการพัฒนาเชื่อมโยงกับประเทศเพื่อนบ้าน โดยเฉพาะ สปป.ลาว ทำให้ที่ผ่านมามีการประกอบกิจกรรมทางเศรษฐกิจร่วมกันในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การค้า การลงทุน และการท่องเที่ยว เป็นต้น โดยจังหวัด

ในภาคอีสานที่มีพื้นที่ชายแดนติดกับ สปป.ลาว มีหลายจังหวัด ได้แก่ นครพนม บึงกาฬ มุกดาหาร เลย หนองคาย อุบลราชธานี และอำนาจเจริญ โดยในจำนวนนี้ในมุมมองของผู้เขียนเห็นว่าจังหวัดที่มีศักยภาพสูงที่น่าจับตามองเป็นพิเศษ เนื่องจากมีโครงการพัฒนาต่าง ๆ ที่โดดเด่นในปัจจุบัน โดยเฉพาะการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ที่กำลังจะกลายเป็นโอกาสในการพัฒนาให้เป็นฐานการผลิตใหม่ของภาคอุตสาหกรรมอันจะเอื้อประโยชน์ให้เกิดการพัฒนาเศรษฐกิจในระดับภูมิภาคตลอดจนในระดับประเทศได้อย่างกว้างขวาง ซึ่ง 3 จังหวัดที่กล่าวถึงได้แก่ นครพนม มุกดาหาร และหนองคาย

จังหวัดนครพนม มุกดาหาร และหนองคาย ทั้ง 3 จังหวัด หากแบ่งตามกลุ่มจังหวัดจะอยู่ใน 2 กลุ่มจังหวัดของภาคอีสาน โดยจังหวัดหนองคายอยู่ในกลุ่มจังหวัดภาคอีสานตอนบน 1 และจังหวัดนครพนมและมุกดาหารอยู่ในกลุ่มจังหวัดอีสานตอนบน 2 ซึ่งทั้ง 3 จังหวัด มีพรมแดนติดกับ สปป.ลาว ตามที่ได้กล่าวมาแล้ว และหากวิเคราะห์ศักยภาพในด้านการค้าชายแดนกับ สปป.ลาว ในปี 2554 พบว่า มูลค่าการค้าของด่านศุลกากรจังหวัดหนองคาย มีมูลค่า 46,707.41 ล้านบาท เมื่อเทียบกับ ปี 2553 มูลค่าการค้าเพิ่มขึ้น 8,667.45 ล้านบาท หรือคิดเป็นร้อยละ 22.79 มูลค่าการค้าของด่านศุลกากรจังหวัดมุกดาหาร มีมูลค่า 27,592.61 ล้านบาท เมื่อเทียบกับ ปี 2553 มูลค่าการค้าเพิ่มขึ้น 5,291.64 ล้านบาท หรือคิดเป็นร้อยละ 23.73 และมูลค่าการค้าของ ด่านศุลกากรจังหวัดนครพนม มีมูลค่า 5,340.79 ล้านบาท เมื่อเทียบกับ ปี 2553 มูลค่าการค้าเพิ่มขึ้น 1,017.69 ล้านบาท หรือคิดเป็นร้อยละ 23.54 แสดงให้เห็นถึงศักยภาพและปริมาณการค้าชายแดนที่มีการขยายตัวเพิ่มสูงขึ้นทั้ง 3 จังหวัด โดยเฉพาะจังหวัดหนองคายที่มีปริมาณการค้าชายแดนกับ สปป.ลาว สูงที่สุดในภาคอีสาน คิดเป็นร้อยละ 47.59 ซึ่งภาคอีสานมีมูลค่าการค้าชายแดนกับ สปป.ลาว ผ่านด่านศุลกากรใน 6 จังหวัด รวมทั้งสิ้น 111,019.42 ล้านบาท ดังผู้วิจัยได้แสดงผลข้อมูลตามตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงผลสถิติมูลค่าการค้าชายแดนไทย-ลาว ของด่านศุลกากรทั้ง 3 จังหวัด ปี 2553-2554

ปี ด้าน	ประเภท	ปี 2553	ปี 2554	% ปี 2553 % 2554
จังหวัดหนองคาย	มูลค่ารวม	38,039.96	46,707.41	22.79
	ส่งออก	35,140.34	44,272.50	25.99
	นำเข้า	2,899.62	2,434.91	-16.03
	ดุลการค้า	32,240.72	41,837.59	29.77
จังหวัดมุกดาหาร	มูลค่ารวม	22,300.97	27,592.61	23.73
	ส่งออก	9,276.54	9,665.35	4.19
	นำเข้า	13,024.43	17,927.26	37.64
	ดุลการค้า	-3,747.88	-8,261.91	-120.44
จังหวัดนครพนม	มูลค่ารวม	4,323.10	5,340.79	23.54
	ส่งออก	2,776.36	2,917.90	5.1
	นำเข้า	1,546.74	2,422.90	56.65
	ดุลการค้า	1,229.61	495	-59.74
รวม	มูลค่ารวม	64,664.03	79,640.81	23.16
	ส่งออก	47,193.24	56,855.75	20.47
	นำเข้า	17,470.79	22,785.07	30.42
	ดุลการค้า	29,722.45	34,070.68	14.63

ที่มา : กรมการค้าต่างประเทศ (2555: 14)

สินค้านำเข้าที่สำคัญส่วนใหญ่ของด่านศุลกากรใน 3 จังหวัด ได้แก่ ไม้แปรรูป เครื่องจักรที่ใช้ในอุตสาหกรรมและส่วนประกอบ เสื้อผ้าสำเร็จรูป และผลิตภัณฑ์โลหะทำด้วยเหล็ก สินค้าส่งออกที่สำคัญ ได้แก่ น้ำมันดีเซล น้ำมันเบนซิน ผลิตภัณฑ์เหล็กและเหล็กกล้า และรถยนต์ อุปกรณ์และส่วนประกอบ นอกจากนี้หากพิจารณาไปถึงการค้าผ่านแดนกับประเทศเวียดนาม สิงคโปร์และจีนของทั้ง 3 จังหวัด ในปี 2554 พบว่า มีดุลการค้าที่เกินดุลทั้ง 3 จังหวัด โดยจังหวัดนครพนม มีดุลการค้าเกินดุล 102.71 ล้านบาท จังหวัดมุกดาหาร มีดุลการค้าเกินดุล 14,077.78 ล้านบาท และจังหวัดหนองคายมีดุลการค้าเกินดุล 492.90 ล้านบาท

เมื่อทราบถึงศักยภาพด้านการค้าชายแดนและผ่านแดนของทั้ง 3 จังหวัดแล้ว คราวนี้ลองมาดูกันว่า เหตุใดผู้เขียนจึงมองว่า 3 จังหวัดดังกล่าว มีศักยภาพในการพัฒนาให้เป็นฐานการผลิตใหม่ที่นำจับตามองในอนาคต โดยเริ่มจากข้อมูลในแต่ละจังหวัด ดังต่อไปนี้

### 1.1 จังหวัดหนองคาย

เป็นเมืองชายแดนและเป็นประตูสู่เมืองเวียงจันทน์ เมืองหลวงของ สปป. ลาว โดยผ่านสะพานมิตรภาพไทย-ลาว แห่งที่ 1 ในการเชื่อมโยงกับประเทศเพื่อนบ้าน ศักยภาพที่สำคัญของจังหวัดหนองคาย นอกจากเป็นเมืองที่ตั้งอยู่ใกล้กับศูนย์กลางแห่งการบริหาร สปป.ลาว (นครหลวงเวียงจันทน์) แล้วยังเป็นศูนย์กลางการเชื่อมโยงเศรษฐกิจของภูมิภาคตามแนวระเบียงเศรษฐกิจเหนือ-ใต้ (North Southern Economic Corridor : NSEC) และแนวระเบียงทางเศรษฐกิจตะวันออก (Eastern Economic Corridor: EEC) ของกรอบความร่วมมือทางเศรษฐกิจอนุภาคแม่น้ำโขง (Greater Mekong Sub-region: GMS) ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจระหว่างประเทศสมาชิก ให้มีการใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด โดยเน้นความร่วมมือทางด้านการผลิต การส่งเสริมการลงทุน และการถ่ายทอดเทคโนโลยี เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันในพื้นที่กลุ่มประเทศสมาชิก นอกจากนี้กรอบเศรษฐกิจที่สำคัญที่มีผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัดหนองคายอีกกรอบหนึ่งคือ กรอบความร่วมมือทางเศรษฐกิจรอบอ่าวเป่ยปู้ (Pan-Beibu Gulf Economic Cooperation : PBGEC) ซึ่งประกอบด้วยประเทศจีน เวียดนาม ไทย มาเลเซีย สิงคโปร์ อินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์ และบรูไน โดยภายใต้กรอบความร่วมมือดังกล่าวจีน ได้ผลักดันระเบียงเศรษฐกิจหนานหนิง-สิงคโปร์ (Nanning-Singapore Economic Corridor) เข้าสู่แผนงานสนับสนุนเงินทุนความร่วมมือทางการลงทุนจีน-อาเซียน เพื่อส่งเสริมการค้าโลจิสติกส์ การท่องเที่ยว และการคมนาคมครอบคลุม 7 ประเทศ 5 เมืองหลวง คือ จีน (เมืองหนานหนิง)-เวียดนาม (ฮานอย)-สปป.ลาว (นครเวียงจันทน์)-กัมพูชา (กรุงพนมเปญ)-ไทย (กรุงเทพมหานคร) -มาเลเซีย (กรุงกัวลาลัมเปอร์) และสิงคโปร์ ภายใต้กรอบความร่วมมือนี้ กระทรวงการรถไฟแห่งประเทศไทย ได้นำเสนอแนวทางการเชื่อมต่อทางรถไฟนครหนานหนิง-สิงคโปร์ (Nanning-Singapore Railways) เชื่อมต่อนครหนานหนิง-ฮานอย-นครเวียงจันทน์-กรุงเทพฯ-กรุงกัวลาลัมเปอร์ และสิงคโปร์

นอกจากนี้ จังหวัดหนองคายยังมีโครงการพัฒนาในด้านโครงสร้างพื้นฐาน การคมนาคม และระบบโลจิสติกส์ที่สำคัญ ได้แก่ สะพานมิตรภาพไทย-ลาว แห่งที่ 1 สามารถเชื่อมโยงประเทศเพื่อนบ้านทางตอนบนซึ่งได้แก่ สปป.ลาว เวียดนามตอนบน และจีนตอนใต้ โดยสามารถเชื่อมโยงเข้าสู่เส้นทางหลักหมายเลข 13 ของสปป.ลาว ที่นครหลวงเวียงจันทน์ หลวงพระบาง อุดมไซ บ่อเต็น และบ่อหาน เข้าสู่เส้นทางหมายเลข 214 สู่เมืองเชียงรุ่ง และคุนหมิง และอีกทางหนึ่งสามารถ

เชื่อมโยงเส้นทางหมายเลข 2E ที่เมืองไซ เข้าสู่เมืองเคียนเบียนฟู ประเทศเวียดนาม โครงการรถไฟความเร็วสูงจีน- สปป.ลาว-ไทย จังหวัดหนองคายสามารถเชื่อมโยงสู่ประเทศเพื่อนบ้าน โดยเส้นทางรถไฟ ซึ่งรัฐบาลไทยได้ให้การสนับสนุนในการก่อสร้างเส้นทางรถไฟตามยุทธศาสตร์การเชื่อมโยงโครงข่ายเส้นทางรถไฟในอนุภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขง ภายใต้กรอบ GMS ซึ่งเป็นความร่วมมือในด้านการพัฒนากิจการรถไฟระหว่างไทยกับจีน โดยไทยทำการพัฒนาทางรถไฟกรุงเทพฯ-หนองคาย มีระยะทางรวม 615 กิโลเมตร ซึ่งเป็นเส้นทางที่เชื่อมต่อไปยัง สปป.ลาว เข้าสู่ นครเวียงจันทน์ หลวงพระบาง อุดมไชย หลวงน้ำทาและเข้าสู่คุนหมิง มณฑลยูนนานของจีนผ่านด่านชายแดนลาว-จีน (บ่อเต็น-บ่อหาน) รวมระยะทาง 430 กิโลเมตร โดยเส้นทางดังกล่าวใช้เวลาเดินทางประมาณ 15 ชั่วโมง โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงคมนาคมขนส่งทางรถไฟสาธารณะประชาชนจีน กับรัฐมนตรีว่าการกระทรวงโยธาธิการและการขนส่งของ สปป.ลาว ได้ลงนามในบันทึกความเข้าใจ (MOU) ภายใต้กรอบ PBGEC เมื่อวันที่ 4 ตุลาคม 2553 โดยมีข้อกำหนดร่วมกันสร้างรถไฟความเร็วสูงกว่า 200-250 กิโลเมตร/ชั่วโมง ระยะทางยาวประมาณ 400 กิโลเมตร ปัจจุบันแม้โครงการดังกล่าวได้ถูกชะลอลงเนื่องจากปัญหาภายในระหว่าง สปป.ลาว กับจีนแต่อย่างไรก็ตามในอนาคตหากโครงการดังกล่าวสำเร็จได้จะทำให้จังหวัดหนองคายสามารถเชื่อมกับจีนประเทศที่มีขนาดเศรษฐกิจใหญ่ได้ใกล้ที่สุด นอกจากนี้ ในส่วนของการพัฒนาด้านเศรษฐกิจอุตสาหกรรมจังหวัดหนองคายยังมีศักยภาพและโอกาสในการพัฒนาจัดตั้งเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดนในรูปแบบของเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดนด้านการผลิตเพื่อการส่งออก (Export Processing Zone: EPZ) อีกด้วย โดยมีพื้นที่ที่เหมาะสม ได้แก่ พื้นที่อำเภอเมือง อำเภอสระใคร อำเภอท่าบ่อ และอำเภอรัตนวาปี เป็นต้น

## 1.2 จังหวัดมุกดาหาร

เป็นประตูสู่อินโดจีนโดยมีสะพานมิตรภาพไทย-ลาว แห่งที่ 2 เชื่อม โยงกับแขวงสะหวันนะเขต สปป.ลาว ตามแผนงานการพัฒนาเส้นทางคมนาคมขนส่งทางบกในแนวระเบียงเศรษฐกิจตะวันออก-ตะวันตก (East West Economic Corridor: EWEC) ซึ่งอยู่ภายใต้กรอบ GMS และ ACMECS ระหว่างไทย ลาว พม่า และเวียดนาม ภายใต้การสนับสนุนของธนาคารเพื่อการพัฒนาแห่งเอเชีย (Asian Development Bank: ADB) ให้เป็นเส้นทางคมนาคมทางบกที่สั้นที่สุด มีต้นทุนน้อยที่สุดและเกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อส่งเสริมให้เกิดการขยายตัวทางการค้า การลงทุนอุตสาหกรรม การท่องเที่ยวและภาคบริการ ตลอดจนด้านอื่น ๆ และยกระดับความเป็นอยู่ของประชาชนในอนุภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขง สะพานข้ามแม่น้ำโขง แห่งนี้มีบทบาทในรองรับการเชื่อมต่อกับทางหลวงหมายเลข 9 หรือ R 9 ของ สปป.ลาว ทางแขวงสะหวันนะเขต ไปเชื่อมต่อกับเวียดนามตอนกลาง ตลอดไปถึงชายแดนทะเลเข้าบรรจบเส้นทางหมายเลข 1 โดยมีหัวเมือง



ที่สำคัญของเวียดนาม คือ เมืองกวางตรี เมืองเว้ (เมืองหลวงเก่า) และเมืองดานังซึ่งเป็นที่ทำเรือที่สำคัญสามารถรองรับเรือขนาด 30,000 ตัน ซึ่งจะทำให้จังหวัดมุกดาหารกลายเป็นเมืองศูนย์กลางทางการค้า และพาณิชย์กรรมของภาคอีสานอีกเมืองหนึ่งของประเทศไทย จากกรอบความตกลงว่าด้วยการขนส่งข้ามพรมแดนในอนุภาคลุ่มน้ำโขง (GMS Cross-Border Transport Agreement: GMS CBTA) ระหว่างไทย สปป.ลาว และเวียดนาม ตามแนวเส้นทางระเบียงเศรษฐกิจ EWEC ที่มีข้อกำหนดให้มีการอำนวยความสะดวกในการขนส่งโดยการดำเนินการตรวจปล่อยสินค้า ณ จุดเดียว (Single Stop Inspection: SSI) ในจุดผ่านแดนมุกดาหาร-สะหวันนะเขต (ไทย-ลาว) จุดผ่านแดนแดนสะหวัน-ลาวบาว ในวันที่ 11 มิถุนายน 2552 ทำให้มุกดาหารอยู่ในฐานะ เมือง หน้าด่านหรือประตูออกสู่ทะเลจีนใต้ และเป็นฮับในการกระจายสินค้าผ่าน สปป.ลาว-เวียดนามตามเส้นทางหมายเลข 9 ไปยังท่าเรือดานัง และขึ้นเหนือผ่านวินท์-सानอยเข้าสู่จีนตอนใต้ที่หนานหนิงที่เป็นเมืองศูนย์กลางฐานโลจิสติกส์ ฐานธุรกิจการค้า และฐานการผลิตแปรรูประดับภูมิภาคสำหรับความร่วมมือระหว่างจีน-อาเซียน

อย่างไรก็ตาม ปัจจัยที่เป็นข้อจำกัดหลายประการที่ทำให้ GMS CBTA ยังไม่สามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพนัก ทั้งข้อกำหนดเรื่องการขนส่ง การเก็บค่าผ่านทาง ระยะเวลาทำการของด่านทั้ง 3 ประเทศ รวมทั้งข้อจำกัดเรื่องเส้นทางขนส่งในช่วงของประเทศเวียดนามที่ยังไม่ได้มาตรฐาน การจราจรหนาแน่น และมีการจำกัดความเร็วค่อนข้างต่ำ ซึ่งส่งผลกระทบต่อระบบการบริหารจัดการด้านโลจิสติกส์ของเส้นทางหมายเลข 9 ลดขีดความสามารถลง แต่ในอนาคตเมื่อผ่านการเจรจาตามกติกาต่าง ๆ ของข้อตกลง และการผลักดันความร่วมมือตามกรอบความร่วมมือที่เกี่ยวข้องข้อจำกัดทั้งหมดน่าจะได้รับการแก้ไขในไม่ช้า เส้นทาง R 9 ที่กล่าวถึงเป็นเส้นทางสายหลักตามกรอบความร่วมมือในอนุภาคลุ่มน้ำโขง (Greater Mekong Sub region: GMS) และเป็นเส้นทางเชื่อมโยงระบบโลจิสติกส์ของฝั่งทะเลจีนใต้ และทะเลอันดามัน โดยมีมุกดาหารและสะพานมิตรภาพไทย-ลาว แห่งที่ 2 เป็นประตู (Gateway) จากมุกดาหาร สู่ทะเลจีนใต้ผ่านสะหวันนะเขตของสปป.ลาว เข้าสู่เวียดนามในด่านลาวบาว-กวางจิ ลงสู่ท่าเรือดานังจะมีระยะทางประมาณ 520 กิโลเมตร และจากมุกดาหารเชื่อมโยงฝั่งทะเลอันดามันผ่านขอนแก่น-พิษณุโลกตาก-แม่สอด เข้าสู่พม่าที่เมียวดีลงสู่ทะเลอันดามันที่ทำเรือมาละแหม้ง มีระยะทางประมาณ 930 กิโลเมตร รวมระยะทางเส้นทางสายนี้ทั้งสิ้น 1,450 กิโลเมตร จากเส้นทางดังกล่าวทำให้เกิดการเชื่อมโยงทางเศรษฐกิจของประเทศสมาชิก โดยเฉพาะไทย (มุกดาหาร)-สปป.ลาว และเวียดนาม ได้มีการเชื่อมโยงทางการค้าโดยผ่านเส้นทางมุกดาหาร-สะหวันนะเขต-เว้-ดานัง-วินท์-सानอย ปัจจุบันสินค้าไทยจะขนส่งผ่านสะพานมิตรภาพไทย-ลาว แห่งที่ 2 เชื่อมโยงไปยังเมือง ลาวบาวชายแดนของเวียดนามก่อนเข้าสู่เส้นทางหลักหมายเลข 1 ของเวียดนามและเชื่อมโยงไปยังท่าเรือไฮฟอง

หรือท่าเรือคานังปัจจุบันการขนส่งสินค้าจาก ไทยจะผ่านเส้นทางสายนี้เป็นหลัก โดยสินค้าที่จะลงท่าเรือคานังจะมีประมาณ 15% ของสินค้าทั้งหมด สินค้าที่เหลือจะกระจายสู่เวียดนามตอนกลางที่มีพื้นที่เศรษฐกิจที่สำคัญ ได้แก่เขตเศรษฐกิจพิเศษลาวาว ซึ่งจัดเป็นพื้นที่เศรษฐกิจที่พัฒนาได้รวดเร็วที่สุดแห่งหนึ่งทางภาคกลางของเวียดนาม และตอนเหนือเข้าสู่สถานอยเมืองหลวงของเวียดนามตามเส้นทางหมายเลข 1A และมีบางส่วนเข้าสู่จีนโดยผ่านด่านโหย่วอี๋ก๊วน เมืองหนานหนิง สำหรับเหตุผลอีกประการหนึ่งที่จังหวัดมุกดาหารมีข้อได้เปรียบ คือการพัฒนาเชื่อมโยงกับพื้นที่เศรษฐกิจในเมืองสะหวันนะเขตสปป.ลาว ซึ่งมีความสำคัญทางเศรษฐกิจเป็นอันดับ 2 ของสปป.ลาว รองจากแขวงเวียงจันทน์ เป็นจุดบรรจบของเส้นทางสำคัญหลายสายทั้งเส้นทาง R 9 และ R 13 ซึ่งเป็นเส้นทางเชื่อมโยงตามแนวเหนือ-ใต้ของสปป.ลาว จะบรรจบกับเส้นทางหลักหมายเลข 7 ของกัมพูชา ทั้งนี้ เส้นทางหมายเลข 9 จะตัดกับเส้นทางหมายเลข 13 ที่แยกเซโนในแขวงสะหวันนะเขตส่งผลให้แขวง สะหวันนะเขตเป็นพื้นที่ศักยภาพแห่งใหม่ของสปป.ลาว ที่มีถนนเชื่อมต่อกับประเทศต่างๆ ในกลุ่ม GMS ถึง 5 ประเทศ ทำให้แขวงสะหวันนะเขตสามารถดึงดูดการลงทุนจากต่างประเทศได้เป็นอย่างดี ด้วยเหตุนี้ แขวงสะหวันนะเขตจึงได้จัดทำโครงการพัฒนาต่างๆ ขึ้นเพื่อรองรับการลงทุน ได้แก่ เขตเศรษฐกิจพิเศษสะหวัน-เซโน (Savan-Seno Special Economic Zone) เป็นเขตนิคมอุตสาหกรรมและศูนย์รวบรวมและกระจายสินค้า โครงการเมืองสะหวัน (Savan City) เป็นโครงการพัฒนาพื้นที่ 2,680 ไร่ ในแขวงสะหวันนะเขต เพื่อพัฒนาพื้นที่ดังกล่าวให้เป็นเมืองเศรษฐกิจที่ครบวงจร เป็นการลงทุนซึ่งคาดว่าจะใช้เวลาพัฒนาโครงการดังกล่าวให้เสร็จสมบูรณ์ได้ภายในปี 2660 รวมทั้งมีแผนพัฒนาสนามบินสะหวันนะเขตให้เป็นสนามบินนานาชาติแห่งใหม่ของสปป.ลาว เพื่อรองรับการขยายตัวของเศรษฐกิจในบริเวณนี้อีกด้วย นอกจากนี้จังหวัดมุกดาหารยังมีศักยภาพและโอกาสในการพัฒนาจัดตั้งเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดนในรูปแบบของเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดนด้านการผลิตเพื่อการส่งออก (Export Processing Zone: EPZ) เช่นกัน โดยอาศัยปัจจัยด้านพื้นที่เชื่อมโยงกับประเทศเพื่อนบ้าน และศักยภาพด้านการขนส่งและระบบโลจิสติกส์ตามแนวระเบียงเศรษฐกิจ EWEC โดยมีพื้นที่ ที่เหมาะสม ได้แก่ พื้นที่อำเภอเมือง อำเภอคำชะอี และอำเภอนิคมน้ำอ้อย

### 1.3 จังหวัดนครพนม

ซึ่งตั้งอยู่ในเส้นทางเชื่อมโยงเศรษฐกิจ NSEC และ EWEC ที่ผ่านมาตั้งแต่เปิดสะพานข้ามแม่น้ำโขงแห่งที่ 3 (นครพนม-คำม่วน) เมื่อวันศุกร์ที่ 11 พฤศจิกายน 2554 จังหวัดนครพนมได้กลายเป็นจังหวัดที่ได้รับการจับตามองว่าเป็นพื้นที่เศรษฐกิจใหม่และกำลังจะกลายเป็นศูนย์กลางทางค้าและการลงทุน การขนส่งและการท่องเที่ยว ของอนุภูมิภาคอินโดจีน ซึ่งการก่อสร้างสะพานแห่งนี้จะเป็นปัจจัยหนึ่งของการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่จะสนับสนุนการพัฒนา

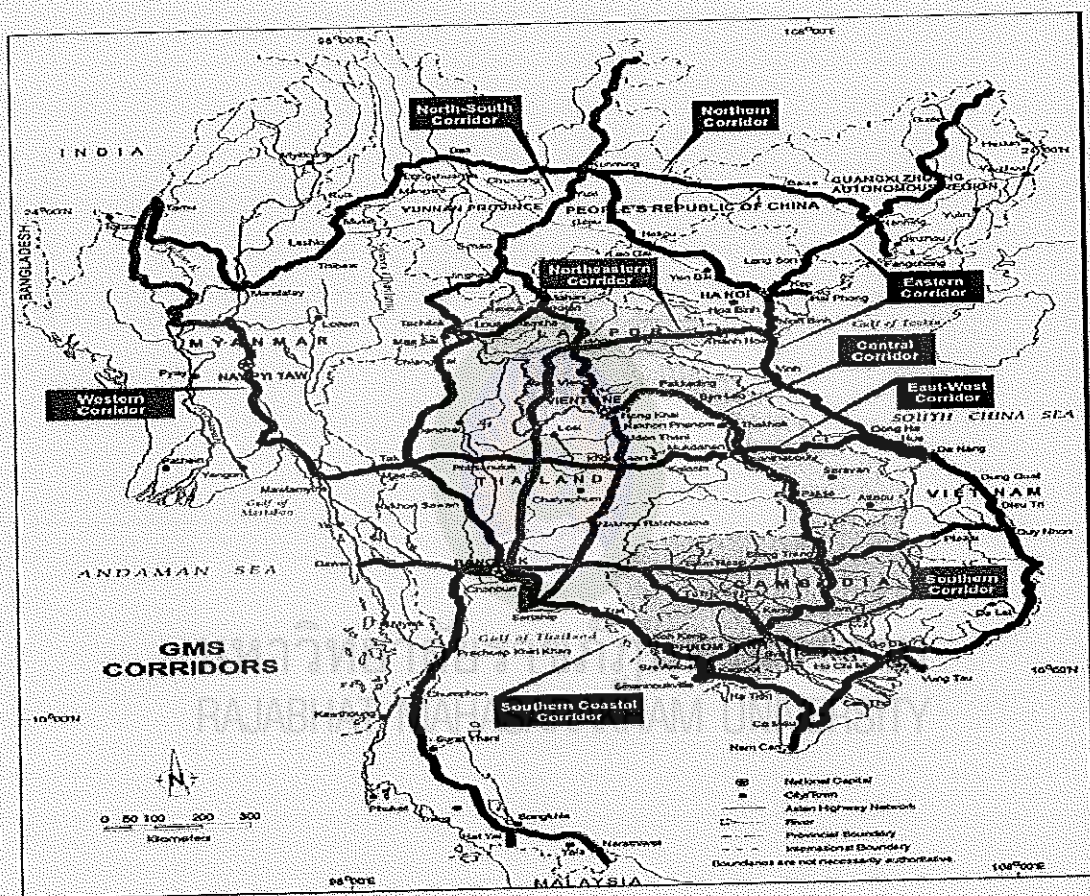
เศรษฐกิจและส่งเสริมการค้าคนชนส่ง การค้า การท่องเที่ยวระหว่างประเทศ โดยเฉพาะในพื้นที่ภาคอีสานตอนบนของไทย ภาคกลางของสปป.ลาว และภาคกลางของเวียดนาม ตลอดจนต่อเชื่อมโครงข่ายถึงประเทศจีน สะพานแห่งนี้ นอกจากเป็นโครงข่ายที่สั้นที่สุดดังกล่าวแล้ว ยังเป็นการสนับสนุนระบบการขนส่งที่ส่งเสริมการพัฒนาาระบบโลจิสติกส์ให้สมบูรณ์ ทัวถึง และยังเป็นเนื่องจากเป็นโครงข่ายที่เชื่อมสู่ภาคกลางของ สปป. ลาวและเวียดนาม ซึ่งทั้งสองประเทศนี้มีลักษณะภูมิประเทศเป็นแนวตามความยาวเหนือ-ใต้ ในขณะที่ระบบการขนส่งภายในประเทศยังมีโครงข่ายยังไม่ครอบคลุมทั่วถึงและสะดวก ประกอบกับการกระจายตัวของชุมชน ตลาดการค้าประชาชน โดยเฉพาะทรัพยากรทุก ๆ ด้านมีความหนาแน่นโดยทั่วไปรวมถึงในภาคกลางของกลุ่มประเทศ เนื่องจากจังหวัดนครพนมเป็นเมืองเปิดสู่เส้นทางหมายเลข 12 (R 12) หรือเส้นทางหมายเลข 8 (R 8) ใน สปป.ลาว และเวียดนาม ซึ่งจะส่งผลให้จังหวัดนครพนมเป็นโครงข่ายการจราจรที่ในฝั่งไทยตามทางหลวงหมายเลข 212 เชื่อมต่อทางหลวงหมายเลข 22 (อุตรธานี-สกลนคร-นครพนม) อีกเส้นทางหนึ่ง คือ R 12 ซึ่งเริ่มจากเมืองท่าแขก ไปถึงตอนกลางประเทศเวียดนามที่มีเมืองวินห์ จังหวัดฮาดิงห์ อันเป็นที่ตั้งของท่าเรือหู่ฮู่ฮู่ ท่าเรือน้ำลึกของเวียดนามได้สั้นที่สุด ด้วยระยะทางเพียง 330 กิโลเมตร และตามถนนสาย 1A ในเวียดนาม สามารถเดินทางไปยังกรุงฮานอย ด้วยระยะทางเพียง 650 กิโลเมตร และสามารถเข้าสู่ฝั่งเสียง มณฑลหนานหนิงประเทศจีน ในระยะทางเพียง 1,029 กิโลเมตรเท่านั้น ซึ่งจะเป็นการรองรับการเปิดการค้าเสรีอาเซียนหรือประชาคมอาเซียนในปี 2558 โดยเส้นทาง R 12 นี้ ถือเป็นคู่แข่งสำคัญของเส้นทาง R 9 และอยู่ในแนวของเส้นทางการค้าสายใหม่ (New Trade Lane) ที่สามารถเชื่อมโยงไทยผ่านลาว-เวียดนามไปถึงตลาดจีนได้ ซึ่งปัจจุบันผู้ประกอบการไทยได้เริ่มหันมาใช้เส้นทาง R 12 ในการขนส่งผลไม้สดจากไทยไปตลาดจีน เพราะสั้นกว่าสะดวกกว่าเส้นทาง R 9 และ R 3E (ทางหลวงคุนหมิง-กรุงเทพฯ) ที่เชื่อมโยงจากเชียงของไปคุนหมิง อีกทั้งยังมีต้นทุนค่าขนส่งที่ถูกกว่าอีกด้วย นอกจากนี้ที่จะใช้เป็นเส้นทางของการค้า การลงทุน การบริการแล้ว เส้นทาง R 12 ถือว่าเป็นเส้นทางยุทธศาสตร์ด้านการขนส่งทางบกที่สำคัญและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของประเทศจีนที่รุกลงใต้ โดยภาคอีสานคือเป้าหมายที่สำคัญของจีนในการเปิดประตูลงสู่ใต้ของภูมิภาคอาเซียนจะเห็นได้จากโครงการพัฒนาที่สำคัญของจีน อาทิ โครงการก่อสร้างรถไฟความเร็วสูงของจีน ก็จะผ่านประเทศไทยลงไปยังตอนใต้ของภูมิภาคนี้ ซึ่งขณะนี้ในหลายมณฑลของจีนได้เตรียมตัวรองรับการเป็นประชาคมอาเซียนแล้ว ทั้ง ๆ ที่จีนเองก็ไม่ได้มีความเกี่ยวข้องกับอาเซียนโดยตรง จึงทำให้เส้นทาง R 12 เป็นเส้นทางที่สามารถตอบโจทย์ได้ถูกต้องที่สุดสำหรับการขนส่งและระบบโลจิสติกส์ตลอดจนการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ของจังหวัดนครพนม

จากวิกฤตน้ำท่วมใหญ่ในปีที่ผ่านมาส่งผลให้เกิดความเสียหายต่อภาคเศรษฐกิจ อุตสาหกรรมเป็นอย่างมาก รวมทั้งนิคมอุตสาหกรรมหลายแห่งได้รับความเสียหายจากวิกฤต ในครั้งนี้ ดังนั้น ภาคอีสานจึงถือได้ว่าเป็นพื้นที่เป้าหมายที่เหมาะสมในการจะพัฒนาเป็นพื้นที่ อุตสาหกรรมใหม่ไร้น้ำท่วม และใช้เป็นฐานการผลิตของภาคอุตสาหกรรม จากศักยภาพด้าน โครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ของจังหวัดนครพนม มุกดาหาร และหนองคาย ตามที่ได้ กล่าวมาแล้วข้างต้น ทำให้ไม่ควรมองข้าม 3 จังหวัดแดนอีสานนี้ไป เพราะอย่าลืมว่าจุดเริ่มต้นของ การพัฒนาในด้านต่าง ๆ น่าจะเริ่มต้นที่โครงสร้างพื้นฐาน ในมุมมองของผู้เขียนเห็นว่าการพัฒนา โครงสร้างพื้นฐานต้องเกิดขึ้นก่อน ถ้าโครงสร้างพื้นฐาน การคมนาคมขนส่ง และระบบโลจิสติกส์ พร้อม ย่อมเป็นแรงดึงดูดให้เกิดการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ตามมาอย่างรวดเร็ว และการที่จะพัฒนา 3 จังหวัดให้เป็นฐานการผลิตใหม่ก็อาจจะเกิดขึ้นได้ไม่ยากนัก อย่างไรก็ตาม การพัฒนาเศรษฐกิจ อุตสาหกรรมเชิงพื้นที่ของภาครัฐที่จะเกิดขึ้นในอนาคตก็ต้องอยู่บนพื้นฐานหัวใจสำคัญของการ พัฒนา กล่าวคือ ต้องยึดหลักการมีส่วนร่วม การพัฒนาในด้านต่าง ๆ จะต้องเป็นไปในทิศทาง เดียวกันกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ควรต้องฟังเสียงประชาชน ให้มาก เพราะคน เหล่านี้เป็นเจ้าของพื้นที่ตัวจริงและเป็นผู้มีส่วนได้เสียโดยตรงที่จะได้รับผลกระทบจากการพัฒนา ทั้งในแง่บวกและแง่ลบ ดังนั้น ควรต้องมีการทำความเข้าใจและสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน เพื่อเป็นการป้องกันและลดปัญหาความขัดแย้งตลอดจนแรงต่อต้านในภายหลัง ทั้งหมดนี้เพื่อให้ การพัฒนาอุตสาหกรรมยุคใหม่ไม่ว่าจะอยู่ในพื้นที่ใดต้องอยู่ร่วมกันกับชุมชนได้อย่างผาสุกและ ยั่งยืน (สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม, 2554 : 17)

## 2. แนวคิดยุทธศาสตร์กรอบความร่วมมืออนุภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขง (Greater Mekong Subregion Cooperation : GMS)

พัฒนาเส้นทางทางหลวงเชื่อมโยงระหว่างประเทศภายใต้กรอบความร่วมมืออนุ ภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขงภายใต้กรอบ GMS การเชื่อมโยงโครงข่ายคมนาคมขนส่งทางถนนเป็นปัจจัย หนึ่งที่ทำให้เกิดการพัฒนาศรษฐกิจภูมิภาคอย่างเป็นรูปธรรมและทำให้เกิดการเชื่อมโยง ระหว่างกลุ่มประเทศสมาชิก รวมทั้งเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศสมาชิกภายใต้ กระแสโลกาภิวัตน์ อีกด้วยการเชื่อมโยงโครงข่ายคมนาคมขนส่งทางถนนอย่างเป็นรูปธรรม เป็นผล จากการกำหนดแผนแม่บทการขนส่ง (Transport Master Plan) ขึ้นใน ปี พ.ศ.2538 แผนการดังกล่าว กำหนดการเชื่อมโยงการคมนาคมข้ามพรมแดนระหว่างกัน ตามลำดับความสำคัญในแต่ละเส้นทาง ตามศักยภาพการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศสมาชิก ต่อมาในปี พ.ศ.2541 แผนแม่บท การขนส่งได้เริ่มให้ความสำคัญกับแนวคิดเรื่องระเบียงเศรษฐกิจ (The Economic Corridor Concept)

แนวคิดนี้เน้นความสนใจในการลงทุนโครงสร้างพื้นฐาน เช่น การเชื่อมโยงทางถนน การพลังงาน การโทรคมนาคม และการท่องเที่ยว โดยเฉพาะการคมนาคมขนส่งในบริเวณพื้นที่ภูมิศาสตร์เดียวกัน เพื่อสร้างผลกระทบเชิงบวกในด้านการพัฒนาให้เกิดประโยชน์สูงสุด ระเบียบเศรษฐกิจที่ถูกกำหนดขึ้น คือ แนวเหนือ-ใต้ (North-South) ตะวันออก-ตะวันตก (East-West) และบริเวณตอนใต้ (Southern) ดังรูปต่อไปนี้



แผนภาพที่ 5 แผนภาพการเชื่อมโยงเส้นทางระเบียบเศรษฐกิจที่สำคัญภายใต้กรอบข้อตกลง GMS

สำหรับแนวเส้นทางหลวงระหว่างประเทศที่มีการเชื่อมโยงระหว่างกันในกลุ่มประเทศเพื่อนบ้านภายใต้กรอบข้อตกลงนี้ประกอบด้วย

2.1 โครงการเส้นทางตะวันออกกรุงเทพ-พนมเปญ-โฮจิมินห์-วังเตา (Eastern Corridor) หรือเส้นทาง R1 1) เส้นทางในส่วนของไทยคือ กรุงเทพ-อรัญประเทศ แบ่งเป็น ช่วงกรุงเทพ-ปราจีนบุรี ระยะทาง 130 กิโลเมตร 2) เส้นทางในส่วนกัมพูชาประกอบด้วย ปอยเปต-พนมเปญ-บาเวท โดยแบ่งเป็นช่วงปอยเปต- ศรีโสภณ-เสียมเรียบ ระยะทาง 150 กิโลเมตร

ช่วงศรีโสภณ-พนมเปญ ระยะทาง 356 กิโลเมตร และพนมเปญ-เนกเล็งระยะทาง 61 กิโลเมตร)  
เส้นทางในส่วนของเวียดนามประกอบด้วย มอกลิน-โฮจิมินห์ซิตี้-วังเตา

2.2 โคร่งข่ายเหนือ-ใต้ (North-South Economic Corridor) เป็น โคร่งข่ายหลักในการ  
เชื่อมโยงจีนตอนใต้ พม่า ลาว และไทย การเชื่อมโยงการคมนาคมทางบก มีสองเส้นทาง คือ  
1) ไทย-พม่า-จีนตอนใต้ หรือเส้นทาง R3B ระยะทางประมาณ 1,850 กิโลเมตรเส้นทางขนส่งเริ่ม  
จาก อ.แม่สาย จ.เชียงราย-ท่าจี้เหล็ก (พม่า) - อ.เชียงตุง-เข้าจีนตอนใต้ที่ตัวหลัก ระยะทางประมาณ  
253 กิโลเมตร พม่าได้ให้สัมปทาน บริษัท หงปิง คอนซัลแตนท์ จำกัด ดำเนินการก่อสร้าง  
การก่อสร้างแล้วเสร็จในปีพ.ศ.2549 รวมทั้งสะพานมิตรภาพไทย-พม่าแห่งที่ 2 ก็สร้างเสร็จสมบูรณ์  
แล้วในปีเดียวกัน แต่การขนส่งสินค้าผ่านถนนสายนี้มีน้อย เนื่องจากถนนมีความสูงชันมาก และมี  
ค่าใช้จ่ายผ่านทางสูงมาก 2) ไทย-ลาว-จีน หรือ R3A รวมระยะทางทั้งสิ้นประมาณ 2,000 กิโลเมตร  
เส้นทางนี้เริ่มจาก อ.เชียงของ จ.เชียงราย-ห้วยทราย (ลาว) - หลวงน้ำทา - บ่อเต็งบ่อ - บ่อหาน - เข้า  
จีนที่เหมิ่งล่า (ชายแดนจีนตอนใต้) ระยะทางประมาณ 254 กิโลเมตร ถนนสายนี้ธนาคารเพื่อการ  
พัฒนาเอเชีย (ADB) ให้ความช่วยเหลือในการศึกษาความเหมาะสมแล้วเสร็จเมื่อเดือนพฤศจิกายน  
2541 และให้ความช่วยเหลือในการทำ Pre-Investment Study ถนนสายนี้ไทย-ลาว-จีน ร่วมทางการ  
ก่อสร้าง ฝ่ายละ 1 ใน 3 ของค่าก่อสร้าง การก่อสร้างถนนสายนี้เสร็จเรียบร้อยแล้ว นอกจากขณะนี้  
การออกแบบการก่อสร้างสะพานข้ามแม่น้ำโขงที่อ.เชียงของ จ.เชียงราย โดยกำหนดจุดที่บริเวณ  
บดอมมฮวัน โดยสะพานข้ามแม่น้ำโขงที่เชียงของ-ห้วยทราย จีนและไทยจะออกค่าใช้จ่ายฝ่ายละ  
ครึ่งหนึ่ง คาดว่าสะพานสร้างแล้วเสร็จจะทำให้การค้าระหว่างประเทศไทย-จีนตอนใต้ จะมีการ  
เติบโตมากขึ้นจากการขนส่งที่มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

2.3 โคร่งข่ายตะวันออก-ตะวันตก (East-West Economic Corridor) หรือเส้นทาง  
R2 เป็นแนวระเบียงเศรษฐกิจเชื่อมโยง พม่า-ไทย-ลาว-เวียดนาม จากท่าเรือมะละแหม่ง-แม่สอด  
มุกดาหาร-สะหวันนะเขต-คานัง ระยะทางประมาณ 450 กิโลเมตร

2.3.1 แม่สอด-มุกดาหาร-สะหวันนะเขต-ดองฮาเว้-คานัง เป็นแนวเส้นทางที่มี  
ความพร้อมในพื้นที่ประเทศเพื่อนบ้านแล้วกล่าว คือ

- 1) แม่สอด-มุกดาหาร ระยะทางรวมทั้งสิ้น 774 กิโลเมตร
- 2) สะพานข้ามแม่น้ำโขงแห่งที่ 2 สร้างจากเงินกู้จาก JBIC รัฐบาลไทย และลาว  
ในวงเงินกู้ 4,700 ล้านดอลลาร์ (ส่วนของไทย 2,300 ล้านดอลลาร์) สะพานดังกล่าวเริ่มสร้าง เมื่อวันที่  
3 ธันวาคม 2546 สะพานเปิดเป็นทางการเมื่อวันที่ 20 ธันวาคม พ.ศ. 2549

3) เส้นทางหมายเลข 9 (ในลาว) ทำการปรับปรุงและซ่อมแซมเส้นทาง สะพานเขตเมืองพิน-แคนสวรรค์ ระยะทาง 210 กิโลเมตร โดย JICA และ ADB ให้การสนับสนุนด้านการเงิน เส้นทางสายนี้เปิดใช้อย่างเป็นทางการเมื่อ 23 เมษายน 2547

4) เส้นทางหลายเลข 9 (ในเวียดนาม) และทำเรือน้ำลี้คานัง ADB, JBIC และรัฐบาลเวียดนามให้การสนับสนุนการก่อสร้างเส้นทางลาวบาง-ดองฮา อุโมงค์ไฮวัง และทำการปรับปรุงทำเรือน้ำลี้คานัง โดยมีการเปิดใช้อย่างเป็นทางการแล้ว

5) นครพนม-แขวงคำม่วน-วินห์ เส้นทางนี้เป็นเส้นทางที่กำลังมีการเชื่อมโยงระหว่างนครพนมไปยังเวียดนามทางตอนเหนือ โดยผ่านเส้นทางหมายเลข 12 ในลาว (ระหว่างท่าแขก-เมืองวินห์) ส่วนที่ยังต้องได้รับการพัฒนาการเชื่อมโยงโครงข่ายทางถนน ได้แก่ การสร้างสะพานแม่น้ำโขงที่ จ.นครพนม ขณะนี้ได้มีการวางศิลาฤกษ์ เพื่อดำเนินการก่อสร้างสะพาน ในวงเงิน 1,347 ล้านบาท เป็นที่เรียบร้อยแล้ว คาดว่าเมื่อสะพานก่อสร้างแล้วเสร็จ จะเป็นอีกเส้นทางหนึ่งที่มีศักยภาพในการเชื่อมโยงกิจกรรมทางเศรษฐกิจไทย-เวียดนาม โดยได้รับการสนับสนุนจากการขนส่งที่มีประสิทธิภาพ

2.3.2 เส้นทางในส่วนของพม่า คือ ช่วงเมะละแหม่ง – เมียวดี ระยะทาง 200 กิโลเมตร โดยได้ให้ความช่วยเหลือเงินกู้แก่พม่าในการปรับปรุงถนนช่วงแม่สอด/เมียวดี – ตะวัน ระยะทาง 153 กิโลเมตร

ส่วนนโยบายและแผนที่เกี่ยวข้องจากสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 ในระยะของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 10 (พ.ศ.2550-2554) ประเทศไทยยังคงต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในหลายบริบท ทั้งที่เป็นโอกาสและข้อจำกัดต่อการพัฒนาประเทศ จึงต้องมีการเตรียมความพร้อมของคน และระบบให้สามารถปรับตัวพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตและแสวงหาประโยชน์อย่างรู้เท่าทันโลกาภิวัตน์ และสร้างภูมิคุ้มกันให้กับทุกภาคส่วนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยกำหนด วิสัยทัศน์ประเทศไทย ว่ามุ่งพัฒนาสู่ “สังคม” อยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน (Green and Happiness Society) คนไทยมีคุณธรรมนำความรอบรู้ รู้เท่าทันโลก ครอบครัวยุบอุ่น ชุมชนเข้มแข็ง สังคมสันติสุข เศรษฐกิจมีคุณภาพ เสถียรภาพ และเป็นธรรม สิ่งแวดล้อมมีคุณภาพและทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน อยู่ภายใต้ระบบบริหารจัดการประเทศที่มีธรรมาภิบาล ดำรงไว้ซึ่งระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และอยู่ในประชาคมโลกได้อย่างมีศักดิ์ศรี (กระทรวงการต่างประเทศ. 2555 : 17)

### 3. แนวคิดยุทธศาสตร์การจักระบบเศรษฐกิจตามแนวชายแดนไทยกับประเทศเพื่อนบ้าน

ปัจจุบันประเทศไทย มีขนาดระบบเศรษฐกิจที่ใหญ่กว่าประเทศเพื่อนบ้านค่อนข้างมาก โดยพิจารณาจากอัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจโดยเฉพาะผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ (GDP) คือใหญ่กว่าเกือบ 10 เท่าของ 3 ประเทศเพื่อนบ้าน (กัมพูชา สปป.ลาว และพม่า) รวมกัน ทำให้สภาพการพัฒนาทางเศรษฐกิจของประเทศไทยมีอิทธิพลต่อประเทศเพื่อนบ้านทั้ง 3 ประเทศ ดังกล่าวในลักษณะประเทศเศรษฐกิจบริวารอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ นอกจากนั้นความแตกต่างของระดับการพัฒนาระหว่างไทยกับประเทศเพื่อนบ้านทั้งทางเศรษฐกิจและสังคม เช่นสภาพความเป็นอยู่ ระดับรายได้และอัตราค่าจ้างและการจ้างงาน นำมาซึ่งปัญหาต่าง ๆ โดยเฉพาะการอพยพของแรงงานต่างด้าวเข้ามายังประเทศไทย เพื่อเพิ่มโอกาสทางเศรษฐกิจและรายได้ที่ดีกว่า ทั้งในพื้นที่ชายแดนและพื้นที่ตอนในของไทย จึงจำเป็นต้องมีการจักระบบเศรษฐกิจตามแนวชายแดน (Economic Cooperation Strategy) เพื่อเสริมสร้างศักยภาพของพื้นที่ชายแดนของไทยและ เพื่อนบ้าน ให้มีความสามารถในการรองรับกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่หลากหลายและมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการประกอบการที่ใช้แรงงานไร้ฝีมือมากๆ ทั้งด้านอุตสาหกรรมและเกษตรกรรม เพื่อสร้างความต้องการใช้แรงงานในพื้นที่ชายแดน พื้นที่ตอนในของประเทศเพื่อนบ้านและลดการอพยพของแรงงานต่างด้าวเข้ามายังพื้นที่ตอนในของไทยเพื่อให้ไปสู่เป้าหมายของการพัฒนาเมืองชายแดนร่วมกับประเทศเพื่อนบ้าน สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติได้เสนอสิ่งที่ประเทศไทยต้องเร่งดำเนินการคือการเสริมศักยภาพของพื้นที่เศรษฐกิจร่วม ที่อาจทำในรูปแบบของการจัดตั้งเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน ฯลฯ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2556 : 18)

### 4. แนวคิดยุทธศาสตร์การพัฒนาเส้นทางเพื่อการติดต่อและค้าขายระหว่างประเทศไทยกับประเทศเพื่อนบ้าน

เงื่อนไขสำคัญในการจัดวางยุทธศาสตร์ การพัฒนาเส้นทางเพื่อการติดต่อและค้าขายระหว่างประเทศไทยกับประเทศเพื่อนบ้านเน้นการพัฒนาที่จะทำให้เกิด “ประสิทธิภาพ” สูงสุด ดังนั้นยุทธศาสตร์ที่จะถูกกำหนดขึ้น ในการศึกษาเน้นความสำคัญในสองประเด็นต่อไปนี้คือ

4.1 ยุทธศาสตร์จะต้องมีการประสานให้เกิดความสอดคล้องกับแผนหลักด้านการขนส่งและจราจรของกระทรวงคมนาคม และยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบโลจิสติกส์ของไทยที่ถูกจัดทำขึ้นโดยสำนักงาน คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.)

4.2 ยุทธศาสตร์จะต้องสนับสนุนความเป็นศูนย์กลางทางเศรษฐกิจ การค้า การลงทุน และการคมนาคมในภูมิภาคอินโดจีน และก่อให้เกิดประโยชน์เพิ่มทางเศรษฐกิจต่อไทย หากกล่าว



ในอีกนัยหนึ่งคำว่า “ประสิทธิภาพ” ในการศึกษาครั้งนี้คือ การเลือกแนวทางการพัฒนาเส้นทาง จะต้องเป็นไปเพื่อความเป็นศูนย์กลางคมนาคมขนส่งสินค้าและบริการของภูมิภาค และการเพิ่ม ประโยชน์ทางเศรษฐกิจกับไทย ลักษณะการพัฒนาแนวเส้นทางตามกรอบแนวคิดนี้ที่ปรึกษา จึงมุ่งเน้นการวางยุทธศาสตร์ภายใต้เงื่อนไขสำคัญได้แก่สินค้าและบริการที่จะมีการขนส่งบน โครงข่ายคมนาคมที่ได้รับการพัฒนาจะต้องก่อให้เกิดมูลค่าทางเศรษฐกิจเพิ่มให้กับไทย

ผู้ประกอบการไทยจะต้องได้รับประโยชน์เพิ่มจากการพัฒนา การลงทุนในการพัฒนา เส้นทางและการใช้โครงข่ายหลังจากการได้รับการพัฒนาต้องมีการพิจารณาให้เกิดการประหยัด ต้นทุนทั้งที่

เป็นต้นทุนภายใน (Implicit Costs) และต้นทุนภายนอก (Explicit Costs) การเชื่อมโยงโครงข่าย ระหว่างประเทศต้องเป็นไปเพื่อร่วมกันอย่างยั่งยืนต่อประเทศสมาชิกในภูมิภาคและการพัฒนา เส้นทางมุ่งเน้นการส่งเสริมให้มีการพัฒนาเชิงพื้นที่ (Area Development) และเปลี่ยนแปลงไป ตามการพัฒนาการด้านความร่วมมือภายใต้กรอบข้อตกลงต่างๆ ในภูมิภาคที่เน้นให้เกิดการค้าและ การลงทุนในลักษณะตลาดเดียว (Single Market) (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ. 2556 : 19)

### 5. แนวคิดโลกาภิวัตน์ (Globalization Approach)

โลกาภิวัตน์ (Globalization) คือ ผลจากการพัฒนาการติดต่อสื่อสาร การคมนาคม ขนส่ง และเทคโนโลยีสารสนเทศ อันแสดงให้เห็นถึงการเจริญเติบโตของความสัมพันธภาพทาง เศรษฐกิจ การเมือง เทคโนโลยี และวัฒนธรรมที่เชื่อมโยงระหว่างปัจเจกบุคคล ชุมชน หน่วยธุรกิจ และรัฐบาล ทั้งทั้งโลกหรือโลกาภิวัตน์ หมายถึงกระบวนการที่ประชากรของโลกถูกหลอมรวม กลายเป็นสังคมเดียว กระบวนการนี้เกิดจากแรงของอิทธิพลร่วมทางเศรษฐกิจเทคโนโลยีและ สังคม-วัฒนธรรมและการเมืองโลกาภิวัตน์ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถานพ.ศ. 2542 หมายถึง “การแพร่กระจายไปทั่วโลกการที่ประชาคมโลกไม่ว่าจะอยู่ ณ จุดใด สามารถรับรู้ สัมพันธ์ หรือรับผลกระทบจากสิ่งที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็วกว้างขวาง ซึ่งเนื่องมาจากการพัฒนาระบบ สารสนเทศเป็นต้น” โลกาภิวัตน์ เป็นคำศัพท์เฉพาะ ที่บัญญัติขึ้นเพื่อตอบสนองปรากฏการณ์ ของสังคมโลกที่เหตุการณ์ทางเศรษฐกิจ การเมือง สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมที่เกิดขึ้นในส่วนหนึ่ง ของโลก ส่งผลกระทบอันรวดเร็วและสำคัญต่อส่วนอื่นๆ ของโลก โลกาภิวัตน์ถูกมองว่าเป็น กระบวนการที่ใช้เวลาเป็นศตวรรษที่ติดตามการขยายตัวของประชากรและการเจริญเติบโตทาง อารยธรรมที่ถูกเร่งในอัตราสูงมากในช่วง 50 ปีที่ผ่านมา รูปแบบโลกาภิวัตน์ยุคแรกๆ มีมาตั้งแต่

สมัยจักรวรรดิโรมันจักรวรรดิพาเชีย (จักรวรรดิอิหร่านระหว่าง พ.ศ. 296 – พ.ศ. 763) และสมัยราชวงศ์ฮั่นเมื่อเส้นทางสายไหมที่เริ่มจากจีนไปถึงชายแดนของจักรวรรดิพาเชียและต่อเนื่องไปสู่กรุงโรม ยุคทองของอิสลามนับเป็นตัวอย่างหนึ่งเมื่อพ่อค้าและนักสำรวจชาวมุสลิมวางรากฐานเศรษฐกิจของโลกยุคแรกไปทั่ว “โลกเก่า” ยังผลให้เกิดโลกาภิวัตน์กับพืชผล การค้าความรู้และเทคโนโลยีต่อมาถึงระหว่างยุคของจักรวรรดิมองโกลซึ่งมีความเจริญมากขึ้นตามเส้นทางสายไหม การบูรณาการ โลกาภิวัตน์มีความต่อเนื่องมาถึงยุคขยายตัวทางการค้าของยุโรป เมื่อถึงคริสต์ศตวรรษ ที่ 16 และ 17 (ระหว่าง พ.ศ. 2043 – พ.ศ. 2242) เมื่อจักรวรรดิโปรตุเกสและจักรวรรดิสเปนได้แผ่ขยายไปทั่วทุกมุมโลกหลังจากที่ได้ขยายไปถึงอเมริกา โลกาภิวัตน์กลายเป็นปรากฏการณ์ทางธุรกิจ ในคริสต์ศตวรรษที่ 17 (พ.ศ. 2143 – พ.ศ. 2242) เมื่อบริษัทดัตช์อินเดียตะวันออก ซึ่งถือกันว่าเป็น “บริษัทข้ามชาติ” แรกได้รับการจัดตั้งขึ้น แต่เนื่องจากการมีความเสี่ยงที่สูงมาก ในการค้าระหว่างประเทศ บริษัทดัตช์อินเดียตะวันออก ได้กลายเป็นบริษัทแรกของโลก ที่ใช้วิธีการกระจายความเสี่ยง ยอมให้มีการร่วมเป็นเจ้าของด้วยการออกหุ้นซึ่งเป็นปัจจัยผลักดันที่สำคัญที่ทำให้เกิดโลกาภิวัตน์ การปล่อยหรือการเปิดเสรีทางการค้าในคริสต์ศตวรรษที่ 19 ซึ่งบางครั้งเรียกกันว่า “ยุคแรกแห่งโลกาภิวัตน์” เป็นยุคที่มีลักษณะการเจริญเติบโตของการค้าและการลงทุนของโลกในอัตราที่รวดเร็วระหว่างจักรวรรดิอำนาจยุโรปกับอาณานิคมต่อมา กับสหรัฐอเมริกา ในยุคนี้เองที่พื้นที่บริเวณใต้ Sahara และหมู่เกาะแปซิฟิกถูกจัดรวมเข้าไว้ในระบบโลก “ยุคแรกแห่งโลกาภิวัตน์” เริ่มแตกสลายเมื่อสงครามโลกครั้งที่ 1 เริ่มขึ้น และต่อมาได้ล่มสลายในช่วงวิกฤติมาตรฐานทองคำในช่วงระหว่าง พ.ศ. 2468 – พ.ศ. 2478 ต่อมาในยุคสงครามโลกครั้งที่ 2 เป็นผลที่ตามมาจากการวางแผนของนักเศรษฐศาสตร์และผลประโยชน์ทางธุรกิจ รวมทั้งนักการเมือง ได้ตระหนักถึงค่าใช้จ่ายที่สัมพันธ์กับลัทธิคุ้มครอง (Protectionism) การถดถอยของการรวมตัวทางเศรษฐกิจในระดับนานาชาติ ผลงานของพวกเขาได้นำไปสู่การประชุม “เบรตตัน วูด” (Bretton Woods) ที่ทำให้เกิดสถาบันนานาชาติหลายแห่งที่มีวัตถุประสงค์คอยเฝ้ามองกระบวนการโลกาภิวัตน์ที่ฟื้นตัวใหม่ คอยส่งเสริมการเจริญเติบโตและจัดการกับปัญหาที่อาจเกิดขึ้นตามมา สถาบันดังกล่าวได้แก่ “ธนาคารสากลเพื่อการฟื้นฟูและการพัฒนา” (ธนาคารโลก) และกองทุนการเงินระหว่างประเทศ ทั้งสองสถาบันแสวงหาเทคโนโลยีขั้นก้าวหน้าต่างๆ มาใช้เพื่อการลดต้นทุนการค้า มีการเจรจาทางการค้า ที่เดิมอยู่ภายใต้ความอุปถัมภ์ของ GATT ซึ่งจัดการให้มีการประชุมเพื่อเจรจาทกลงยกเลิกข้อจำกัดที่กีดขวางการค้าโดยเสรีอย่างต่อเนื่อง การประชุมรอบอุรุกวัย (พ.ศ. 2527 – พ.ศ. 2538) นำไปสู่การก่อตั้งองค์การการค้าโลก (WTO) เพื่อใช้เป็นเวทีไกล่เกลี่ยข้อขัดแย้งทางการค้า และเพื่อจัดวางพื้นฐานให้การค้าเป็นในบรรทัดฐานเดียวกัน ข้อตกลงทวิภาคี และพหุภาคีทางการค้า รวมถึงส่วนของ “สนธิสัญญา มาสทริชท์” (Maastricht Treaty) ของยุโรป และ

มีการตกลงและลงนามใน “ข้อตกลงการค้าเสรีอเมริกาเหนือ” (NAFTA) เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการลดอัตราภาษีและกำกวมกันทางการค้า ผลของการตกลงนี้ทำให้สินค้าที่ได้รับการอุดหนุนจากรัฐบาลอเมริกันไหลบ่าท่วมพื้นตลาดต่างประเทศประกอบกับเมื่อมองโลกาภิวัตน์เฉพาะทางเศรษฐกิจการวัดอาจทำได้หลายทางที่แตกต่างกัน โดยดูจากการรวมศูนย์การเคลื่อนไหวทางเศรษฐกิจที่อาจบ่งชี้ความเป็น โลกาภิวัตน์เห็นได้ 4 แนวดังนี้

5.1 สินค้าและบริการ เช่น การส่งออกและนำเข้าสินค้าที่เป็นสัดส่วนกับรายได้ต่อหัวของประชาชาติ

5.2 แรงงานและคน เช่น อัตราการย้ายถิ่นฐานเข้าและออก โดยชั่งน้ำหนักกับประชากร

5.3 เงินทุน เช่น การไหลเข้าและไหลออกของเงินลงทุนทางตรงที่เป็นสัดส่วนกับรายได้ประชาชาติและรายได้ต่อหัวของประชากร

5.4 เทคโนโลยี เช่น การเคลื่อนไหวของงานวิจัยและพัฒนา สัดส่วนของประชากรใช้เทคโนโลยีที่คิดใหม่ เช่น ระบบอินเทอร์เน็ต โทรศัพท์มือถือ (วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี. 2555 : 18)

ปัจจุบัน โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกมิติทั้งทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยี อันเป็นผลมาจากการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจการเมืองโลก มีผลทำให้ประเทศต่าง ๆ ในโลกต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน และมีความเชื่อมโยงระหว่างกันมากขึ้น โลกที่เคยกว้างใหญ่กลับเล็กลงดินแดนแต่ละประเทศที่อยู่ห่างไกลกันสามารถติดต่อกันได้ภายในเวลาเสี้ยววินาทีที่ประจักษ์เป็นหมู่บ้าน (Global Village) ภูเขาและทะเลซึ่งเป็นพรมแดนธรรมชาติที่เคยเป็นอุปสรรคในการติดต่อไปมาหาสู่ ดูเสมือนเลื่อนหายไปจนกลายเป็นโลกไร้พรมแดนลักษณะสำคัญของสังคมโลกยุคโลกาภิวัตน์ คือ คอมพิวเตอร์เป็นเครื่องมือสำคัญในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารสังคม โลกาภิวัตน์คอมพิวเตอร์มีบทบาทสำคัญมาก เพราะเป็นเครื่องมือที่จะรับและแปลงข้อมูลได้อย่างรวดเร็วและไม่ค่อยมีข้อจำกัดคอมพิวเตอร์ได้ถูกนำมาใช้ในการจัดเก็บ บันทึกข้อมูล จัดระบบข้อมูลและนำมาใช้สื่อสารถึงกันในเวลาอันรวดเร็วทุกมุมโลก ในระยะไม่กี่ปีมานี้ได้มีการพัฒนาระบบคอมพิวเตอร์ไปอย่างมาก จากเครื่องที่มีขนาดใหญ่ราคาแพงเป็นระบบคอมพิวเตอร์ ส่วนบุคคลที่มีขนาดเล็ก มีคุณภาพ ราคาถูก และศักยภาพสูงเครื่องคอมพิวเตอร์จึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการแพร่ข้อมูลข่าวสารในยุค โลกาภิวัตน์เกิดการเพิ่มขึ้นของแรงงานด้านข่าวสารจำนวนแรงงานที่ทำงานเกี่ยวกับข่าวสาร ข้อมูลมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นแรงงานเหล่านี้ได้แก่ผู้ที่อยู่ในวงการการศึกษา การคมนาคม การพิมพ์การโฆษณาประชาสัมพันธ์ สื่อสารมวลชน ทุกประเภท การเงิน การบัญชีรวมทั้งอุตสาหกรรมผลิตคอมพิวเตอร์หรือชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์และงานที่เกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีมาจัดการกับ ข่าวสารทุกชนิดเกิดการไหลบ่าของข้อมูลข่าวสารวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมีส่วนช่วยให้เศรษฐกิจและสังคมเจริญก้าวหน้าเศรษฐกิจ

ที่เจริญก้าวหน้าทำให้โลกตะวันตกมั่งคั่งร่ำรวยซึ่งจะมีผลทำให้เกิดเป็นแรงกระตุ้นให้มีการวิจัยและพัฒนาเพื่อศึกษาค้นคว้าหาข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างไม่หยุดยั้ง สถาบันการศึกษาต่างๆก็ทำหน้าที่ค้นคว้าวิจัยเพื่อให้ได้มาซึ่งความรู้ใหม่ๆ เพิ่มมากขึ้นเทคโนโลยีสื่อสารอันทันสมัยก็มีส่วนช่วยให้เกิดการเปลี่ยนถ่ายข้อมูลใหม่ๆหมุนเวียนอยู่ตลอดเวลาอย่างไม่มีที่สิ้นสุดระบบเศรษฐกิจประสานเป็นหนึ่งเดียวในสังคมยุคโลกาภิวัตน์ระบบเศรษฐกิจจะมีการประสานเป็นหนึ่งเดียวทำให้พรมแดนแต่ละประเทศไม่อาจวางกั้นพลงทางเศรษฐกิจได้ นอกจากนี้ระบบเศรษฐกิจยังได้เปลี่ยนรากฐานจากระบบอุตสาหกรรมมาเป็นระบบเศรษฐกิจแบบฐานข่าวสาร (Information based Economy) ซึ่งเป็นระบบเศรษฐกิจที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับกระบวนการผลิต การจัดการและเผยแพร่ข่าวสาร ข่าวสารกลายเป็นสินค้าประเภทหนึ่ง ตัวอย่างธุรกิจชนิดนี้ เช่นการผลิตคอมพิวเตอร์ เครื่องโทรคมนาคม วิทยุ โทรทัศน์ การพิมพ์ โทรศัพท์ หนังสือวารสาร เป็นต้น ข่าวสารกลายเป็นเรื่องสำคัญและเป็นทรัพยากรที่สำคัญผู้ต้องการใช้ข่าวสารต้องเสียค่าใช้จ่าย ข่าวสารกลายเป็นแหล่งทุนและเป็นบ่อเกิดของการว่าจ้างแรงงานเป็นต้นส่วนผลกระทบของโลกาภิวัตน์ ต่อสังคมโลกนั้น ผู้วิจัยจะอธิบายมิติหลัก ๆ สามประการ คือประการแรก ผลกระทบด้านสังคมการครอบงำโลกทางวัฒนธรรมเนื่องจากระบบสื่อสารไร้พรมแดน ทำให้เกิดการครอบงำโลกทางวัฒนธรรมอิทธิพลของวัฒนธรรมและอำนาจของเศรษฐกิจจากประเทศที่พัฒนาแล้วได้ไหลบ่าเข้าสู่ประเทศอื่นอย่างรุนแรงก่อให้เกิดกระแสวัฒนธรรมโลก (Neo - Westernization) ครอบงำทาง ความคิด การมองโลก การแต่งกาย การบริโภคนิยมแพร่หลายเข้าครอบงำวัฒนธรรมประจำชาติของแต่ละประเทศ ผลที่ตามมา คือเกิดระบบผูกขาดแบบไร้พรมแดนหมู่บ้านโลก (Global Village) จากความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีการสื่อสารและโทรคมนาคม ทำให้สังคมโลกไร้พรมแดน โลกทั้งโลกเป็นเสมือนหมู่บ้าน เดียวกันสมาชิกของหมู่บ้านคนใดทำอะไร ก็สามารถรับรู้ได้ ทั่วกันทั่วโลกเมื่อมาอยู่ในหมู่บ้านเดียวกันสิ่งใดที่กระทบประเทศหนึ่งก็ย่อมกระทบถึงประเทศอื่น ๆ ไปด้วยอย่างมิอาจหลีกเลี่ยงได้เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในส่วนใดส่วนหนึ่งของโลกสามารถรับรู้ได้อย่างฉับพลันจากผลกระทบด้านสังคมที่เกิดขึ้นจะเห็นได้ว่า มีปรากฏการณ์ที่เราเรียกว่า POP CULTURE เกิดขึ้นปรากฏการณ์นี้คือรูปแบบวัฒนธรรมที่มีการประพุดติ ปฏิบัติในวงกว้าง เช่นการบริโภค อาหารแบบ FAST FOOD ตามวิถีแบบอเมริกันชนความเป็นอยู่ การศึกษาต่าง ๆ ที่เป็นแบบแผน เดียวกันใน การดำเนินชีวิต ประการที่สอง ผลกระทบด้านเศรษฐกิจระบบเศรษฐกิจแบบใหม่ซึ่งมีข้อมูลข่าวสารเข้ามามีบทบาทสำคัญซึ่งจะนำมาสู่การเปลี่ยนแปลงด้านการผลิตสินค้าจากการผลิตที่เหมือนกันในปริมาณที่เป็นจำนวนมากมาเป็นการผลิตที่ใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เข้ามาควบคุมในการผลิตโดยมีลักษณะการใช้งานเฉพาะ ซึ่งใช้ระยะเวลาการผลิตสั้นกว่า สิ้นเปลืองน้อยกว่าจะเข้ามาแทนที่ เช่น รถยนต์ ชิ้นส่วนอาจได้รับการผลิตในประเทศต่าง ๆ 4 ประเทศ ที่มีความสามารถเฉพาะด้าน

แล้วนำมาประกอบในประเทศที่ 5 แล้วส่งขายไปทั่วโลกซึ่งเป็นลักษณะของการเกิดบริษัทข้ามชาติ  
ทุนข้ามชาติ ที่เข้าไปแสวงหาผลกำไรอย่างไร้พรมแดนในดินแดนต่างๆ ทั่วโลก แล้วกำไร  
เหล่านั้น ถูกส่งไปพัฒนาหรือถูกส่งไปยังบริษัทใหญ่ในประเทศแม่ เป็นแบบฉบับธุรกิจโลกาภิวัตน์  
ซึ่งมีผลทำให้ธุรกิจ การเงิน หลักทรัพย์ ธนาคาร ประกันภัยต้องปรับตัวเพื่อรองรับธุรกิจแบบ  
โลกาภิวัตน์ด้วยการผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมจะเปลี่ยนระบบการผลิตมาเป็นการผลิตอย่าง  
ต่อเนื่องตลอด 24 ชั่วโมง ระบบการเงินก็จะต้องปรับมาบริการแบบ 24 ชั่วโมงด้วย กระแสเงินตรา  
ต่างๆ ได้ผ่านเข้าออกธนาคารตลอดเวลาในช่วงเวลาที่วัดกันเป็นเสี้ยววินาทีโดยใช้อิเล็กทรอนิกส์  
ซึ่งอัตราเร็วนี้คือความสามารถที่จะก้าวล้ำหน้าทำให้มีผลต่อการกระจายอำนาจและผลกำไรอย่าง  
มากมาย นอกจากนั้นกระแสการแข่งขันด้านการค้าและการแสวงหาตลาดได้ดำเนินไปอย่างรวดเร็ว  
กลายเป็นสภาพข้ามชาติอย่างแท้จริงการค้าและช่องทางการเข้าสู่ตลาดโลกมีอาจดำเนินไปใน  
รูปแบบที่เรียกว่าลัทธิพาณิชย์นิยม (Mercantilism) ที่เคยเป็นลักษณะหนึ่งของการแข่งขัน  
เพื่อผูกขาดอำนาจและผลประโยชน์ในอดีตการค้าเน้นกิจกรรมทางการค้าได้พัฒนาซับซ้อนและ  
มีกลไกมีวิธีการหลากหลายมากขึ้นในยุคนี้อาจได้เห็น “การทูตแผนใหม่” (New Diplomacy) ที่มุ่งไป  
ที่พันธมิตรทางธุรกิจการค้าและอุตสาหกรรม แทนการใช้ระบบการเมืองดังที่เคยปรากฏในช่วง  
ศตวรรษที่ผ่านมา

ประการที่สาม ผลกระทบด้านการเมืองเกิดความรู้สึกท้องถิ่นนิยม (Localism) กระแส  
โลกาภิวัตน์สร้างความรู้สึกลัทธิท้องถิ่นนิยมแทนที่อุดมการณ์ชาตินิยมเนื่องจากสังคมยุคโลกาภิวัตน์เป็น  
ยุคแห่งข่าวสาร ซึ่งประชาชนในท้องถิ่นสามารถรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านต่างๆ ที่ส่งผลกระทบต่อ  
ชุมชนของตนได้อย่างรวดเร็วจากสื่อมวลชนทำให้เกิดการปลุกจิตสำนึกของประชาชนในท้องถิ่น  
ให้รู้จักเห็นคุณค่าอนุรักษ์ รักษาและหวงแหนทรัพยากรภายในท้องถิ่นของตน พร้อมทั้งตรวจสอบ  
การดำเนินงานของรัฐบาลกลางหากรัฐบาลกลางหวังจะตัดดวงผลประโยชน์จากท้องถิ่นโดยไม่  
โปร่งใส ก็จะถูกต่อต้านจากประชาชนในท้องถิ่น ดังที่เราได้พบเห็นที่กลุ่ม ประชาชน ออกมา  
เรียกร้อง สิทธิความเสมอภาคต่าง ๆ

อย่างไร ก็ดีเมื่อนำแนวคิดท้องถิ่นภิวัตน์มาวิเคราะห์ประกอบก็พบว่าหลักที่จะ  
ทำให้การพัฒนาประสบความสำเร็จคือการบูรณาการ หมายถึงการร่วมมือกันทุกภาคส่วนอย่าง  
เป็นระบบ เปรียบเสมือนร่างกายของเรามีอวัยวะแต่ละอย่างที่ทำหน้าที่ทำงานเป็นอิสระต่อกัน แต่ทั้งหมด  
เชื่อมโยงสัมพันธ์กัน เพื่อให้เกิดความสมดุล อวัยวะชิ้นหนึ่งจะใหญ่โตแข็งแรงไปตามลำพัง  
ในขณะที่อวัยวะอื่น ๆ บกพร่องเสื่อมโทรม ร่างกายก็ดำรงอยู่ไม่ได้เช่นเดียวกัน หากจะพัฒนา  
ประเทศในด้านเดียว แม้จะทำเต็มที่ แต่เมื่อขาดความสมดุลแล้วก็ไม่สามารถประสบความสำเร็จ

ได้ ดังนั้นจุดสำคัญก็คือ การบูรณาการทั้งหมดให้เป็นระบบ จุดยุทธศาสตร์ของการพัฒนาประเทศ ต้องมีรากฐานแข็งแรงคือชุมชนท้องถิ่น ต้องส่งเสริมความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนในทุกๆ ด้าน ทั้งเศรษฐกิจ การเมือง การศึกษาฯ เปรียบได้กับการสร้างเจดีย์ที่ต้องมีฐาน ที่มั่นคงรองรับ แต่การพัฒนาประเทศที่ผ่านมา เราเริ่มจากยอดในทุก ๆ เรื่อง จึงทำให้ล้มเหลวมาโดยตลอด ทั้งด้าน เศรษฐศาสตร์ การศึกษา รวมทั้งการเมืองที่เริ่มต้นจากการเมืองระดับชาติ เป็นผลให้ประชาธิปไตย ของเราล้มลุกคลุกคลานตลอดมา เพราะปราศจากประชาธิปไตยท้องถิ่น หากเรามองดูประเทศ ที่ประสบความสำเร็จ เช่น สหรัฐอเมริกา แนวความคิดในการพัฒนาประเทศคือการรวมตัวของ ท้องถิ่นจึงทำให้เขาเจริญอย่างรวดเร็วเพราะมีท้องถิ่นเป็นฐานในทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม การเมือง สังคม วัฒนธรรม ฯ หากประเทศเราสามารถรวมตัวกันได้สำเร็จ ภายใน 5-10 ปีนี้ เราเจริญรุ่งเรืองได้แน่นอน เพราะประเทศไทยมีทรัพยากรเหลือเฟือ เราสามารถผลิต อาหารได้เหลือกิน ซึ่งเป็นจุดแข็งของเรา ผมเชื่อว่า ต่อไปแม้เศรษฐกิจโลกจะผันผวน การเมือง จะวิกฤติ หรืออากาศจะเปลี่ยนแปลงอย่างไร เราก็อยู่ได้ ถ้าเรารักษารากฐานด้านการเกษตรนี้ไว้ ได้ เพียงแต่เราต้องมีความร่วมมือกันของทุกภาคส่วนโดยไม่แบ่งพวกแบ่งฝ่าย สิ่งเหล่านั้นล้วน เป็นมายาคติ หากเรารวมตัวกันในฐานะที่เป็นคนไทยด้วยกัน ที่ต้องการเห็นประเทศของเรา พัฒนา เราจะสร้างความอยู่เย็นเป็นสุขได้โดยไม่ยากเลยลองนึกภาพดูว่า หากเราทำให้หมู่บ้าน ชุมชนต่างๆ หายจนได้ อำนาจซื้อของชุมชนก็จะมียาก เศรษฐกิจของชาติหากวางอยู่บนเศรษฐกิจ ชุมชนที่มั่นคง และมีความเชื่อมโยงกัน ก็จะมีความมั่นคงมาก แต่ทุกวันนี้เศรษฐกิจของเราไปอิง อยู่กับต่างประเทศ เมื่อเศรษฐกิจต่างชาติเกิดวิกฤติเราก็ล้มสลายตามไปด้วย ดังนั้นยุทธศาสตร์ของ ประเทศคือ ส่งเสริมให้ชุมชนท้องถิ่นเข้มแข็งทุกด้าน ทั้งเศรษฐกิจ สังคม จิตใจ สิ่งแวดล้อม สุขภาพ การมีส่วนร่วมทางการเมืองฯ และทุกระบบของชาติต้องเชื่อมโยงกับชุมชนท้องถิ่น ทั้งระบบ การศึกษา ธุรกิจ การสื่อสารฯ (ประเวศ วะสี. 2551 : 19)

#### 6. แนวคิดประชาคมอาเซียน (ASEAN Community Approach)

ประชาคมอาเซียน มีแนวคิดจากเวทีการประชุมสุดยอดผู้นำอาเซียน ครั้งที่ 9 ในเดือน ต.ค. 2546 ที่บาหลี ประเทศอินโดนีเซียผู้นำอาเซียนลงนามในปฏิญญาว่าด้วยความร่วมมืออาเซียน (Declaration of ASEAN Concord II หรือ Bali Concord) เห็นชอบให้จัดตั้งประชาคมอาเซียน (ASEAN Community) ภายในปี 2563 ต่อมาในการประชุมสุดยอดผู้นำอาเซียนครั้งที่ 12 ในเดือน มกราคม 2550 ที่เซบูประเทศฟิลิปปินส์ผู้นำอาเซียนตกลงให้จัดตั้งประชาคมให้แล้วเสร็จเร็วขึ้น เป็นภายในปี 2558 ประชาคมอาเซียน แบ่งเป็น 3 เสาหลัก ได้แก่ 1. ประชาคมสังคมและวัฒนธรรม

อาเซียน 2. ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และ 3. ประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน โดยยึดแนวทาง “หนึ่งวิสัยทัศน์หนึ่งเอกลักษณ์ หนึ่งประชาคม”

6.1 ประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน(ASEAN Political-Security Community)อาเซียนมุ่งส่งเสริมความร่วมมือในด้านการเมืองและความมั่นคงเพื่อเสริมสร้างและธำรงไว้ซึ่งสันติภาพและความมั่นคงของภูมิภาค เพื่อให้ประเทศในภูมิภาคอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข และสามารถแก้ไขปัญหาและความขัดแย้งโดยสันติวิธีเพื่อรองรับการเป็นประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน ประเทศสมาชิกได้ร่วมจัดทำแผนงานการจัดตั้งประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน (ASEAN Political-Security Community Blueprint) โดยเน้น 3 ประการ คือ

6.1.1 การมีกฎเกณฑ์และค่านิยมร่วมกัน ครอบคลุมถึงกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะร่วมกันทำเพื่อสร้างความเข้าใจในระบบสังคม วัฒนธรรมและประวัติศาสตร์ที่แตกต่างของประเทศสมาชิก ส่งเสริมพัฒนาการทางการเมืองไปในทิศทางเดียวกัน เช่น หลักการประชาธิปไตย การส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชน การสนับสนุนการมีส่วนร่วมของภาคประชาสังคม การต่อต้านทุจริต การส่งเสริมหลักนิติธรรมและธรรมาภิบาล

6.1.2 ส่งเสริมความสงบสุขและรับผิดชอบร่วมกันในการรักษาความมั่นคงสำหรับประชาชนที่ครอบคลุมในทุกด้าน ครอบคลุมความร่วมมือเพื่อเสริมความมั่นคงในรูปแบบเดิม ซึ่งหมายถึง มาตรการสร้างความไว้เนื้อเชื่อใจและการระงับข้อพิพาทโดยสันติเพื่อป้องกันสงคราม และให้ประเทศสมาชิกอาเซียนอยู่กันโดยสงบสุขและไม่มีความหวาดระแวง นอกจากนี้ ยังขยายความร่วมมือเพื่อต่อต้านภัยคุกคามรูปแบบใหม่ เช่น การต่อต้านการก่อการร้าย อาชญากรรมข้ามชาติ ยาเสพติด การค้ามนุษย์ ตลอดจนการเตรียมความพร้อมเพื่อป้องกันและจัดการภัยพิบัติและภัยธรรมชาติ

6.1.3 การมีพลวัตและปฏิสัมพันธ์กับโลกภายนอก กำหนดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างบทบาทของอาเซียนในความร่วมมือระดับภูมิภาค เช่น กรอบ ASEAN+3 กับ จีน ญี่ปุ่น สาธารณรัฐเกาหลี และการประชุมสุดยอดเอเชียตะวันออก ตลอดจนความสัมพันธ์ที่เข้มแข็งกับมิตรประเทศและองค์การระหว่างประเทศ เช่น สหประชาชาติ ประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และประชาคมสังคมวัฒนธรรมอาเซียน ซึ่งทั้งภาครัฐและภาคเอกชนและประชาชนของประเทศอาเซียนจะต้องเข้ามามีส่วนร่วมทั้ง 3 เสาหลัก

6.2 ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community)อาเซียนจะรวมตัวเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนภายในปี 2558 โดยมีเป้าหมายให้อาเซียนมีตลาดและฐานการผลิตเดียวกัน มีการเคลื่อนย้ายสินค้า บริการ การลงทุน เงินทุน และแรงงานมีฝีมืออย่างเสรี อาเซียน

ได้จัดทำแผนงานการจัดตั้งประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community Blueprint) ซึ่งเป็นแผนงานบูรณาการดำเนินงานให้ด้านเศรษฐกิจเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ 4 ด้านคือ

6.2.1 การเป็นตลาดและฐานการผลิตเดียว โดยจะมีการเคลื่อนย้ายสินค้า บริการ การลงทุน และแรงงานฝีมืออย่างเสรี และการเคลื่อนย้ายเงินทุนอย่างเสรีมากขึ้น รวมทั้งการส่งเสริมการรวมกลุ่มสาขาสำคัญของอาเซียนให้เป็นรูปธรรม โดยได้กำหนดเป้าหมายเวลาที่จะค่อยๆ ลดหรือยกเลิกอุปสรรคระหว่างกันเป็นระยะ ทั้งนี้ กำหนดเป้าหมายให้ลดภาษีสินค้าเป็น 0% และลดหรือเลิกมาตรการที่มีโทษภัย สำหรับประเทศสมาชิกเก่า 6 ประเทศภายในปี 2553 เปิดตลาดภาคบริการและเปิดเสรีการลงทุนภายในปี 2558 และเปิดเสรีการลงทุนภายในปี 2553

6.2.2 การสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของอาเซียน โดยให้ความสำคัญกับประเด็นด้านนโยบายที่จะช่วยส่งเสริมการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจ เช่น นโยบายการแข่งขัน การคุ้มครองผู้บริโภค สิทธิในทรัพย์สินทางปัญญา พาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ นโยบายภาษีและ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน (การเงิน การขนส่ง เทคโนโลยีสารสนเทศและพลังงาน)

6.2.3 การพัฒนาเศรษฐกิจอย่างเสมอภาค ให้มีการพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) และการเสริมสร้างขีดความสามารถผ่านโครงการต่างๆ เช่น ขั้วริเริ่มเพื่อการรวมตัวของอาเซียน (Initiative for ASEAN Integration-IAI) เป็นต้น เพื่อลดช่องว่างการพัฒนาทางเศรษฐกิจระหว่างประเทศสมาชิก

6.2.4 การบูรณาการเข้ากับเศรษฐกิจโลก เน้นการปรับประสานนโยบายเศรษฐกิจของอาเซียนกับประเทศภายนอกภูมิภาค เพื่อให้อาเซียนมีท่าที่ร่วมกันอย่างชัดเจน เช่น การจัดทำเขตการค้าเสรีของอาเซียนกับประเทศคู่เจรจาต่างๆ เป็นต้น รวมทั้งส่งเสริมการสร้างเครือข่ายในด้านการผลิต จำหน่ายภายในภูมิภาคให้เชื่อมโยงกับเศรษฐกิจโลก

6.3 ประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน (ASEAN Socio-Cultural Community) อาเซียนมุ่งหวังประโยชน์จากการรวมตัวกันเพื่อทำให้ประชาชนมีการอยู่ดีกินดี ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ มีสิ่งแวดล้อมที่ดี มีความรู้ดีเป็นอันหนึ่งอันเดียว โดยมีความร่วมมือเฉพาะด้าน (Functional Cooperation) ภายใต้ประเด็นเชิงสังคมและวัฒนธรรมที่ครอบคลุมในหลายด้าน ได้แก่เยาวชน การศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สิทธิมนุษยชน สาธารณสุข วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สิ่งแวดล้อม สตรี แรงงาน การขจัดความยากจน สวัสดิการสังคมและการพัฒนา วัฒนธรรมและสารสนเทศ กิจการพลเรือน การตรวจคนเข้าเมืองและกงสุล ยาเสพติด และการจัดการภัยพิบัติ สิทธิมนุษยชน โดยมีคณะทำงานอาเซียนรับผิดชอบการดำเนินความร่วมมือในแต่ละด้านอาเซียนได้ตั้งเป้าการจัดตั้งประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียนในปี 2558 โดยมุ่งหวังให้เป็นประชาคมที่มีประชาชนเป็นศูนย์กลาง มีสังคมที่เอื้ออาทรและแบ่งปัน ประชากรอาเซียนมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดี



และมีการพัฒนาในทุกด้าน เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน ส่งเสริมการใช้  
ทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืนรวมทั้งส่งเสริมอัตลักษณ์อาเซียน (ASEAN Identity) เพื่อรองรับ  
การเป็นประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน อาเซียนได้จัดทำแผนงานการจัดตั้งประชาคมสังคม  
และวัฒนธรรมอาเซียน (ASEAN Socio-Cultural Community Blueprint) ซึ่งประกอบด้วยความ  
ร่วมมือใน 5 ด้าน ได้แก่

- 6.3.1 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Development)
- 6.3.2 การคุ้มครองและสวัสดิการสังคม (Social Welfare and Protection)
- 6.3.3 สิทธิและความยุติธรรมทางสังคม (Social Justice and Rights)
- 6.3.4 ความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental Sustainability)
- 6.3.5 การสร้างอัตลักษณ์อาเซียน (Narrowing the Development Gap)

โดยมีกลไกดำเนินงาน ได้แก่ การประชุมรายสาขา (Sectorian) ระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส  
(Senior Officials Meeting) ระดับรัฐมนตรี (Ministerial Meeting) คณะมนตรีประชาคมสังคมและ  
วัฒนธรรมอาเซียน (ASEAN Socio Cultural Community Council) รวมทั้งการประชุม  
คณะกรรมการด้านสังคมและวัฒนธรรม (Senior officials Committee for ASEAN Socio-Cultural  
Community) (สำนักเศรษฐกิจอุตสาหกรรมระหว่างประเทศ. 2555 : 29)

## 7. แนวคิดเศรษฐศาสตร์ (Economics)

เศรษฐศาสตร์ (Economics) เป็นวิชาทางสังคมศาสตร์ที่ศึกษาการผลิต การบริโภค  
การกระจายสินค้า การค้า และการบริโภคสินค้าและบริการ เศรษฐศาสตร์คือศาสตร์แห่ง  
การจัดการทรัพยากรอันมีจำกัด เศรษฐศาสตร์พิจารณาถึงรูปแบบที่พฤติกรรมมนุษย์ได้เลือกใน  
การบริหารทรัพยากรเหล่านี้ อีกทั้งวิเคราะห์และอธิบายวิถีที่บุคคลหรือบริษัททำการจัดสรร  
ทรัพยากรอันจำกัดเพื่อตอบสนองความต้องการมากมาย และไม่จำกัด คำว่าเศรษฐศาสตร์  
มาจากรากศัพท์มาจากภาษากรีก ว่า "Oikonomia" ซึ่งแปลว่าการจัดการครัวเรือน การวิเคราะห์  
ทางเศรษฐศาสตร์ถูกประยุกต์ใช้ครอบคลุมทั้งสังคมในด้านธุรกิจ การเงิน และรัฐบาล แม้แต่ทั้ง  
ด้านอาชญากรรม การศึกษาครอบครัว สุขภาพ กฎหมาย การเมืองศาสนาสถาบันสังคม  
สงคราม และวิทยาศาสตร์อัลเฟรด มาร์แชล ผู้เริ่มทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์จุลภาคเป็นคนแรก  
เขียนผลงานพฤติกรรมผู้บริโภค ผู้ผลิต เสนอทฤษฎีว่าด้วยการผลิต

เศรษฐศาสตร์จัดเป็นวิชาเชิงปฏิบัติฐาน (เศรษฐศาสตร์ที่ควรจะเป็น) เมื่อเศรษฐศาสตร์  
ได้ถูกใช้เพื่อเลือกทางเลือกอันหนึ่งอันใด หรือเมื่อมีการตัดสินใจคุณค่าบางสิ่งบางอย่างแบบอัตวิสัย  
ในทางตรงข้ามเราจะเรียกเศรษฐศาสตร์ว่าเป็นวิชาเชิงบรรทัดฐาน เมื่อเศรษฐศาสตร์นั้นได้ถูกใช้

เป็นเครื่องมือในการทำนายและอธิบายถึงผลลัพธ์ที่ตามมาเมื่อมีการเลือกเกิดขึ้น โดยพิจารณาจากสมมติฐาน และชุดของข้อมูลสังเกตการณ์ ทางเลือกใดก็ตามที่เกิดจากการใช้สมมติฐานสร้างเป็นแบบจำลอง หรือเกิดจากชุดข้อมูลสังเกตการณ์ที่สัมพันธ์กันนั้น ก็เป็นข้อมูลเชิงบรรทัดฐานด้วย เช่นเดียวกัน เศรษฐศาสตร์จะให้ความสนใจกับตัวแปรที่สามารถวัดค่าได้เท่านั้น โดยสาขาของวิชา เศรษฐศาสตร์จะถูกจำแนกออกตามเนื้อหาเป็นสองสาขาใหญ่ ๆ คือ

7.1 เศรษฐศาสตร์จุลภาค (Microeconomics) เป็นการศึกษาพฤติกรรมทางเศรษฐกิจในหน่วยย่อย ครัวเรือนหรือธุรกิจเพียงหน่วยใด หน่วยหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับการผลิต การบริโภค การกำหนดราคา การจำหน่ายจ่ายแจก เน้นไปทางการจัดสรรทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด เป็นการศึกษากิจกรรมทางเศรษฐกิจของบุคคล หรือกลุ่มของบุคคลเนื้อหาส่วนใหญ่ของ เศรษฐศาสตร์จุลภาคเป็นเรื่องเกี่ยวกับราคาในตลาดแบบต่างๆ จึงเรียกอีกอย่างว่า ทฤษฎีราคา (Price Theory)

7.2 เศรษฐศาสตร์มหภาค (Macroeconomics) เป็นการศึกษาของเศรษฐกิจส่วนร่วม เป็นการศึกษาพฤติกรรมทางเศรษฐกิจทุกหน่วยในสังคมเช่นรายได้ประชาชาติ ระดับราคาสินค้า การกระจายรายได้ การคลังรัฐบาล การค้าระหว่างประเทศ การรักษาเสถียรภาพทางเศรษฐกิจของประเทศ เป็นการศึกษากิจกรรมทางเศรษฐกิจระดับประเทศ ระหว่างประเทศ เศรษฐกิจก่อเกิดควบคู่มากับมนุษย์โบราณแรกเริ่มที่เกี่ยวกับการหากินเพื่อดำรงชีพ รวมถึงการแบ่งปัน เนื้อเพื่ออาหารเพื่อจุนเจือกันในชุมชนและสังคม จนพัฒนามาสู่การแลกเปลี่ยนระหว่างสิ่งของกับสิ่งของ แต่รูปแบบของวิถีการดำเนินชีวิตดังกล่าวนี้เป็นไปตามสันชาตญาณของการดำรงชีพในยุคนั้นๆ เปรียบเสมือนเป็นภูมิปัญญาชาวบ้านในทางเศรษฐกิจ ยังไม่ได้มีการจัดระเบียบแบบแผนทางความคิดให้เป็นระบบ ซึ่งหากกล่าวถึงแนวความคิดทางเศรษฐศาสตร์ที่ค่อนข้างสะท้อนออกมาทางความคิดที่เป็นระบบที่มีมาตั้งแต่สมัยโบราณนั้น โดยส่วนใหญ่จะแทรกอยู่ในข้อเขียนและหนังสือสอนศาสนาของนักปราชญ์ในสมัยนั้น อาทิ หลักปรัชญาของโซเครตีส (Socrates) เพลโต (Plato) เป็นต้น (วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี. 2556 : 19) แต่แนวความคิดดังกล่าวยังไม่ถือได้ว่าเป็นหลักหรือทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์อย่างเป็นระบบ จนกระทั่งถึงคริสต์ศตวรรษที่ 15 ซึ่งเป็นสมัยที่การค้าทางยุโรปเจริญรุ่งเรืองเป็นอย่างมาก ได้ก่อเกิดลัทธิพาณิชย์นิยม (Mercantilism) หรือพวกที่นิยมทำการค้าเป็นสรวง ซึ่งนักพาณิชย์นิยมนี้มีความเชื่อว่า ประเทศจะมีความมั่งคั่งทางเศรษฐกิจก็ต่อเมื่อประเทศนั้นๆ ขายสินค้าขาออกให้กับต่างประเทศเป็นมูลค่าที่มากกว่าการซื้อสินค้าขาเข้า หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ เศรษฐกิจของประเทศจะมั่งคั่งก็ต่อเมื่อประเทศนั้นมีดุลการค้าเกินดุล ทั้งนี้ เพราะเห็นว่าเวลาที่ประเทศมีดุลการค้าเกินดุลนั้นจะทำให้มีทองคำและเงินตราไหลเข้าประเทศมากๆ ถือเป็นการส่งเสริมการจ้างงานภายในประเทศ เนื่องจากเมื่อประเทศ

มีปริมาณเงินหมุนเวียนมากจะทำให้การค้าเจริญ เมื่อการค้าเจริญการผลิตย่อมเพิ่มขึ้นตามมา ส่งผลให้เกิดการว่าจ้างแรงงานเพิ่มขึ้นในที่สุด ประชาชนก็จะมีความอยู่ดีกินดีเนื่องจากมีงานทำและมีรายได้เพิ่มขึ้น นอกจากนี้ นักพาณิชย์นิยมยังมีความเชื่อว่า การที่ประเทศจะบรรลุซึ่งการมีความมั่งคั่งคือดุลการค้าที่เกินดุลนั้น รัฐจะต้องเข้ามามีบทบาทในการแทรกแซงกิจกรรมทางเศรษฐกิจ โดยเฉพาะในด้านการค้ากับต่างประเทศ กล่าวคือ รัฐจะต้องส่งเสริมให้มีการส่งออกให้มากพร้อมกับการให้มีการจำกัดการนำเข้าสินค้ากับต่างประเทศ รัฐจะเป็นผู้กำหนดนโยบายการค้าและนโยบายด้านเศรษฐกิจอื่น ๆ โดยเอกชนเป็นผู้ดำเนินการตามนโยบายของภาครัฐ

ต่อมาในคริสต์ศตวรรษที่ 18 อัดัมสมิท (Adam Smith) ศาสตราจารย์แห่งมหาวิทยาลัยกลาสโกว์ ซึ่งเป็นแกนนำของนักเศรษฐศาสตร์สำนักคลาสสิก (Classical School) ได้เขียนหนังสือชื่อ “An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nation” หรือที่นิยมเรียกสั้น ๆ ว่า The Wealth of Nations ในปี ค.ศ. 1776 ถือได้ว่าเป็นตำราเศรษฐศาสตร์เล่มแรกและยิ่งใหญ่ที่สุดของมวลมนุษยชาติเล่มหนึ่งของโลกมาจวบจนถึงปัจจุบัน ซึ่งนั้นก็เพียงพอที่จะทำให้อัดัมสมิท ได้รับการยอมรับและยกย่องให้เป็นบิดาแห่งวิชาเศรษฐศาสตร์ แนวคิดหลักของสำนักคลาสสิกสนับสนุนระบบเศรษฐกิจแบบเสรีนิยม (Laissez-Faire) โดยการจำกัดบทบาทของรัฐบาลในด้านเศรษฐกิจเพราะมีความเชื่อว่าระบบเศรษฐกิจแบบเสรีนิยม จะทำให้ประเทศพัฒนาไปได้ด้วยดี เศรษฐกิจของประเทศจะมีความมั่งคั่งก็ต่อเมื่อรัฐบาลแทรกแซงหรือมีบทบาทในกิจกรรมทางเศรษฐกิจให้น้อยที่สุดหรือไม่แทรกแซงเลยดีที่สุด รัฐบาลควรมีหน้าที่เพียงแต่คอยอำนวยความสะดวก รักษาความสงบเรียบร้อยของบ้านเมือง และป้องกันประเทศ ส่วนในกิจกรรมทางเศรษฐกิจควรปล่อยให้เอกชนจัดการกันเองอย่างเสรี นั่นคือ อัดัมสมิท เชื่อในพลังของกลไกตลาด (ราคา) หรือที่เขาเรียกว่ามือที่มองไม่เห็น (Invisible Hand) นอกจากอัดัมสมิท แล้วนักเศรษฐศาสตร์ที่สำคัญในกลุ่มของคลาสสิกยังมี โทมัสมัลทัส (Thomas Malthus) เดวิด ริคาร์โด (David Ricardo) จอห์น สจิวตมิลล์ (John Stuart Mill) เป็นต้น

ถัดจากกลุ่มของสำนักคลาสสิกก็เป็นกลุ่มของสำนักนีโอคลาสสิก (Neoclassical School) ซึ่งเป็นนักเศรษฐศาสตร์ที่ก่อตัวและพัฒนาขึ้นในตอนปลายคริสต์ศตวรรษที่ 19 แนวความคิดหลักของสำนักนีโอคลาสสิกส่วนมากต่อ ยอดหรือดัดแปลงแก้ไขมาจากแนวคิดของสำนักคลาสสิก โดยเชื่อว่าการแข่งขันอย่างเสรีจะเป็นแรงผลักดันให้เศรษฐกิจมีความมั่งคั่ง นั่นคือสนับสนุนแนวความคิดของระบบเศรษฐกิจแบบเสรีเช่นเดียวกับของสำนักคลาสสิก นอกจากนั้นยังเน้นให้เห็นว่าเนื่องจากทรัพยากรมีจำนวนจำกัด ดังนั้นผู้บริโภคจะต้องพยายามเลือกบริโภคสินค้าและบริการเพื่อให้ได้รับความพึงพอใจสูงสุด ในทำนองเดียวกัน ผู้ผลิตจะต้องตัดสินใจเลือกวิธีการผลิตที่ทำให้เสียต้นทุนต่ำที่สุดหรือให้ได้กำไรสูงสุด นั่นคือ แต่ละฝ่ายจะต้องพยายามใช้

ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและประหยัดที่สุด โดยนักเศรษฐศาสตร์ที่เป็นผู้วางรากฐานแนวคิดที่สำคัญของสำนักนีโอคลาสสิกคืออัลเฟรดมาร์แชลล์ วิลเฟรโด พारेโต เป็นต้น

นอกจากนี้นักเศรษฐศาสตร์ของทั้งสำนักคลาสสิกและนีโอคลาสสิกต่างมีความเชื่อว่า อุปทานจะเป็นตัวสร้างอุปสงค์ (Supply Creates own Demand) ซึ่งแนวความคิดดังกล่าวเป็นที่รู้จักกันดีว่ากฎของซาย (Say's Law) ซึ่งมีสาระสำคัญว่า อุปทานจะเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดอุปสงค์ กล่าวคือ ไม่ว่าผู้ผลิตจะผลิตสินค้าหรือบริการอะไรออกมาจะมีผู้รับซื้ออยู่ตลอดเวลา นั่นก็คือจะไม่เกิดภาวะสินค้าล้นหรือขาดตลาด รวมทั้งภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ หรือเกิดการว่างงาน ซึ่งต่อมาแนวความคิดนี้ไม่ตรงกับความเป็นจริง เนื่องจากเกิดภาวะเศรษฐกิจตกต่ำอย่างรุนแรง ส่งผลให้เกิดปัญหาการว่างงานจำนวนมากในปี ค.ศ. 1930 ซึ่งกฎของซายไม่สามารถอธิบายปรากฏการณ์ทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นดังกล่าวได้ ในช่วงทศวรรษ 1930 ได้เกิดวิกฤติเศรษฐกิจครั้งใหญ่ของโลก ซึ่งได้สร้างปรากฏการณ์ทางเศรษฐศาสตร์ที่ส่งผลสะท้อนต่อความเชื่อมั่นและความศรัทธาในหลักปรัชญาเศรษฐศาสตร์ของสำนักคลาสสิกเป็นอย่างมาก เมื่อกลไกตลาดเป็นอัมพาตไม่สามารถขับเคลื่อนให้เศรษฐกิจเข้าสู่ดุลยภาพได้ดังเดิม และยังสร้างความสับสนให้กับผู้คนทั่วโลกเมื่อเผชิญกับกองทัพคนว่างงานหลายล้านคน ยาวิเศษยี่ห้อคลาสสิกไม่สามารถเยียวยาโรคทางเศรษฐกิจในขณะนั้นได้และวิกฤติเศรษฐกิจยิ่งขยายตัวและทวีความรุนแรงมากขึ้นเป็นธรรมดาเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น แนวความคิดและกระบวนการการแก้ปัญหาที่ย่อมเกิดขึ้นคู่ขนานกันไป โดยที่ตัวยาของสำนักคลาสสิกถูกมองว่าไม่สามารถรักษาอาการของผู้ป่วยได้และในขณะเดียวกันผู้ป่วยยังเกิดอาการดี้อา และมีภาวะแทรกซ้อน ถ้าวรให้ตัวยา (กลไกตลาด) ออกฤทธิ์ก็ไม่รู้ว่าจะต้องรออีกนานเท่าไรผู้ป่วยคงทรุดหนักหรืออาจจะเสียชีวิตไปเลยก็ได้ คนเราเมื่อถึงภาวะคับขันก็ต้องแสวงหาทางเลือกใหม่ที่ดีกว่า และคำตอบนั้นก็มาจอบอยู่ที่ยารักษาโรคยี่ห้อเคนส์เขียนโดยมีตัวยาที่สำคัญคือ การจัดการทางด้านอุปสงค์มวลรวม (Aggregate Demand) เป็นยานานเอกซึ่งเคนส์นอกจากสามารถที่จะวินิจฉัยโรคได้ตรงตามอาการแล้วยังมีวิธีการรักษาที่เป็นตัวเลือกที่ดีที่สุด ในขณะที่ จอห์น เมย์นาร์ดเคนส์ (John Maynard Keynes) แกนนำแนวความคิดทางเศรษฐศาสตร์สำนักเคนส์เขียน (Keynesian Economics) ได้เขียนหนังสือชื่อ The General Theory of Employment, Interest and Money ซึ่งถือได้ว่าเป็นตำราเศรษฐศาสตร์มหภาคเล่มแรกของโลกใน ปี ค.ศ. 1936 เพื่ออธิบายถึงสาเหตุของภาวะสินค้าล้นตลาด เศรษฐกิจตกต่ำ และการว่างงานจำนวนมากตลอดจนวิธีแก้ไข นับเป็นครั้งแรกของวงการเศรษฐศาสตร์ที่ได้มีการศึกษาเศรษฐศาสตร์โดยรวมของทั้งระบบเศรษฐกิจหรือของทั้งประเทศ เมย์นาร์ดเคนส์ มีความเชื่อว่าแนวความคิดที่ถูกต้องคืออุปสงค์จะเป็นตัวกำหนดอุปทาน ซึ่งตรงกันข้ามกับกฎของซาย โดยอุปสงค์และอุปทานดังกล่าวเป็นตัวมวลรวมของทั้งประเทศ เมย์นาร์ดเคนส์ อธิบายว่าสาเหตุ

ที่ทำให้เกิดภาวะเศรษฐกิจตกต่ำคือ การที่ระบบเศรษฐกิจมีอุปสงค์มวลรวมที่น้อยเกินไป ดังนั้นวิธีแก้ไขก็คือ การเพิ่มอุปสงค์มวลรวมของระบบเศรษฐกิจโดยใช้นโยบายการคลังผ่านทางด้านรายจ่ายของภาครัฐ เมย์นาร์ดเคนส์ ถือได้ว่าเป็นนักเศรษฐศาสตร์คนแรกของโลกที่กล่าวถึงหรือให้ความสนใจกับเศรษฐกิจภาพรวม อันเป็นมูลเหตุที่ทำให้มีการแยกศึกษาวิชาเศรษฐศาสตร์ออกเป็น 2 ภาค คือ ภาคเศรษฐกิจส่วนย่อยซึ่งเรียกว่าเศรษฐศาสตร์จุลภาค กับภาคเศรษฐกิจส่วนรวมซึ่งเรียกว่าเศรษฐศาสตร์มหภาค และเมย์นาร์ดเคนส์ ได้รับยกย่องเป็น บิดาแห่งวิชาเศรษฐศาสตร์มหภาคอีกด้วย (ชาญวิทย์ ปรึกษาพานิชพัฒนา. 2556 : 32)

#### 8. แนวคิดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

พัฒนาการของการปกครองท้องถิ่นของไทย เริ่มเกิดขึ้นตั้งแต่การปฏิรูประบบราชการในสมัยรัชกาลที่ 5 กล่าว คือ ได้มีกฎหมายว่าด้วยการจัดกิจการท้องถิ่นฉบับแรก คือ พระราชกำหนดสุขาภิบาลกรุงเทพฯ ร.ศ. 116 โดยกำหนดให้สุขาภิบาลกรุงเทพฯ มีหน้าที่ดำเนินการรักษาความสะอาด และป้องกันโรค ทำลายขยะมูลฝอย จัดสถานที่ถ่ายอุจจาระปัสสาวะ สำหรับราษฎรทั่วไป ห้ามการปลูกสร้าง หรือซ่อมแซมโรงเรือน ที่จะเกิดโรค รวมทั้งการขนย้ายสิ่งโสโครก ที่ทำความรำคาญให้กับราษฎรไปทิ้ง เป็นต้น ต่อมาได้จัดตั้ง สุขาภิบาลท่าฉลอมเมืองสมุทรสาครขึ้น ในต่างจังหวัด เป็นแห่งแรก ในสมัยรัชกาลที่ 6 ก็ได้ตราธรรมนูญการปกครองคณะนคราภิบาลดุสิตธานี พ.ศ. 2461 เพื่อทดลองรูปแบบเมืองจำลอง "ดุสิตธานี" นับเป็นการปกครองในรูปแบบเทศบาลครั้งแรก อันเป็นรูปแบบการปกครองอย่างประเทศอังกฤษ โดยกำหนดให้เป็นนิติบุคคล แยกจากส่วนกลาง มีรายได้ของตนเอง ดูแลการคมนาคม การดับเพลิง สวนสาธารณะ โรงพยาบาล สุสาน โรงฆ่าสัตว์ ดูแลโรงเรียนราษฎร การรักษาความสะอาด และการป้องกันโรค ทำบริการสาธารณะที่มีกำไร เช่น ตั้งโรงรับจำนำ ตลาด รถราง เป็นต้น ออกใบอนุญาต และเก็บค่าธรรมเนียมสำหรับยานพาหนะ ร้านจำหน่ายสุรา โรงละคร โรงหนัง สถานเริงรมย์ และอื่นๆ ต่อมาเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงระบอบการปกครองของประเทศไทย ในปี พ.ศ. 2475 จากระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์ มาเป็นระบอบประชาธิปไตย ที่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข ภายใต้กฎหมายรัฐธรรมนูญ ประเทศไทยได้จัดระเบียบการบริหารราชการ เป็นราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น ตามพระราชบัญญัติว่าด้วยระเบียบราชการ บริหารแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2476 โดยในส่วนของราชการส่วนท้องถิ่น ได้มีการจัดตั้ง เทศบาล ขึ้น ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2476 (ปัจจุบันใช้ พ.ร.บ.เทศบาล พ.ศ. 2496) แต่ต่อมาปรากฏว่า การดำเนินงานของเทศบาล ไม่ได้ผลเต็มที่ ตามที่มุ่งหมายไว้

จึงไม่อาจขยายการตั้งเทศบาลออกไปทุกท้องที่ ที่พระราชอาณาจักรได้ตั้งขึ้นได้เพียง 120 แห่ง ก็ระงับการจัดตั้งเทศบาลขึ้นใหม่ เป็นเวลานานหลายสิบปี และได้มีการตั้ง สุขาภิบาล ขึ้น แทนเทศบาลในท้องที่ที่ยังไม่มีฐานะ เป็นเทศบาล ตามพระราชบัญญัติสุขาภิบาล พ.ศ. 2495 จนกระทั่งถึงปี 2500 จึงได้มีการยกฐานะสุขาภิบาลบางแห่ง ขึ้นเป็นเทศบาลตำบล คือ เทศบาลตำบลกระบินทร์ เทศบาลโคกสำโรง เทศบาลตำบล บัวใหญ่ เป็นต้น และกรณีที่มีการจัดตั้งจังหวัดใหม่ ก็ให้จัดตั้งเทศบาลเมืองขึ้น ในท้องถื่นที่เป็นที่ตั้งศาลากลางจังหวัด ตามบทบัญญัติมาตรา 10 แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 อย่างไรก็ตาม การจัดตั้งเทศบาล และสุขาภิบาลก็ยังไม่เป็นไปโดยทั่วถึง ส่วนใหญ่จึงคงอยู่ ภายใต้การปกครองส่วนภูมิภาค ดังนั้น เพื่อแก้ความเหลื่อมล้ำในการปกครองท้องถื่น ในเขตเทศบาล และสุขาภิบาล กับท้องถื่นที่อยู่นอกเขตดังกล่าว จึงได้มีการจัดตั้ง องค์การบริหารส่วนตำบลขึ้น โดยตราพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ ส่วนจังหวัด พ.ศ. 2498 ให้เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถื่น ที่มีอำนาจหน้าที่ดำเนินกิจการส่วนจังหวัดภายในเขตพื้นที่จังหวัดนอกเขตเทศบาล และเขตสุขาภิบาล

นับแต่นั้นมา การปกครองส่วนท้องถื่นจึงครอบคลุมทั่วทั้งราชอาณาจักรไทยกล่าวคือทุกพื้นที่ของประเทศไทย จะอยู่ในความรับผิดชอบของ องค์การปกครองส่วนท้องถื่น ไม่รูปร่างก็รูปร่างหนึ่ง ซึ่งต่อมา ได้มีการประกาศใช้กฎหมายการปกครองส่วนท้องถื่น รูปพิเศษ ได้แก่ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2518 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการเมืองพัทยา พ.ศ. 2521 ทั้งนี้เนื่องจาก กรุงเทพมหานครเป็นเมืองขนาดใหญ่ มีประชากรมากที่สุด ส่วนเมืองพัทยาเป็นเมืองท่องเที่ยว ที่มีลักษณะพิเศษ และใช้รูปแบบการบริหาร โดยการจ้างผู้บริหาร ซึ่งปรากฏว่า ไม่ประสบผลสำเร็จมากนัก ปัจจุบันจึงมีแนวโน้มที่เปลี่ยนแปลง ให้เป็นเทศบาลนคร ในปี พ.ศ. 2537 ก็ได้มีการปรับปรุงการบริหารส่วนท้องถื่นในส่วนพื้นที่ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้มีการบริหารส่วนตำบลขึ้น เป็น องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ปัจจุบันกระทรวงมหาดไทย ได้ประกาศจัดตั้งแล้วทั่วประเทศ 6,397 แห่ง ซึ่งนับว่า เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถื่นรูปแบบใหม่ที่เล็ก และใกล้ชิดประชาชนในท้องถื่นมากที่สุด ขณะนี้ได้มีการปรับปรุง พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 โดยกำหนดให้มีพื้นที่รับผิดชอบครอบคลุมพื้นที่รับผิดชอบของ อบต. ด้วย แต่ให้อำนาจมีหน้าที่ดำเนินการ ในกิจการ ที่ อบต. ดำเนินการไม่ได้ หรือต้องประสานงานร่วมกันระหว่าง อบต. หลายแห่ง เป็นต้น ดังนั้น ปัจจุบันประเทศไทยจึงมีรูปแบบการปกครองส่วนท้องถื่นทั้งหมด 5 รูปแบบ คือ 1. กรุงเทพมหานคร 2. เมืองพัทยา 3. เทศบาล (แยกเป็นเทศบาลนคร เทศบาลเมือง และเทศบาลตำบล) 4. องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) 5. องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.)

อย่างไรก็ตาม จากเจตนารมณ์ดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่า องค์กรปกครองท้องถิ่นไทย หรือกล่าวในอีกนัยหนึ่ง ก็คือ “ราชการส่วนท้องถิ่น” จึงถูกจัดตั้งขึ้น บนพื้นฐานของแนวความคิดในการ พัฒนาระบบการปกครองแบบประชาธิปไตย ที่ต้องการให้ประชาชนได้มีส่วนร่วม และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการท้องถิ่นมากยิ่งขึ้น จึงถือได้ว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็น รากฐานของ ระบบประชาธิปไตย และ การมีส่วนร่วมของประชาชน ในท้องถิ่น และเป็น กลไกการปกครอง ที่จะบำบัดทุกข์ บำรุงสุข ให้แก่ประชาชนในท้องถิ่นของตน ได้อย่างแท้จริง ทั้งนี้เพราะ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องมาจากประชาชน ดำเนินกิจการ เพื่อประชาชน และ โดยการกำกับดูแลของ ประชาชน และองค์กรปกครองท้องถิ่น จะเข้มแข็งได้ อย่างเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน กับประชาชน ได้อย่างยั่งยืน ประชาชนในท้องถิ่นจำเป็นต้องมีการดำเนินงาน ในลักษณะ “ประชาสังคม” กล่าวคือ มีการรวมตัวของชุมชน เป็นองค์กร หรือ ชมรม หรือ กลุ่มต่าง ๆ อย่างหลากหลาย ตามความต้องการของชุมชน เพื่อให้ทุกส่วนของชุมชน ได้มีส่วนร่วม ทั้งในการกำหนดวิสัยทัศน์ การกำหนดปัญหา การวิเคราะห์ปัญหา การวางแผน การดำเนินการ และติดตามกำกับ การ โดยองค์กรปกครองท้องถิ่นจะเป็นองค์ภาคหนึ่งที่สำคัญ และมีบทบาทร่วมกับองค์กรต่าง ๆ ของชุมชนนั้น ในการดำเนินการพัฒนา

### ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ(International Relations Theory)

ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ หมายถึง การแลกเปลี่ยนและปฏิสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นข้ามเขตพรมแดนของรัฐ ซึ่งอาจเกิดขึ้นโดยรัฐหรือตัวแสดงอื่น ๆ ที่ไม่ใช่รัฐ ซึ่งส่งผลถึงความร่วมมือหรือความขัดแย้งระหว่างประเทศต่าง ๆ ในโลก ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศเป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กลุ่มบุคคล หรือสังคม ซึ่งเกิดขึ้นข้ามขอบเขตของกลุ่มสังคมการเมืองหนึ่งๆลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างประเทศสามารถแบ่งออกเป็นด้านหลักๆคือด้านเศรษฐกิจ หลังจากการแก้ไขสนธิสัญญาไม่เสมอภาคเป็นผลสำเร็จ ในสมัยของพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว และพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศไทยกับนานาชาติได้เข้าสู่ความเสมอภาค โดยสมบูรณ์ ยังผลให้ความสัมพันธ์ทางการค้าระหว่างไทยกับนานาชาติให้ประโยชน์แก่ไทยเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งทางด้านภาษีศุลกากรด้านการเมือง แม้ว่าประเทศไทยจะมีความเสมอภาคกับนานาชาติที่เป็นสมาชิก ขององค์การสันนิบาตชาติก็ตาม แต่ในทางปฏิบัติประเทศไทย ยังไม่ได้มีฐานะเท่าเทียมกับประเทศต่าง ๆ ในยุโรป สหรัฐอเมริกา และญี่ปุ่น ในเรื่องเกี่ยวกับการใช้อำนาจทางศาล และการใช้อำนาจเก็บภาษีศุลกากร ด้านสังคมและวัฒนธรรม ประเทศไทยดำเนินนโยบายต่างประเทศแบบผูกมิตรกับ ทุกประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับประเทศมหาอำนาจ

อย่างไรก็ดี ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประเทศนั้น ได้มีทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและ  
ผู้วิจัยสามารถอธิบายถึงปรากฏการณ์ของทฤษฎีกับความสอดคล้องระหว่างกลุ่มอาเซียน  
ได้ดังต่อไปนี้

1.1 ทฤษฎีสัจนิยม (The Realist Perspective) สัจนิยมใหม่เป็นสำนักแรกที่ใช้ทฤษฎี  
วิเคราะห์อาเซียน โดยนำแนวคิด “การถ่วงดุลอำนาจ” (Balance of Power) มาใช้อธิบายอาเซียน  
ตั้งแต่เริ่มก่อตั้ง ศาสตราจารย์ไมเคิล ลีเฟอร์ (Michael Leifer) ผู้ล่วงลับแห่ง London School of  
Economics (LSE) ถกเถียงว่า อาเซียนเกิดขึ้นและดำรงอยู่ด้วยการถ่วงดุลอำนาจทั้งภายในและ  
ภายนอก เริ่มตั้งแต่การก่อตั้งอาเซียนในปี 1967 มีที่มาจากความต้องการถ่วงดุลอินโดนีเซียซึ่งเป็น  
ประเทศที่ใหญ่ที่สุดและมีข้อขัดแย้งกับมาเลเซียและสิงคโปร์ในช่วงนั้น อีกทั้งยังเป็นการถ่วงดุล  
กับมหาอำนาจภายนอก ด้วยการรวมตัวกันเป็นสมาคมอาเซียน เพื่อช่วยเพิ่มอำนาจต่อรองกับ  
มหาอำนาจ โดยเฉพาะต่อชาติคอมมิวนิสต์ที่ถือเป็นภัยคุกคามอย่างเงินในขณะนั้น โดยทั่วไปแล้ว  
อาเซียนจะถูกมองว่าเป็นเครื่องมือสำหรับการถ่วงดุลอำนาจ ซึ่งรัฐที่ไม่ใช่คอมมิวนิสต์ในเอเชีย  
ตะวันออกเฉียงใต้ คือ ไทย อินโดนีเซีย มาเลเซีย สิงคโปร์ และฟิลิปปินส์ร่วมกันก่อตั้งขึ้นมาเพื่อ  
ต่อต้านเวียดนามในช่วงกลางทศวรรษ 1960 จนถึงปลายทศวรรษ 1980 โดยมีสหรัฐเป็นผู้ให้การ  
สนับสนุน นอกจากนี้ Leifer ยังแสดงทรรศนะว่า สมาชิกอาเซียนมีผลประโยชน์ร่วมกันเพียงจำกัด  
และยังขาดอัตลักษณ์ในความเป็นภูมิภาคเดียวกัน ดังนั้นอาเซียนจึงเป็นเพียง “ประชาคมทางการ  
ทูต” (Diplomatic Community) ที่มักเน้นการโอภาปราศรัยในเชิงการทูต โดยไม่มีข้อผูกมัด ไม่ได้  
เป็น “ประชาคมความมั่นคง” (Security Community) ที่มีพันธะสัญญาระหว่างกัน แม้สิ้นสุด  
สงครามเย็นแล้ว นักวิชาการแนวสังคมนิยมก็ยังมองว่า อาเซียนยังคงใช้การถ่วงดุลอำนาจอยู่  
ศาสตราจารย์ ราฟ เอมเมอร์ส (Ralf Emmers) แห่งมหาวิทยาลัยนานยางในสิงคโปร์ วิเคราะห์ว่า  
การประชุมว่าด้วยความร่วมมือด้านการเมืองและความมั่นคงในภูมิภาคเอเชีย-แปซิฟิก (ASEAN  
Regional Forum: ARF) เป็นเครื่องมือถ่วงดุลอำนาจที่อาเซียนใช้เกี่ยวข้องกับสหรัฐเพื่อเข้ามามี  
ส่วนร่วมในภูมิภาคและสกัดกั้นอิทธิพลของจีน แต่สำหรับจีน ARF ได้ทำหน้าที่เป็นเครื่องมือ  
ในการพัฒนาระบบหลายขั้วอำนาจเพื่อต่อต้านระบบขั้วอำนาจเดียวของสหรัฐ อินเดียนเองก็ยอมรับ  
เรื่องการถ่วงดุลอำนาจในระบบหลายขั้วอำนาจ ในขณะเดียวกัน อาเซียนก็ร่วมมือกับจีนเพื่อถ่วงดุล  
กับการกดดันจากสหรัฐในประเด็นการค้า และประเด็นสิทธิมนุษยชน กล่าวโดยสรุป สัจนิยมใหม่  
มองว่า สถาบันที่มีอาเซียนเป็นศูนย์กลางอย่าง ARF เกิดขึ้นและดำรงอยู่เพื่อการถ่วงดุลอำนาจกับ  
รัฐมหาอำนาจนั่นเองกระทั่งปัจจุบันนักวิชาการแนวสังคมนิยมก็ยังต้องมีทรรศนะตามแนวทางนี้



โดนัลด์เวเธอร์บี (Donald Weatherbee, 2012 : 2) แห่งมหาวิทยาลัยเซาท์แคโรไลนา ยืนยันว่า อาเซียนเป็นตัวอย่างความร่วมมือที่รัฐสมาชิกรวมตัวกันเนื่องจาก “ผลประโยชน์แห่งชาติ” (National Interest) ของตนเป็นหลัก จึงเป็นที่สังเกตได้ว่า ความร่วมมือของอาเซียนจะเป็นการจัดการกับรัฐอื่นนอกภูมิภาคมากกว่าการจัดการกับกิจการภายในของอาเซียน ซึ่งมีความขัดแย้งกันเองบ่อยครั้งในปัจจุบัน นอกจากนี้ “อัตลักษณ์อาเซียน” ยังเป็นเพียงหนึ่งอัตลักษณ์ท่ามกลางอัตลักษณ์ที่หลากหลายในภูมิภาค ไม่ว่าจะป็นอัตลักษณ์ในทางเชื้อชาติ ชาติพันธุ์ ศาสนา ซึ่งในกรณีที่มีการตัดสินใจเชิงนโยบายอัตลักษณ์อาเซียนจะได้รับการพิจารณาน้อยกว่าผลประโยชน์แห่งชาติ (Halpin A. W. 1966)

### 1.2 ทฤษฎีเสรีนิยมใหม่ (The Neo-liberal Perspective)

นักวิชาการแนวเสรีนิยมใหม่พยายามจะอธิบายอาเซียนผ่านการศึกษาการรวมตัวระหว่างประเทศด้วยทฤษฎีหน้าที่นิยม (Functionalist Theory) โดยเสนอว่า ความร่วมมือในอาเซียนพัฒนาไปสู่การสร้างสถาบันจากล่างขึ้นบน (Bottom-Up) ซึ่งอำนาจการตัดสินใจเป็นไปอย่างกว้างขวางในอาเซียน ดังนั้น ระบบระเบียบในภูมิภาคจึงมีเพิ่มขึ้นจากการพึ่งพากัน (Interdependence) ที่ขยายตัวมากขึ้นผ่านการค้า การลงทุน และการเชื่อมโยงระหว่างกันทางเศรษฐกิจ นักวิชาการแนวสถาบันนิยมแบบเสรีได้ทำทนายว่านักสังคมนิยมได้มองข้ามผลงานในการสร้างสันติภาพและความมั่นคงระดับภูมิภาคของอาเซียน อาเซียนมีความเชื่อมั่นและมีระดับความโปร่งใสที่สูงขึ้น อีกทั้งยังได้ลดความไม่แน่นอนและความเป็นปรปักษ์ต่อกันในความสัมพันธ์ภายในภูมิภาคอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งไม่ได้เกิดจากการถ่วงดุล หรือบทบาทของสหรัฐ แต่เป็นกระบวนการสร้างสถาบันในหมู่ชาติอาเซียนเองต่างหากที่ก่อให้เกิดความร่วมมือด้านความมั่นคงและเศรษฐกิจในภูมิภาคขึ้นมาต่อเรื่องนี้ ศาสตราจารย์ ดอน เอ็มเมอร์สัน (Don Emmerson) แห่งมหาวิทยาลัยสแตนฟอร์ด ได้จัดให้อาเซียนเป็น “ระบอบความมั่นคง” (Security Regime) ซึ่งรัฐอาเซียนจะไม่ใช้กำลังต่อรัฐอาเซียนด้วยกัน ในขณะที่ ศาสตราจารย์ นารายานัน กานะสัน (Narayanan Ganesan) แห่งมหาวิทยาลัยฮิโรชิมา วิเคราะห์ว่า อาเซียนทำหน้าที่เป็น “ระบอบ” ทางด้านความมั่นคงและด้านเศรษฐกิจระดับภูมิภาคที่อนุญาตให้รัฐสมาชิกสามารถธำรงรักษาไว้ซึ่งอำนาจอธิปไตยและการแสวงหาผลประโยชน์แห่งชาติได้ (David Harvey, 2007 : 18)

### 1.3 ทฤษฎีสรรค์สร้างนิยม (The Constructivist Perspective)

ในช่วงทศวรรษ 2000 นักวิชาการแนวสรรค์สร้างนิยมโดยเฉพาะศาสตราจารย์ อามิตาฟอะชาชา (Amitav Acharya) แห่งมหาวิทยาลัยอเมริกัน ได้โต้แย้งว่า แท้ที่จริง ภูมิภาคนิยมในอาเซียนเป็น “กระบวนการที่เกิดจากการปฏิสัมพันธ์กันและการขัดเกลาทางสังคม” โดยให้ความสำคัญกับปทัสถาน (Norms) ที่เป็นรากฐานของกระบวนการนี้กล่าวคือ ปทัสถาน

“วิถีอาเซียน” (ASEAN Way) ที่เน้นการปรึกษาหารือ (Consultation) ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ การตัดสินใจด้วยฉันทมติ (Consensus) และการไม่แทรกแซงระหว่างกัน (Non-Interference) เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนอาเซียน มิใช่การถ่วงดุลอำนาจ หรือแม้แต่การสร้างสถาบัน จึงกล่าวได้ว่า อาเซียนมีอัตลักษณ์แห่งภูมิภาค (Regional Identity) และได้ทำหน้าที่เป็น “ประชาคมความมั่นคง” (Security Community) ที่มีพันธะสัญญาและ อัตลักษณ์ร่วมกันแล้ว มิได้เป็นเพียง “ประชาคมทางทหาร” อย่างที่นักสังคมนิยมกล่าวอ้าง ทั้งนี้ ไม่ว่านักสังคมนิยมใหม่และนักเสรีนิยมใหม่ก็ล้วนแต่ก็ให้ความสำคัญกับผลประโยชน์ด้านวัตถุ (Material Interest) เพียงอย่างเดียว โดยไม่ให้ความสำคัญต่อผลประโยชน์ด้านความคิด (Ideational Interest) ที่จะช่วยนำไปให้ตัวแสดงต่างๆ ค้นพบผลประโยชน์ใหม่ ๆ ร่วมกัน จนนำไปสู่ความร่วมมือที่มากยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ ศาสตราจารย์ อลาสแตร์ เอียน จอห์นสตัน (Alastair Iain Johnston) แห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ได้นำแนวคิดสรรค์สร้างนิยมมาวิเคราะห์ ARF ไว้ว่า อาเซียนประสบความสำเร็จในการทำให้จีนยอมรับปทัสถานของอาเซียน ดังจะเห็นได้ว่า จีนมีความเต็มใจที่จะเข้าร่วมเวทีที่อาเซียนเป็นผู้นำ โดยยึดหลักการไม่แทรกแซง การกำหนดประเด็นหารือที่คำนึงถึงระดับความสบายใจ (Comfort Level) และแสดงท่าทีแห่งความร่วมมือ ซึ่งล้วนเป็นไปตามแนวทางของอาเซียน ทั้งนี้ ARF ไม่มีแรงจูงใจทางวัตถุที่เด่นชัดต่อจีนแต่อย่างใด Johnston สรุปว่า การออกแบบสถาบันที่ไม่มีการผูกมัดอย่าง ARF ซึ่งดูจะไร้ประสิทธิภาพ แต่กลับมีประสิทธิภาพในการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับความร่วมมือระหว่างตัวแสดงที่มีความหลากหลายและแตกต่างในผลประโยชน์ในตนเองเดียวกัน ศาสตราจารย์ ทาคาชิ เทราดะ (Takashi Terada) แห่งมหาวิทยาลัยวาเซดะ ในญี่ปุ่น ได้ขยายแนวคิดสรรค์สร้างนิยมออกจากอาเซียนไปสู่เอเชียตะวันออกด้วย โดยถกเถียงว่า หลังเกิดวิกฤตการเงินเอเชียในปี 1997 “ความรู้สึกเป็นพวกเรา” (We Feeling) ได้เกิดขึ้น ในหมู่ชาติอาเซียนและชาติบวกสาม คือ จีน ญี่ปุ่นและเกาหลีใต้ อัตลักษณ์ร่วมนี้ได้กลายมาเป็นปัจจัยสำคัญในกระบวนการภูมิภาคนิยมเอเชียตะวันออกในรูปแบบของอาเซียน+3 ซึ่งมีความเข้มข้นเพิ่มมากขึ้นในช่วงหลายปีที่ผ่านมา ไม่ว่าจะเป็นในการประชุมสุดยอดผู้นำระหว่างกันทุกปี การทำข้อตกลงเขตการค้าเสรีระหว่างกัน (FTA) หรือความร่วมมือทางการเงินในกรอบข้อตกลงความริเริ่มเชียงใหม่ (Chiang Mai Initiative: CMI)

ตลอดจนความร่วมมือระหว่างกันในด้านอื่น ๆ ซึ่งมีความครอบคลุมทั้งด้านการมั่นคง เศรษฐกิจ และสังคมวัฒนธรรมเมื่อพิจารณาจากทั้ง 3 สำนักดังกล่าวข้างต้นแล้ว อาจกล่าวได้ว่า ทฤษฎีแนวสังคมนิยมใหม่ สามารถอธิบายอาเซียนในช่วงสงครามเย็นหรือในช่วงทศวรรษแรกของอาเซียนได้มากกว่า จากการที่อาเซียนยังมีความร่วมมือกันน้อย และมีความสัมพันธ์ในเชิงการคานอำนาจทั้งกับประเทศภายในภูมิภาคด้วยตนเอง เช่น กับอินโดนีเซีย

และกับเวียดนาม และการคานอำนาจกับประเทศภายนอกภูมิภาค ในขณะที่ในช่วงหลังสงครามเย็น ทฤษฎีสถาบันนิยมใหม่สามารถอธิบายอาเซียนได้มากขึ้น จากการที่ระดับความร่วมมือได้เพิ่มมากขึ้น เริ่มจากความตกลงในการก่อตั้งเขตการค้าเสรีอาเซียนหรือ อาฟต้า (ASEAN Free Trade Area: AFTA) ในปี 1992 ตามมาด้วยการรับชาติในอินโดจีนและพม่าเข้าเป็นสมาชิก และมีการประชุมสุดยอดผู้นำอาเซียนอย่างต่อเนื่องทุกปี จนทำให้แนวคิดสรรค์สร้างนิยามสามารถอธิบายได้มากขึ้นใน ส่วนของพัฒนาการความร่วมมือที่ทวีขึ้นอย่างกว้างขวางในหลากหลายสาขา อีกทั้งยังมีระดับความไว้เนื้อเชื่อใจระหว่างกันมากขึ้น จนไม่มีข้อพิพาทรุนแรงระหว่างกันในช่วงทศวรรษ 1990 หลังสงครามเย็นสิ้นสุดลง อย่างไรก็ตาม นักวิชาการแนวเสรีนิยมใหม่ต้องพบความผิดหวังกับ พัฒนาการด้านสถาบันของอาเซียนที่ดำเนินไปอย่างล่าช้า แม้แต่โครงการอย่างประชาคมอาเซียน (ASEAN Community) หรือข้อตกลงเขตการลงทุนอาเซียน (ASEAN Investment Area: AIA) หน้าที่ความรับผิดชอบและการนำไปปฏิบัติยังคงคลุมเครือ อาเซียนยังห่างไกลจากการเป็น ประชาคม และมักถูกวิจารณ์ว่า “ขาดดุลทางการปฏิบัติ” (Implementation Deficit) อยู่เสมอ คือ มีข้อตกลงจำนวนมาก แต่ไม่ได้มีการปฏิบัติตามนั้น นอกจากนี้ อาเซียนยังสามารถแสดงบทบาท ได้น้อยมากเกี่ยวกับความขัดแย้งในหมู่ชาติสมาชิก เช่นในกรณีพิพาทเขาพระวิหารระหว่างไทยกับ กัมพูชา ซึ่งทั้งสองประเทศอินทรานที่จะจัดการกันเองแบบทวิภาคี ส่วนกรณีข้อพิพาททางดินแดน เกาะสิปาดันระหว่างมาเลเซียกับอินโดนีเซียในช่วงก่อนหน้านั้น ทั้งสองประเทศได้ขอให้ศาล ยุติธรรมระหว่างประเทศ (International Court of Justice: ICJ) เข้ามาช่วยแก้ไขปัญห โดยไม่ได้ ฟังอาเซียน ในขณะที่เดียวกัน มุมมองทางสรรค์สร้างนิยมก็ต้องเผชิญกับอุปสรรคในการอ้างถึง อัตลักษณ์ภูมิภาคหลังจากอาเซียนขยายสมาชิกภาพ โดยรวมตัวแสดงที่มีความหลากหลาย เช่น ประเทศที่ปกครองด้วยรัฐบาลเผด็จการทหารอย่างพม่าเข้ามาในอาเซียน อีกทั้งความรู้สึกลัทธินิยม หรืออัตลักษณ์แห่งชาติที่ยังมีอยู่อย่างเข้มข้นในบรรดาชาติ อาเซียนก็ยังทำให้เกิดปัญหาในการ อธิบายอาเซียนด้วยอัตลักษณ์แห่งภูมิภาคตามทฤษฎีสรรค์สร้างนิยม โดยสรุป ทฤษฎีแนวสังคมนิยม ยังคงสามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างประเทศของเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ได้เป็นอย่างมาก จากการที่รัฐในอาเซียนยังคงเน้นปกป้องผลประโยชน์แห่งชาติมากกว่าผลประโยชน์แห่งภูมิภาค อีกทั้งยังมีความเป็นชาตินิยมและหวงแหนอธิปไตยของตนอย่างสูงยิ่ง (Burns. J. M. 1978 : 17)

## 2. ทฤษฎีความร่วมมือทางเศรษฐกิจระหว่างประเทศ

### 2.1 ทฤษฎีพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันระหว่างประเทศ (Interdependence Theory)

นักวิชาการที่โดดเด่นคือ โรเบิร์ต โอ. เคียวเสน และ โจเซฟเอช. ไน ซึ่งเป็นบิดาของ ทฤษฎีพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน เคียวเสนและไน กล่าวว่าความสัมพันธ์ระหว่างประเทศในปัจจุบัน

มีลักษณะการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน เช่นการพึ่งพาสินค้า พึ่งพาการลงทุน พึ่งพาเทคโนโลยี พึ่งพาทรัพยากรต่างๆ และความสัมพันธ์ในแบบพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันจะทำให้เกิดเหตุการณ์ระหว่างประเทศขึ้น แม้ว่าการพึ่งพาอาจจะเป็นไปในลักษณะที่ไม่เท่าเทียมกัน แต่โลกทั้งโลกก็ต้องพึ่งพาอาศัยกัน ทฤษฎีนี้สามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ทางการค้าและเศรษฐกิจ (Graham J.W. 1991 : 19)

2.2 ทฤษฎีบูรณาการทางเศรษฐกิจระหว่างประเทศ (International Integration Theory) เป็นทฤษฎีที่สนับสนุนให้ประเทศต่างๆ มีการรวมกลุ่มกันเพื่อสร้างความร่วมมือในทางเศรษฐกิจ ปัจจุบันเป็นทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับมากขึ้น ดังจะเห็นจากทั่วโลกได้เกิดการรวมกลุ่มในรูปแบบต่าง ๆ มากมายทฤษฎีบูรณาการทางเศรษฐกิจระหว่างประเทศมีนักวิชาการนำเสนอหลายคนแต่ที่มีชื่อเสียงคือทฤษฎีการบูรณาการทางเศรษฐกิจในระดับภูมิภาคของ Bela Balassa (เบลลา บาลาสซา) เนื่องจากเป็นทฤษฎีที่ใช้ในการอธิบายการบูรณาการของยุโรป ซึ่งเป็นการรวมกลุ่มที่ประสบความสำเร็จมากที่สุดในโลก บาลาสซาเสนอว่าขั้นตอนของการบูรณาการทางเศรษฐกิจระดับภูมิภาคมี 5 ขั้นตอน ได้แก่

2.2.1 ความร่วมมือจัดตั้งเขตการค้าเสรี (Free Trade Area / Agreement: FTA) หมายถึง การร่วมมือกันของประเทศสมาชิกในภูมิภาคเพื่อขจัดอุปสรรคทางการค้า ยกเลิกภาษีทางการค้าระหว่างกัน มีการเคลื่อนย้ายสินค้าโดยเสรีระหว่างประเทศสมาชิก โดยประเทศสมาชิกยังจัดเก็บภาษีศุลกากรกับประเทศนอกกลุ่มได้ตามนโยบายของตนเอง เวลานี้การรวมตัวของประเทศในกลุ่มอาเซียนยังอยู่ในขั้นตอนนี้คือการจัดเป็นเขตการค้าเสรีอาเซียน (AFTA)

2.2.2 สหภาพศุลกากร (Custom Union) หมายถึง ประเทศสมาชิกนอกจากจะยกเลิกภาษีทางการค้าลดอุปสรรคระหว่างกันแล้วยังใช้ระบบภาษีศุลกากรกับประเทศนอกกลุ่มในอัตราเดียวกัน หรือมี Common Custom Policy

2.2.3 ตลาดร่วม (Common Market) หมายถึง การขยายความร่วมมือด้านการค้าถึงขนาดที่เปิดโอกาสให้ทุน แรงงาน การประกอบการเคลื่อนไหวอย่างเสรีภายในกลุ่ม เช่นแรงงานในเยอรมันไปทำงานในฝรั่งเศส ในอังกฤษ และประเทศสมาชิกสหภาพยุโรปอื่นๆ ได้อย่างเสรี

2.2.4 สหภาพทางเศรษฐกิจ (Economic Union) เป็นการรวมตัวกันตั้งแต่ขั้นตอนที่ 1 + 2 + 3 รวมกับการกำหนดนโยบายสังคม เศรษฐกิจ การเงิน การคลังร่วมกัน

2.2.5 สหภาพการเมือง (Political Union) ถือเป็นจุดสุดท้ายของการบูรณาการทางเศรษฐกิจ หมายถึง การใช้นโยบายการเมืองและความมั่นคงอันเดียวกัน เช่นเดียวกับ United States of America ขั้นตอนนี้ยังคงเป็นไปได้ยากเพราะรัฐต่าง ๆ ยังอยากสงวนอำนาจอธิปไตยในการกำหนดนโยบายการเมืองและความมั่นคงของตนเองอยู่ทฤษฎีนี้เหมาะสำหรับไปใช้อธิบายความ

ร่วมมือในทางเศรษฐกิจแบบกลุ่มประเทศ เช่นความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจของอาเซียน อียู หรือกลุ่มเศรษฐกิจอื่น ๆ ของโลก

ทฤษฎีที่กล่าวมานี้ มีส่วนสัมพันธ์กัน คือ แนวคิดเสรีนิยมใหม่ก่อให้เกิดการบูรณาการระหว่างประเทศ เพราะเสรีนิยมเน้นการสร้างความร่วมมือระหว่างประเทศ และกระแสโลกาภิวัตน์ทำให้แนวคิดแบบนี้กระจายไปทั่วโลก จะพบว่าปัจจุบันทั่วโลกต่างรวมกลุ่มกันทางเศรษฐกิจในระดับภูมิภาคมากขึ้นประเทศไทยของเราได้รับผลกระทบจากแนวคิดเสรีนิยมมายาวนาน เนื่องจากเราเปิดรับโลกภายนอกมาตั้งแต่ยุคอยุธยา รวมทั้งการทำสนธิสัญญาเบาริ่งในสมัยรัชกาลที่ 4 ก็ส่งผลให้ประเทศไทยเอาตัวเองไปผูกติดกับโลกาภิวัตน์อย่างเต็มที่มากขึ้น ผลกระทบที่สำคัญของโลกาภิวัตน์และแนวคิดเสรีนิยมที่มีต่อประเทศไทยคือ 1. ผลกระทบทางเศรษฐกิจ ทำให้ประเทศไทยกลายเป็นประเทศที่ต้องพึ่งพาสถาถาภายนอก แนวคิดเปิดเสรีทางการค้าและการลงทุนทำให้ไทยสามารถส่งออกสินค้าไปต่างประเทศได้มากขึ้น รวมทั้งสามารถดึงดูดการลงทุนจากต่างชาติเข้ามาในประเทศไทยมากขึ้น สภาพเช่นนี้ทำให้เศรษฐกิจไทยขึ้นอยู่กับภาวะเศรษฐกิจโลก ดังนั้นถ้าเศรษฐกิจสหรัฐ ญี่ปุ่น อียู ตกต่ำส่งผลกระทบต่อเราด้วย 2. ผลกระทบทางสังคมและวัฒนธรรม โลกาภิวัตน์ทำให้วัฒนธรรมของสังคมไทยเปลี่ยนไป 3. ผลกระทบทางการเมือง แนวคิดเสรีนิยมมีผลทำให้รัฐบาลมีบทบาทน้อยลงในการกำหนดความเป็นไปของสังคม โดยเอกชนและประชาชนเข้ามามีบทบาทในการกำหนดนโยบายมากขึ้น

ในการศึกษาวิชาเศรษฐกิจระหว่างประเทศเน้นความสัมพันธ์ระหว่างประเทศในด้านธุรกิจการค้า ความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจกับการเมืองระหว่างประเทศมีมากในปัจจุบัน ได้เปิดโอกาสให้การค้าหรือการแลกเปลี่ยนระหว่างประเทศเข้ามามีบทบาทในความสัมพันธ์ระหว่างรัฐ การช่วยเหลือระหว่างประเทศ การรวมกลุ่มของบรรดาประเทศต่าง ๆ ที่มีระบบเศรษฐกิจเหมือนกันในกลุ่ม ชุมชนหรือตลาดในระดับภูมิภาคมีผลต่อการเมืองระหว่างประเทศเป็นอย่างมาก ผลประโยชน์ของชาติ (National Interest) ยังคงเป็นตัวแปรที่สำคัญในการกำหนดนโยบายต่างประเทศของทุกชาติ การกำหนดนโยบายมักกำหนดตามความเหมาะสมและความสามารถของรัฐนั้น ๆ รัฐใดที่มีฐานะทางเศรษฐกิจดีมักจะไม่เกิดปัญหาในการต่อรองทาง การเมืองกับรัฐอื่น เช่น ญี่ปุ่น เยอรมนี ออสเตรเลีย และสหรัฐอเมริกา เป็นต้น กฎหมายระหว่าง ประเทศสมัยใหม่ก็ให้ความสำคัญกับมิติทางเศรษฐกิจ เช่น มีการศึกษากฎหมายระหว่างประเทศด้านเศรษฐกิจในประเทศฝรั่งเศส เป็นต้น ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศในปัจจุบันไม่สามารถเลี่ยงปัญหาเศรษฐกิจได้ เพราะรัฐทุกรัฐจำเป็นต้องมีความสัมพันธ์ในแง่ของการแลกเปลี่ยนทางเศรษฐกิจหรือการค้าระหว่างประเทศ การค้าระหว่างประเทศมีผลสะท้อนต่อเศรษฐกิจภายใน ประเทศ วิวัฒนาการของการค้าระหว่าง

ประเทศได้เริ่มต้นมาตั้งแต่ศตวรรษที่ 18 คือ เมื่อมีการปฏิวัติอุตสาหกรรมซึ่งเริ่มที่อังกฤษ และขยายออกไปยังยุโรปและอเมริกา (อัทธ พิศาลวานิช, 2554 : 78)

### 2.3 ทฤษฎีองค์การระหว่างประเทศ (International Organization Theory)

องค์การระหว่างประเทศ เป็นตัวกระทำหรือผู้มีส่วนในกฎหมายระหว่างประเทศ เป็นองค์การผู้ใช้กฎหมายโดยตรงเป็นเอกเทศกว่ารัฐเอกราช องค์การระหว่างประเทศมุ่งศึกษารูปแบบขององค์การ วิวัฒนาการ กฎเกณฑ์ที่ใช้ และกลไกช่วยปฏิบัติในองค์การหรือสถาบันระหว่างประเทศโดยทั่วไป เช่น องค์การด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคมเพื่อให้ทราบเป็นแนวทางว่าองค์การเหล่านี้มีบทบาทอย่างไร โดยเฉพาะบทบาทในทางการเมือง การกำเนิดองค์การหรือสถาบันระหว่างประเทศเป็นเครื่องมือที่สามารถทำให้ประชากรแห่งโลกติดต่อกันมากขึ้นได้สะดวกทั้งในทางความคิด ทางเศรษฐกิจ ทางการทูตและทางทหาร การตัดสินใจในปัญหาของรัฐจำเป็นต้องพึ่งพาอาศัยหน่วยงานกลาง คือ องค์การดังกล่าว ทั้งในระดับโลก ระดับระหว่างประเทศ และระดับภูมิภาค ในด้านเทคนิควิชาการและด้านการเมือง การจำแนกองค์การระหว่างประเทศตามแนวของ Pierre Vellasกระทำได้ 3 วิธี การจำแนกโดยหน้าที่ หมายถึง มุ่งจุดหรือเป้าหมายและอำนาจหน้าที่ขององค์การ เช่น องค์การทางการเมือง ได้แก่ สหประชาชาติ สันนิบาตชาติ องค์การนาถรัฐอเมริกา มนตรีแห่งยุโรป องค์การร่วมกันแห่งแอฟริกา (UN, LN, OAS, Council of Europe, OAU.) องค์การทางเศรษฐกิจ ได้แก่ ธนาคารโลก กองทุนการเงินระหว่างประเทศ องค์การการบินพลเมืองระหว่างประเทศ ประชาคมเศรษฐกิจยุโรป (IBRD, IMF, ICAO, EEC) องค์การทางสังคม ได้แก่ องค์การกรรมการระหว่างประเทศ องค์การอนามัยโลก องค์การศึกษาศาสตร์ และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ (ILO, WHO, UNESCO) องค์การทางคมนาคมและขนส่ง ได้แก่ สหภาพไปรษณีย์สากล สหภาพโทรคมนาคมระหว่างประเทศ องค์การการบินพลเรือนระหว่างประเทศ (UPU, ITU, ICAO) องค์การด้านทหาร เช่น องค์การป้องกันร่วมกันแอตแลนติกเหนือ องค์การป้องกันร่วมกันกลาง องค์การสนธิสัญญาออร์ซอ (NATO, CENTO, Warsaw Pact) การจำแนกโดยพื้นที่ เป็นการแบ่งองค์การระหว่างประเทศ โดยใช้ภูมิศาสตร์และขอบข่ายงานขององค์การเป็นหลัก ได้แก่ องค์การสากล ด้านการเมือง เช่น สันนิบาตชาติ ด้านเศรษฐกิจการเงิน ได้แก่ IBRD, IMF, FAO ด้านสังคม ได้แก่ ILO, WHO องค์การภูมิภาค เช่น ประชาคมเศรษฐกิจยุโรป สภาแห่งยุโรป องค์การแอฟริกา ASPAC, ASEAN, OAS การจำแนกโดยถืออำนาจบังคับทางกฎหมาย เป็นองค์การที่มีขอบเขตของงาน ได้แก่ องค์การระหว่างรัฐ (Interstate) ที่ยึดหลักการเคารพอธิปไตยซึ่งกันและกันของรัฐสมาชิก แม้ว่าอธิปไตยของชาติจะถูกจำกัดโดยองค์การที่เข้าร่วม เป็นลักษณะของสมาพันธรัฐ (Confederation States) เป็นการรับผิดชอบร่วมกันในวิชาการเศรษฐกิจและสังคม เช่น และองค์การชำนาญพิเศษ และองค์การอภิรัฐ

(Superstate) เป็นการรวมกลุ่มของรัฐเอกราชและมอบอำนาจอธิปไตยบางส่วนให้แก่องค์การมากกว่าแบบแรก มีลักษณะเป็นแบบสหพันธรัฐ หรือ Federal States การเมืองของรัฐสมาชิกสัมพันธ์โดยตรงกับองค์การโดยไม่ต้องผ่านรัฐบาลของตน เช่น ศาลยุติธรรมของประชาคมแห่งยุโรป ตลาดร่วมยุโรป (Gibson, J.L. Ivancevich J.M. & Donnelly J.H. 1997 : 98)

#### 2.4 ทฤษฎีการเมืองระหว่างประเทศ (International Politics Theory)

การเมืองระหว่างประเทศหมายถึง กิจกรรมที่มีต่อกัน หรือปฏิสัมพันธ์ระหว่างรัฐ ในด้านการเมือง โดยเฉพาะเป็นการเน้นในเรื่องการเมืองระหว่างรัฐ โดยให้ความสำคัญแห่งองค์การที่มีบทบาท คือ รัฐ ในความสัมพันธ์ คือ การเมืองที่ปรากฏ (Realpolitik) การเมืองระหว่างประเทศเน้นการศึกษาในเรื่องทางโครงสร้างอำนาจ และจุดประสงค์แห่งรัฐในฐานะที่รัฐเป็นผู้แสดง หรือผู้ที่มีบทบาท (Actor) ที่แสดงออกมาโดยลำพัง หรือแสดงออกมาในลักษณะของการรวมกลุ่มของรัฐต่าง ๆ นอกจากนี้ ยังศึกษาสถาบัน กระบวนการและปัญหาในความสัมพันธ์ระหว่างรัฐ ประชาชาติ ซึ่งรวมทั้งปัญหาสงครามและสันติภาพการขัดแย้งและการร่วมมือระหว่างรัฐเอกราช นับตั้งแต่ความสัมพันธ์ระหว่างนครรัฐกรีกศตวรรษที่ 5 ก่อนคริสตกาล ในระยะของการฟื้นฟูศิลปวิทยาในอิตาลี ในระบบรัฐชาติ (Nation-States) ในยุโรปตะวันตก รวมทั้งความสัมพันธ์ของจีนและอินเดียโบราณจนถึงปัจจุบัน อนึ่งให้ความสนใจกับการเมืองระหว่างประเทศที่จะก่อให้เกิดผลดีและผลเสียต่อความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ ได้แก่ วิกฤตการณ์ระหว่างรัฐ ความขัดแย้งระหว่างรัฐ ความตึงเครียดสงคราม ข้อตกลง และสนธิสัญญาระหว่างรัฐ เป็นต้น

ปรากฏการณ์ทางการเมืองที่เกิดขึ้นส่วนใหญ่เป็นผลมาจากการปฏิวัติอย่างใดอย่างหนึ่งของประเทศ กับการปฏิวัติอันเป็นปฏิริยาของอีกประเทศหนึ่งต่อการปฏิบัติอันแรกนั้น การเมืองระหว่างประเทศจึงสนใจศึกษามูลเหตุของใจที่ให้ประเทศหนึ่งปฏิบัติกรอย่างใดอย่างหนึ่งต่ออีกประเทศหนึ่ง หรือต่อสิ่งที่เรียกรวม ๆ กันว่า “โลกภายนอก” ด้วย ความสัมพันธ์ระหว่างรัฐประชาชาติ ในยุคปัจจุบันนี้ไม่มีรัฐใด ชาติใดที่จะดำรงอยู่อย่างโดด เดี่ยวตามลำพัง โดยที่ไม่ต้องเกี่ยวข้องกับรัฐอื่น ๆ หรือสังคมอื่น ๆ โดยได้อีกต่อไป อีกทั้งได้มีการยอมรับกันว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการเมืองภายในรัฐ และการเมืองภายนอกรัฐนั้นเกี่ยวพันและเป็นผลซึ่งกันและกัน ความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยการเมืองคือ รัฐ ในปัจจุบันได้ มุ่งไปถึงทั้งทางการเมือง เศรษฐกิจ และทางสังคมระหว่างรัฐซึ่งมีประมาณ 160 รัฐ ทั้งในองค์การและนอกองค์การสหประชาชาติ ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศนี้มีได้หมายความถึงความสัมพันธ์ระหว่าง “ประเทศ” เท่านั้น แต่มีความหมายที่กว้างกว่านั้น ถึงแม้ว่า “หน่วย” ที่มีบทบาทสำคัญส่วนใหญ่ในความสัมพันธ์ระหว่างประเทศคือรัฐ หรือรัฐบาล ผู้ดำเนินกิจการของรัฐก็ตาม “ประเทศ” นี้รวมถึง “หน่วย” อื่นๆ ที่มีใช้รัฐ เช่น องค์การระหว่างประเทศ กลุ่มบุคคลใดๆ หรือบุคคลใดบุคคลหนึ่ง

ซึ่งมีบทบาทความสัมพันธ์ระหว่างประเทศได้ “ความสัมพันธ์” มิได้หมายความถึงเฉพาะความสัมพันธ์ทางการเมืองเพียงอย่างเดียว แต่รวมถึงความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจ วัฒนธรรม และอื่นๆ ซึ่งมีความสำคัญในการดำเนินการเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของ “หน่วย” นั้นๆ ความสัมพันธ์นี้มีทั้งความขัดแย้งและความร่วมมือ ในยุคร่วมสมัยความสัมพันธ์ระหว่างประเทศขยายความสำคัญพร้อมกับการที่สถานการณ์ของโลกเปลี่ยนจากคลื่นลูกที่ 2 ซึ่งเน้นการใช้เครื่องจักรกลแห่งอุตสาหกรรม เข้าสู่คลื่นลูกที่ 3 (Third Wave) แห่งการใช้เทคโนโลยีล้ำสมัย (Hi Tech) โดยเฉพาะความก้าวหน้าด้านสารสนเทศ (Information Technology) ซึ่งผลักดันเข้าสู่ความเป็น “สากล” หรือ “โลกไร้พรมแดน” (Borderless) ซึ่งมักเรียกกันตามศัพท์ของราชบัณฑิตยสถานว่า “โลกาภิวัตน์” (จุลชีพชินวรร โณ. 2547 : 54)

## 2.5 ทฤษฎีกฎหมายระหว่างประเทศ (International Law Theory)

ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศพิจารณาได้ทั้งในแง่การเมืองและในทางกฎหมาย กฎหมาย มีบทบาทในความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ กฎหมายสามารถช่วยส่งเสริมหรือยับยั้งการกำหนดนโยบายหรือการตัดสินใจของผู้บริหารของรัฐ แนวความคิดกฎหมายระหว่าง ประเทศเกิดขึ้นสมัย Hugo Grotius (1583-1645) ซึ่งได้นิพนธ์ผลงานสำคัญในปี ค.ศ. 1625 เกี่ยวกับกฎหมายระหว่างประเทศชิ้นแรก คือ De jure belli ac pacis (On the Law of War and Peace) ต่อมาได้มีผลงานทางด้านนี้เพิ่มเติมโดย Pufendorf (1632-1697), Wolff (1679-1751), Vattel (1714-1767) แนวกฎหมายระหว่างประเทศในระยะดั้งเดิม เป็นลักษณะกว้างๆ ซึ่งขาดอำนาจทางการเมืองที่อยู่เหนือรัฐอธิปไตยทั้งหลาย ที่จะบังคับให้มีการปฏิบัติตามตัวบทรวมทั้งอำนาจลงโทษ กฎหมายระหว่างประเทศจึงเป็นเพียง “ข้อวิงวอนระหว่างชาติ” เพราะขาดลักษณะที่สำคัญของความเป็น “กฎหมาย” ไป คือ อำนาจบังคับเป็นแต่เพียงหลักการและกฎเกณฑ์ระหว่างรัฐ-ชาติ เอกชน และองค์การระหว่างประเทศ แม้ปัจจุบันนี้กฎหมายระหว่าง ประเทศก็ขาดความศักดิ์สิทธิ์ ตัวอย่าง เช่น กฎหมายระหว่างประเทศไม่อาจบังคับให้มีการยุติ สงครามระหว่างรัฐได้ กฎหมายระหว่างประเทศหมายถึง บรรดาข้อบังคับทั้งหลายที่เกี่ยวข้องกำหนดความสัมพันธ์ต่าง ๆ ระหว่างรัฐทั้งหลาย และเป็นกฎข้อบังคับที่อยู่เหนือกฎข้อบังคับใด ๆ ของรัฐใด ๆ กฎหมายระหว่างประเทศภาคประชาชาติ ได้แก่ บรรดาข้อบังคับทางนิติศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ต่าง ๆ ของตัวกระทำการ (Subjects หรือ Sujets) ของสังคมนานาชาติ เป็นกฎหมายที่ผู้มีส่วนใช้ในความสัมพันธ์ระหว่างรัฐต่อรัฐ หรือเอกชนต่อรัฐ เรื่องกฎหมายระหว่างประเทศเกี่ยวกับสนธิสัญญา จารีตประเพณี หลักกฎหมายทั่ว ๆ ไป และอื่น ๆ สนธิสัญญา (Treaties) เป็นที่มาที่สำคัญยิ่งของกฎหมายระหว่างประเทศมหาชน สนธิสัญญา คือ ข้อตกลงระหว่างรัฐต่อรัฐ หรือรัฐต่อผู้มีส่วนในสังคมนานาชาติ ซึ่งมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามสนธิสัญญา สนธิสัญญานั้นมีหลายแบบ และต้องเป็นลายลักษณ์อักษร



Treaty คือ ข้อตกลงระหว่างชาติที่มีเป้าหมายสำคัญที่สุด ลักษณะพิเศษ คือ มีพิธีการมาก เช่น สนธิสัญญาสงบศึก สนธิสัญญาพันธมิตร เป็นต้น (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. 2548 : 97)

### 3. ทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development Theory)

มนุษย์ คือ สัตว์ที่รู้จักใช้เหตุผล สัตว์ที่มีจิตใจสูง ทรัพยากรหมายถึง สิ่งทั้งปวงอันเป็น ทรัพย์สินส่วนพัฒนา หมายถึง ทำให้เจริญ (พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน. 2525 : 19) จากความหมายของศัพท์ดังกล่าว สรุปได้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์คือการทำให้มนุษย์เจริญ มีศักยภาพมากขึ้นจนกลายเป็นทรัพยากรที่มีค่าในสังคมและในประเทศ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึงกระบวนการดำเนินงานที่ส่งเสริมให้ บุคลากรเพิ่มความรู้ และทักษะ มีพฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ ซึ่งเป็นการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพหลายคนมักจะมีความหมายกับคำว่า“การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์” มีความสำคัญต่อการบริหารจัดการต่างๆ ในองค์กรอย่างไร ก่อนอื่นต้องมาดูคำจำกัดความของ นักทฤษฎีต่าง ๆ ดังนี้

สวอนสัน (Swanson. 1995) ให้ความหมายว่าเป็นกระบวนการของการพัฒนาและการทำให้บุคลากรได้แสดงความเชี่ยวชาญ (Expertise) โดยใช้การพัฒนาองค์การการฝึกอบรมบุคคลและพัฒนาบุคคลโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงาน

รอทเวล และเซดล (Rothwell and Sredl. 1992 : 12) ให้ความหมายว่าเป็นการจัด ประสบการณ์การเรียนรู้ขององค์กร(Organizational Learning) โดยนายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบ เพื่อจุดประสงค์ในการปรับปรุงการทำงานซึ่งเน้นการทำให้บุคลากรทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยการบูรณาการเป้าหมายขององค์กรและความต้องการของบุคคลให้สอดคล้องกัน

หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการนำศักยภาพของแต่ละบุคคลมาใช้ ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดและสร้างให้แต่ละบุคคลเกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์การ ตลอดจนเกิดความตระหนัก ในคุณค่าของตนเองเพื่อนร่วมงานและองค์กรเมื่อพิจารณา

1. มนุษย์ทุกคนมีศักยภาพที่สามารถพัฒนาให้เพิ่มพูนขึ้น ได้ ทั้งด้านความรู้ ด้านทักษะและเจตคติ ถ้าหากมีแรงจูงใจที่ดีพอ
2. การพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ควรเป็นกระบวนการต่อเนื่องตั้งแต่การสรรหา การคัดเลือก นำมาสู่การพัฒนาในระบบขององค์การ
3. วิธีการ ในการพัฒนาทรัพยากรมีหลายวิธีจะต้องเลือกใช้ให้เหมาะสมกับลักษณะขององค์การ และบุคลากร

4. จัดให้มีระบบการประเมินการพัฒนาความสามารถของบุคลากรเป็นระยะๆ เพื่อช่วยแก้ไขบุคลากรบางกลุ่ม ให้พัฒนาความสามารถเพิ่มขึ้นและในขณะเดียวกันก็สนับสนุนให้ผู้มีขีดความสามารถสูงได้ก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งใหม่ที่ต้องใช้ความสามารถสูงขึ้น

5. องค์กรจะต้องจัดระบบทะเบียนบุคลากรให้เป็นปัจจุบันที่สามารถตรวจสอบความก้าวหน้าได้เป็นรายบุคคล

แนวความคิดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบ่งได้เป็น 3 กลุ่ม

กลุ่มที่ 1 ให้นิยามการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่าหมายถึง การดำเนินการให้บุคคลได้รับประสบการณ์และการเรียนรู้ในช่วงระยะเวลาหนึ่งเพื่อที่จะนำเอามา ปรับปรุงความสามารถในการทำงานโดยวิธีการ 3 ประการ คือ

1. การฝึกอบรม (Training) เป็นกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ โดยมุ่งเน้นเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน (Present Job) เป้าหมาย คือการยกระดับความรู้ความสามารถทักษะ ของพนักงานในขณะนั้น ให้สามารถทำงานในตำแหน่งนั้น ๆ ได้ ซึ่งผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมไปแล้วสามารถนำความรู้ไปใช้ได้ทันที

2. การศึกษา (Education) เป็นวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยตรงเพราะการให้การศึกษาเป็นการเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ทักษะคิด ตลอดจนเสริมสร้างความสามารถในการปรับตัวในทุกๆด้านให้กับบุคคล โดยมุ่งเน้นเกี่ยวกับงานของพนักงานในอนาคต (Future Job) เพื่อเตรียมพนักงานให้มีความพร้อมที่จะทำงานตามความต้องการขององค์กรในอนาคต

3. การพัฒนา (Development) เป็นกระบวนการปรับปรุงองค์กรให้มี ประสิทธิภาพ เป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่ไม่ได้มุ่งตัวงาน (Not Focus on a Job) แต่มีจุดเน้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามที่ต้องการ และพร้อมที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรในอนาคต เพื่อให้สอดคล้องกับเทคโนโลยี รวมทั้งสิ่งแวดล้อมต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

กลุ่มที่ 2 ให้นิยามการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า หมายถึง การนำกิจกรรมที่มีการกำหนดและวางรูปแบบอย่างเป็นระบบเพื่อใช้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และปรับปรุงพฤติกรรมของพนักงานให้ดีขึ้น โดยมุ่งเน้นการพัฒนาใน 3 ส่วน คือ

1. การพัฒนาบุคคล (Individual Development)
2. การพัฒนาสายอาชีพ (Career Development)
3. การพัฒนา องค์กร (Organization Development)

โดยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะเกิดได้จากการนำเป้าหมายของบุคคลซึ่งต้องให้ ได้มาซึ่งเป้าหมายของแต่ละคนเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรที่ต้องการบุคลากรประเภท

ไคทั้งในระยะ ต้นระยะกลาง และระยะยาว โดยการนำการพัฒนาสายงานอาชีพเป็นตัวเชื่อมโยงเป้าหมายของบุคคลกับเป้าหมายขององค์กรนั้น

กลุ่มที่ 3 ให้นิยามการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า หมายถึง การที่จะพัฒนาองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ซึ่งเป็นการบูรณาการระหว่างการเรียนรู้และงานเข้าด้วยกันซึ่งสามารถนำมารวมกันได้อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบใน 3 ส่วน คือ

1. ระดับบุคคล (Individual)
2. ระดับกลุ่มหรือทีมผู้ปฏิบัติงาน (Work Group or Teams)
3. ระดับระบบ โดยรวม (The System)

ซึ่งกระบวนการเรียนรู้สามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ประเภท คือ 1) การเรียนรู้จากประสบการณ์ 2) การเรียนรู้ที่จะปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ ปัจจุบัน 3) การเรียนรู้เพื่อที่จะเตรียมตัวสำหรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตอันเป็นที่มาของ วินัย 5 ประการ (Disciplines of the Learning Organization) ประกอบด้วย

1. ความเชี่ยวชาญส่วนบุคคล (Personal Mastery)
2. กรอบแนวความคิด (Mental Models)
3. การร่วมวิสัยทัศน์ (Shared Vision)
4. การเรียนรู้ของทีม (Team Learning)
5. การคิดแบบเป็นระบบ (Systems Thinking) (พิชัยสิทธิ์พัฒน์, 2537 : 18)

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 1. งานวิจัยในประเทศ

วีระเดช สมวรรณ (2539 : 132) งานวิจัยเรื่องภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้านในยุคโลกาภิวัตน์ซึ่งพบว่ากำนันผู้ใหญ่บ้านในปัจจุบันเข้าสู่ตำแหน่งโดยการเลือกของประชาชนและประชาชนผู้เลือกเห็นว่าผู้นำที่ตนเลือกเป็นคนที่มีความจริงใจช่วยเหลือประชาชนมีความซื่อสัตย์และเป็นคนที่มีความรู้ความสามารถเป็นที่พึ่งของประชาชนได้ตลอดจนเป็นบุคคลที่มีฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมที่สูงกว่าบุคคลโดยทั่วไปและกำนันผู้ใหญ่บ้านจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่โดยปฏิบัติหน้าที่เป็นผลดีแก่ประชาชนอีกทั้งมีความสัมพันธ์กับราชการและนักการเมืองและเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ที่สูงเป็นต้น

ประทีป บินชัย (2546 : 197) ศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวภาวะผู้นำพิสัยสมบูรณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ทฤษฎีที่เชื่อว่าคนบางคนเกิดมาเพื่อการเป็นผู้นำโดยเฉพาะผู้นำที่ยิ่งใหญ่ในอดีตไม่ว่าจะเป็น Napoleon, Alexander the Great, Abraham Lincoln, Mahatma Gandhi, Martin Luther King, Sir Winston Leonard Spencer-Churchill, John Fitzgerald Kennedy, Nelson Mandela และ Margaret Thatcher ดูเหมือนว่าพวกเขาแตกต่างจากคนธรรมดาในหลายด้าน ซึ่งภายใต้พื้นฐานความเชื่อนี้ นักวิจัยได้สร้างมุมมองที่เรียกว่า “ทฤษฎีบุคคลยิ่งใหญ่” (The Great Man Theories) ขึ้นมา ซึ่งเชื่อว่าผู้นำที่ยิ่งใหญ่จะมีคุณลักษณะที่สำคัญที่ทำให้พวกเขาแตกต่างจากบุคคลอื่น (ชัยฤทธิ์ ทองรอด.2550 : 234)

สมนึก คำใจหนัก (2552 : 197) ภาวะผู้นำของกำนันและผู้ใหญ่บ้านอำเภอขุนยวม จังหวัดแม่ฮ่องสอนต่อการเสริมสร้างเศรษฐกิจพอเพียง พบว่า จากการวัดการประเมินตนเองของกำนันและผู้ใหญ่บ้านจะมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุดและมีภาวะผู้นำมากที่สุดในเรื่อง การเป็นผู้ที่มีความเสียสละมีคุณธรรมยึดถือผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลักพบว่าภาวะผู้นำของกำนันมีมากที่สุดคือเรื่องกำนันเป็นผู้ที่ชาวบ้านสามารถพึ่งพาอาศัยได้และภาวะผู้นำของผู้ใหญ่บ้านที่มีมากที่สุดคือผู้ใหญ่บ้านเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในส่วนของ การเสริมสร้างเศรษฐกิจพอเพียง ในภาพรวมพบว่า การเสริมสร้างเศรษฐกิจพอเพียงของกำนันและผู้ใหญ่บ้านอยู่ในระดับปานกลางถึงมากซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับการประเมินจากประชาชนในพื้นที่ และผลจากการทดสอบสมมุติฐานพบว่าภาวะผู้นำของกำนันและผู้ใหญ่บ้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จของการเสริมสร้างเศรษฐกิจพอเพียง

สุเทพ นิลมุล (2552 : 298) ชื่อเรื่อง ภาวะผู้นำของนายกเทศมนตรีเทศบาลนคร เชียงใหม่ พบว่า มีความสามารถบริหารงานความกระตือรือร้นสนใจใฝ่เรียนรู้อยอมรับในสิ่งใหม่ ความเด็ดขาดความสามารถและรับผิดชอบในการตัดสินใจ ด้านคุณประโยชน์การบริหารงานพบว่ามีความเสียสละในการทำงานไม่ได้แสวงหาผลประโยชน์เพื่อตนเองและพวกพ้อง ด้านวิสัยทัศน์การบริหารงานพบว่ามีความคิดที่กว้างไกลทันสมัยเป็นระบบมีการจัดการเป็นขั้นตอนมีความรอบคอบลึกซึ้งถี่ถ้วนรอบด้านยอมรับฟังความคิดเห็นเป็นเหตุผลมีหลักการ ด้านการดำเนินชีวิตพบว่ามี ความเมตตากรุณาเอื้อเฟื้อเอาใจใส่ โดยเฉพาะผู้ด้อยโอกาสในสังคมมีความมุ่งมั่นช่วยเหลือสังคมใช้ชีวิตเสมอต้นเสมอปลายเป็นแบบอย่างที่ดีมีความกล้าหาญและมีความรับผิดชอบต่อสังคมมนุษยสัมพันธ์ ความเป็นกันเอง ด้านการประกอบอาชีพพบว่ามีความซื่อสัตย์ความสุจริต ไม่มีธุรกิจที่สร้างปัญหาให้กับสังคมและได้รับการยอมรับทั้งจากประชาชนชุมชนและผู้ร่วมงาน ด้านการมุ่งงานพบว่ามีการ กำหนดแนวทางการทำงานชัดเจนมีการนำเสนอแนวคิดใช้วิธีการหลากหลายส่งเสริมการมีบทบาท และมีส่วนร่วมของบุคคลหรือหน่วยงานมีการมอบหมายและกระจายงานการวางแผนการกำกับ

ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอด้านการมุ่งสัมพันธ์พบว่ามีการปฏิบัติหรือดำเนินงานต่าง ๆ ด้วยตนเองบางเรื่องการสร้างเสริมบรรยากาศการทำงานการสรรเสริญยกย่องและชมเชยผู้ปฏิบัติงานการเอาใจใส่ดูแลสวัสดิการการประพฤติปฏิบัติตนด้วยความเสมอภาคการให้ความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอและการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนด้านองค์ประกอบพบว่ามีความสัมพันธ์อันดีกับผู้ตามรับผิดชอบการดำเนินงานใช้อำนาจควบคุมการดำเนินงานอย่างเหมาะสมสามารถดูแลกำกับสั่งการและควบคุมการดำเนินงานต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้ ด้านพฤติกรรมการทำงานพบว่ามีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ด้านพฤติกรรมการทำงานที่ส่งผลให้เกิดประสิทธิผลสูงโดยใช้การดำเนินงานด้วยกระบวนการต่างๆ เช่น การมอบหมายงานการมีส่วนร่วมการแนะนำและการสั่งการเป็นผู้มีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ทั้งความสามารถในการชักนำให้ผู้อื่นคล้อยตามการสร้างความเชื่อถือและศรัทธาการสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ตามการกระตุ้นให้ผู้ตามใช้กระบวนการทางความคิดเพื่อการแก้ปัญหาหรือการสร้างสรรค์ใหม่ๆ และการรู้จักวิเคราะห์หามิยุทธศาสตร์การคิดเพื่อการป้องกันมากกว่าการแก้ไขภายหลัง

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในข้าง ได้ศึกษาพบว่า ผู้นำที่ดีและผู้นำที่เก่งควรมีภาวะความเป็นผู้นำที่สูงและผลจากการมีภาวะผู้นำเอง จะช่วยให้องค์กร หน่วยงาน ชุมชนนั้น สามารถที่จะพึ่งพาหรือนำพาชุมชนให้ก้าวเดินไปข้างหน้า พร้อมรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา ฉะนั้นสังคมโลกยุคใหม่ปัจจุบัน ชุมชนจะต้องมีผู้นำที่เข้มแข็ง มีไหวพริบ ทักษะ ศักยภาพที่ดีทั้งทางร่างกายและจิตใจหรืออาจเรียกได้ว่าต้องเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์สมัยใหม่นั้นเอง

## 2. งานวิจัยต่างประเทศ

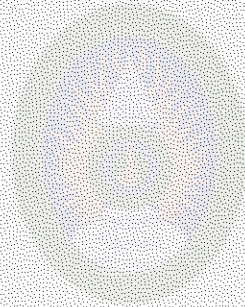
เบส (Bass, B. M. 1990 : 79-81) ได้พบทวนงานวิจัยเกี่ยวกับผู้นำมากกว่า 163 เรื่อง ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1948-1970 จนทำให้เขาสามารถระบุคุณลักษณะของผู้นำที่ดีว่าขึ้นอยู่กับคุณลักษณะ 6 ประการ คือ คุณลักษณะทางร่างกาย ภูมิหลังทางสังคม สติปัญญา บุคลิกภาพ คุณลักษณะที่เกี่ยวกับงาน และคุณลักษณะทางสังคม ซึ่งในแต่ละคุณลักษณะสามารถอธิบายได้ดังนี้

- 1) คุณลักษณะทางร่างกาย (Physical Characteristics) ประกอบด้วย ความแข็งแรง (Activity, Energy) รูปร่าง (Appearance Grooming) ความสูง (Height) น้ำหนัก (Weight) ซึ่งกล่าวได้ว่าความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลกับคุณลักษณะทางร่างกาย ให้ผลลัพธ์ที่ขัดแย้งกัน เช่น การมีส่วนสูง และน้ำหนักมากกว่าไม่ได้เป็นตัวบ่งชี้ว่า ความเป็นผู้นำจะมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลหรือไม่ แต่ก็มียอดครั้งจำนวนมากเชื่อว่าบุคคลที่มีรูปร่างตัวใหญ่จะจำเป็นต่อการเชื่อฟังของผู้ตาม ซึ่งก็สามารถอธิบายได้อยู่บนพื้นฐานของอำนาจ การบังคับหรือ

ความกล้า แต่ในขณะที่เดียวกัน Mahatma Gandhi, Napoleon, Stalin และ Deng Xiaoping ก็เป็นตัวอย่างของบุคคลรูปร่างเล็ก แต่ก็เป็นผู้ที่ยิ่งใหญ่ได้ 2) คุณลักษณะด้านภูมิหลังทางสังคม (Social Background) ประกอบด้วย การศึกษา (Education) สถานภาพทางสังคม (Social Status) และการเปลี่ยนแปลงสถานภาพทางสังคม (Mobility) ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสถานภาพทางสังคมเศรษฐกิจที่ดี จะเป็นข้อได้เปรียบต่อการเข้าสู่สถานภาพทางของความเป็นผู้นำ บุคคลที่มีสถานะทางเศรษฐกิจ และสังคมต่ำแต่สามารถก้าวสู่สถานภาพทางสังคมที่สูงกว่าได้ จะไปสู่ตำแหน่งผู้นำในระดับสูงได้มากกว่า และในปัจจุบัน ผู้นำที่มีการศึกษาดีจะมีโอกาสเข้าสู่ตำแหน่งผู้นำได้ดีกว่า 3) คุณลักษณะด้านสติปัญญา และความสามารถ (Intelligence and Ability) ซึ่ง Bass (1990) สรุปไว้ว่า ผู้นำที่มีความรู้ (Knowledge) มีดุลพินิจ (Judgment) มีทักษะในการพูดได้อย่างคล่องแคล่ว ปฏิภาณไหวพริบดี สิ่งเหล่านี้เป็นตัวบ่งชี้ได้ในระดับหนึ่งว่า ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต้องมีคุณสมบัติเหล่านี้อยู่ ถึงแม้ว่าจะต้องศึกษาปัจจัยอื่นๆ มาประกอบก็ตาม 4) คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ (Personality) พบว่า Bass and Avolio (1990) แสดงความคิดเห็นว่า บุคลิกภาพประกอบด้วย การมีความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-Confidence) มีความซื่อสัตย์ (Integrity) อดทนต่อความเครียด (Tolerance of Stress) การควบคุมอารมณ์ได้ดี (Emotional Control) มีความกระตือรือร้น (Enthusiasm) ความตื่นตัว (Alertness) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Originality) มีความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) เป็นคนเปิดเผยไม่เก็บตัว (Extroversion) เป็นต้น แสดงให้เห็นว่า คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ จะต้องนำมาศึกษาในเรื่องของความเป็นผู้นำ 5) คุณลักษณะที่เกี่ยวกับงาน (Task-Related Characteristic) ประกอบด้วย ความขยัน หมั่นเพียร (Drive to achieve) ความรับผิดชอบ (Responsibility) การไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค (Persistence against obstacle) จะต้องมีความมุ่งมั่นสูง ริเริ่มงานใหม่ๆ ผู้ที่จะเป็นผู้นำที่ดีได้จะต้องมีคุณสมบัติเหล่านี้ 6) คุณลักษณะทางสังคม (Social Characteristics) ประกอบด้วย ความนิยมแพร่หลาย (Popularity) มีทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Skills) มีเสน่ห์ดึงดูด (Attractiveness) ความร่วมมือ (Cooperativeness) ชอบสังคม (Social Participation) นัการทูต (Diplomacy)

ยูกิ (Yukl, G. A. 1998 : 187) ได้เขียนบทความเรื่อง ภาวะผู้นำเพื่อการจัดการ: ความคิดเห็นของทฤษฎีและการวิจัย บทความนี้ความคิดเห็นและประเมินทฤษฎีที่สำคัญของการเป็นผู้นำ และสรุปผลการวิจัยจากการวิจัยเชิงประจักษ์เกี่ยวกับความเป็นผู้นำหัวข้อหลักและการถกเถียงกัน ได้แก่ความเป็นผู้นำกับการบริหารจัดการคุณลักษณะผู้นำและทักษะพฤติกรรมผู้นำและกิจกรรมที่กำลังเป็นผู้นำและอิทธิพลปัจจัยสถานการณ์ของพฤติกรรมผู้นำตัวแปรดูแลสถานการณ์ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง

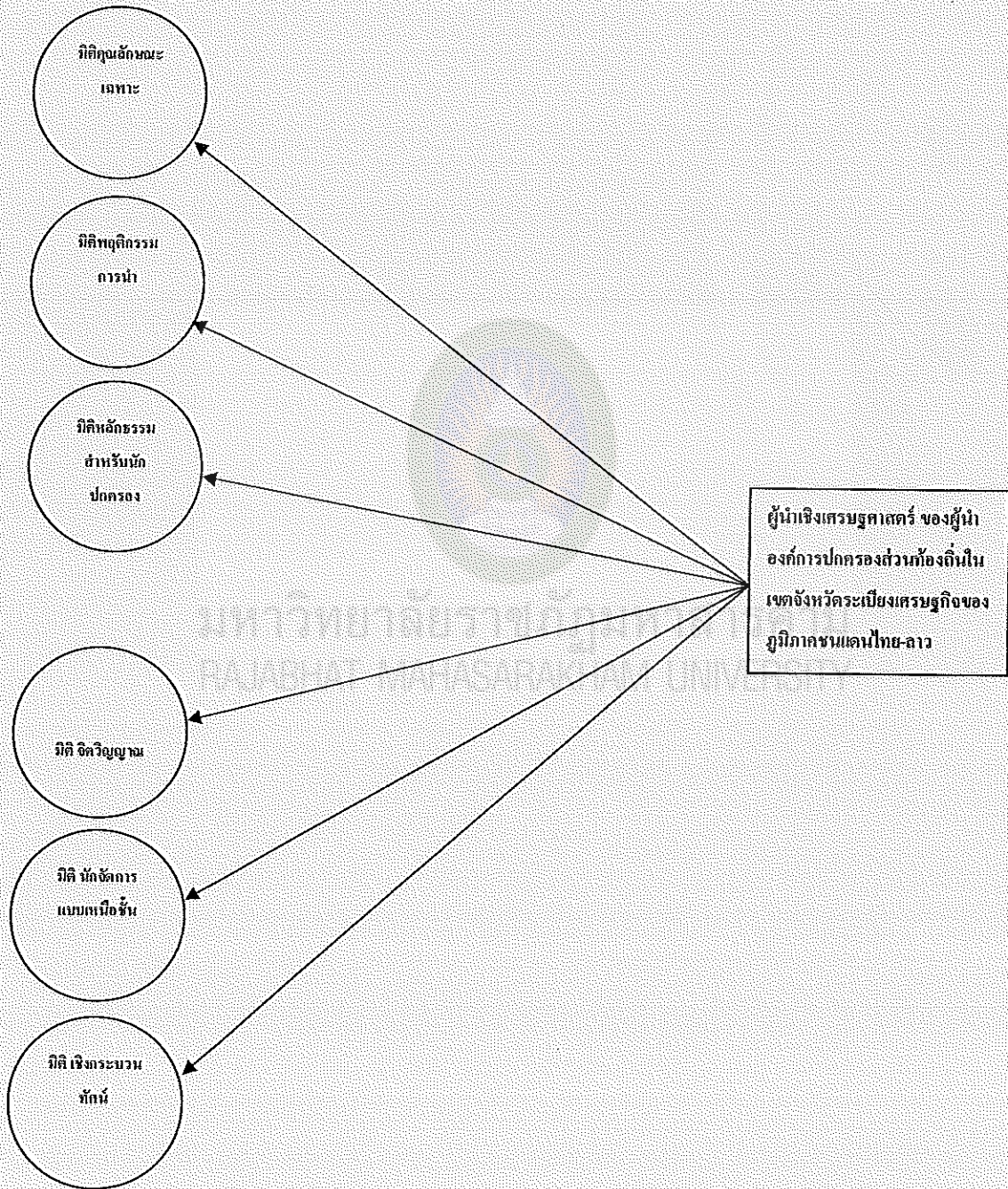
ที่สำคัญของการเป็นผู้นำเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพขององค์กรและความเป็นผู้นำเป็นกระบวนการ Attribution ปัญหาเกี่ยวกับระเบียบวิธีในการวิจัยเป็นผู้นำและความหมายสำหรับการปรับปรุงการปฏิบัติในการบริหารจะยังอธิบาย กรอบแนวคิดในการบูรณาการจะนำเสนอเพื่อแสดงวิธีการที่แตกต่างกันทฤษฎีและเส้นของการวิจัยพอดีกัน (Hollander. E. P. 2011 : 174)



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

**กรอบแนวคิดการวิจัย**

จากการประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น ผู้วิจัยได้นำองค์ความรู้ มาสังเคราะห์และ วิเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังต่อไปนี้



**แผนภาพที่ 6** รูปแบบภาวะความเป็นผู้นำเชิงเศรษฐศาสตร์ ของผู้นำองค์การปกครอง ส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดระยองเศรษฐกิจของภูมิภาคชนแดนไทย-ลาว