

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันโลกได้ก้าวสู่ยุคเศรษฐกิจใหม่ที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมมาก สำหรับเศรษฐกิจยุคก่อนนั้นเน้นด้านการผลิต ซึ่งให้ความสำคัญอย่างมากต่อกระบวนการแปรรูปผลผลิตในเชิงกายภาพการพัฒนาประเทศจะมุ่งไปสู่เศรษฐกิจบนพื้นฐานของการผลิต โดยมีปัจจัยการผลิตที่สำคัญ คือ แรงงาน และทุน ขณะเดียวกันแทบจะไม่ได้ใช้ประโยชน์จากพลังสมองของพนักงานจำนวนมากมาใช้ในการคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ สำหรับเศรษฐกิจใหม่นั้น ทรัพยากรที่สำคัญที่สุด คือ พลังสมอง ส่งผลทำให้ทรัพยากรมนุษย์กลายเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดของประเทศส่งผลให้กลยุทธ์การพัฒนาเศรษฐกิจต้องเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย แต่ปัจจุบันกลยุทธ์การพัฒนาประเทศได้มุ่งไปสู่ “เศรษฐกิจบนพื้นฐานแห่งความรู้” สำคัญที่กำหนดการเติบโตทางเศรษฐกิจ คือ นวัตกรรมและความรู้ ประเทศต่าง ๆ จึงได้มุ่งเน้นพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อรองรับเศรษฐกิจยุคใหม่ เป็นต้นว่าประเทศไทย เดิมมีแนวคิดพื้นฐานว่าคนเป็นเพียงปัจจัยการผลิตอย่างหนึ่งเท่านั้น นับตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 (ปี 2540 - 2544) เป็นต้นมาได้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดครั้งใหญ่ โดยเปลี่ยนมาเป็นทิศทางการพัฒนาประเทศ โดยมีคนเป็นศูนย์กลาง สำหรับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 ซึ่งใช้ในช่วงปัจจุบัน คือ ระหว่างปี พ.ศ. 2555 - 2559 ได้สานต่อแนวคิดให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา เช่นเดียวกัน การพัฒนาให้ความสำคัญลำดับสูงกับการพัฒนาคุณภาพคนในทุกมิติอย่างสมดุลทางจิตใจ ร่างกาย ความรู้ และทักษะความสามารถ การพัฒนาเด็ก และเยาวชนนั้นมุ่งเน้นเตรียมเด็ก และเยาวชนทั้งด้านจิตใจ ทักษะชีวิต และความรู้พื้นฐานในการดำรงชีวิต การพัฒนาสมรรถนะ และทักษะแรงงาน และเร่งผลิตกำลังคน เพื่อตอบสนองการพัฒนาประเทศ (พิพัฒน์ ยอดพฤติการณ์, 2550, น. 9)

การทรัพยากรมนุษย์นั้น ถือเป็นการลงทุนที่คุ้มค่าและยั่งยืนที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับการลงทุนประเภทอื่น ๆ ทั้งนี้เพราะความสำเร็จขององค์กรขึ้นอยู่กับศักยภาพของบุคลากร องค์กรใดหากมีทรัพยากรบุคคลที่มีความสามารถสูง มีคุณธรรม มีจริยธรรม ย่อมสามารถสร้างรายได้เปรียบทางการแข่งขัน นำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่ต้องการอย่างยั่งยืน องค์กรทุกองค์กรจึงปรารถนาและให้ความสำคัญกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้เห็นทั้งคนดี และคนเก่งอยู่ตลอดเวลาในช่วงหลายปีที่ผ่านมาประเทศของเราต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงในทุก ๆ ด้าน ๆ ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี ซึ่งล้วนมีผลกระทบต่อวิถีชีวิตและความเป็นอยู่ของมนุษย์ที่อยู่ในสังคมไทย

เป็นอย่างมาก ประกอบกับแนวทางการพัฒนาในแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ตั้งแต่ฉบับที่ 1 - 7 ก็ได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจเป็นหลัก โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทำให้เศรษฐกิจของประเทศเจริญเติบโตอย่างรวดเร็ว แต่ก็ก่อให้เกิดปัญหาทางสังคมหลายประการ นับตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 เป็นต้นมา ก็เน้นคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาแบบองค์รวม โดยมุ่งพัฒนาศักยภาพของคนและสภาพแวดล้อมทางสังคม เพื่อให้เกิดการพัฒนาแบบมีประสิทธิภาพ การจัดการทรัพยากรมนุษย์สามารถจำแนกได้เป็น 3 ระดับ ดังนี้ (จารุพงศ์ พลเดช, 2549, น. 62 - 68)

การพัฒนาระดับชาติมุ่งพัฒนาคนในภาพรวม เพื่อให้สามารถดำรงตนอยู่ในสังคมได้เป็นพลเมืองดี มีคุณภาพ มีผลิตภาพสูง และมีความรับผิดชอบต่อสังคม การพัฒนา จึงคำนึงถึงการพัฒนาด้านการศึกษา ด้านสุขภาพ ด้านแรงงาน เป็นสำคัญ และการพัฒนาระดับองค์กร มุ่งพัฒนาคนให้เกิดความเชี่ยวชาญ สามารถทำงานในองค์กรได้อย่าง มีผลิตภาพสูง และพร้อมกับการขยายตัวและการเปลี่ยนแปลง ในอนาคต และเน้นการพัฒนาทางด้านบูรณาการระหว่างการพัฒนาบุคคล การพัฒนาอาชีพ และการพัฒนาองค์กร เพื่อมุ่งเน้นการพัฒนาจากการเรียนรู้ของบุคคลไปสู่ทีมการเรียนรู้ และองค์กรแห่งการเรียนรู้ไปพร้อมกันร่วมไปถึงการพัฒนาในระดับบุคคล มุ่งพัฒนาคนให้ตระหนักถึงความจำเป็น ในการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถ และประสิทธิภาพในการทำงานให้สามารถดำรงตน อยู่ในสังคมได้เป็นสมาชิกระดับครอบครัว องค์กร สังคม และประเทศชาติ (มาฆวัน กาบินนพงษ์, 2552, น. 3)

พฤติกรรมของผู้นำนั้น ถือว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร ผู้นำที่ดีแบ่ง ออกเป็น 4 ประเภท ประกอบไปด้วย 1) ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive Leadership) ผู้นำมี พฤติกรรมที่เป็นมิตรใส่ใจในสวัสดิการความเป็นอยู่ความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา การสร้าง บรรยากาศที่ดีของการทำงาน การปฏิบัติอย่างเสมอภาค และศักดิ์ศรีของผู้ใต้บังคับบัญชา 2) ภาวะ ผู้นำแบบสั่งการ (Directive Leadership) เป็นผู้นำแบบมุ่งกิจสัมพันธ์ (Initiating Leadership) ของ การศึกษาที่มหาวิทยาลัยไอโฮไอสเตท เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำแบบสั่งการ จะกำหนดมาตรฐานของการทำงานพร้อมกับกฎระเบียบต่าง ๆ ที่ชัดเจนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา 3) ภาวะ ผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน (Achievement - Oriented Leadership) ผู้นำกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย สร้างความมีมาตรฐานด้านความเป็นเลิศสูง (High standard of Excellence) แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาหาวิธีการ ปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง มีความมั่นใจว่าผู้ใต้บังคับบัญชาจะสามารถปฏิบัติงานที่มี มาตรฐานสูงได้สำเร็จ และ 4) ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม (Participative Leadership) ผู้นำขอคำปรึกษา ก่อนที่จะตัดสินใจ การขอความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และมีการประชุม

กับผู้ที่บังคับบัญชา ผู้นำแบบให้มีส่วนร่วมจะกระตุ้นให้เกิดการอภิปรายของกลุ่ม และเขียนข้อเสนอแนะต่าง ๆ ขึ้นในที่ทำงาน (House and Michell, 1974, p. 238)

แนวคิดเรื่องสมรรถนะมักมีการอธิบายด้วยโมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model) ซึ่งอธิบายว่าความแตกต่างระหว่างบุคคลเปรียบเทียบได้กับภูเขาน้ำแข็ง โดยมีส่วนที่เห็นได้ง่าย และพัฒนาได้ง่ายคือ ส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำ นั่นคือ องค์ความรู้และทักษะต่าง ๆ ที่บุคคลมีอยู่ และส่วนใหญ่ที่มองเห็นได้ยากอยู่ใต้น้ำ ได้แก่ แรงจูงใจ อุปนิสัย ภาวะบุคลิกภายใน และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม ส่วนที่อยู่ใต้น้ำนี้มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลอย่างมาก และเป็นส่วนที่พัฒนาได้ยาก การที่บุคคลจะมีพฤติกรรมในการทำงานอย่างใดขึ้นอยู่กับคุณลักษณะที่บุคคลมีอยู่ ซึ่งอธิบายในตัวแบบภูเขาน้ำแข็ง คือ ทั้งความรู้ ทักษะ / ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ของบุคคลนั้น ๆ (David and McClelland, 1973)

เขตเศรษฐกิจพิเศษ ตามที่รัฐบาลได้มีนโยบายสำคัญประการหนึ่งในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ คือ การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ซึ่งถือเป็นวาระแห่งชาติ และเป็นยุทธศาสตร์หลักที่สำคัญในการสร้างความเจริญทางเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน นโยบายคลัสเตอร์ (Cluster) จึงได้ถูกนำมาใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของธุรกิจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเศรษฐกิจไทยในปัจจุบันนับว่ายังชะงักงัน บวกกับความสามารถในการแข่งขันของประเทศยังคงอยู่ในภาวะถดถอยลง ดังนั้น การจะก้าวไปสู่การแข่งขันระดับสากล โดยเฉพาะในยุคประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) จึงจำเป็นต้องมีการรวมตัวกันเป็นคลัสเตอร์ เพื่อรองรับทั้งการส่งออกที่จำเป็นต้องเพิ่มมูลค่าสินค้า รวมถึงต้องมีการสร้างแบรนด์โดยคลัสเตอร์นั้น จะก่อให้เกิดนวัตกรรมใหม่ อีกทั้งยังเป็นการส่งเสริมการลงทุนจากต่างชาติ โดยเฉพาะบริษัทใหญ่ให้เข้ามามีบทบาทในการพัฒนาเศรษฐกิจประเทศ ทั้งนี้รัฐบาลในชุดปัจจุบันได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาเศรษฐกิจในรูปแบบของการรวมกลุ่มคลัสเตอร์ดังกล่าว โดยเมื่อวันที่ 22 กันยายน 2558 ที่ประชุมคณะรัฐมนตรี โดยมี พล.อ. ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรีและหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) เป็นประธานได้มีมติเห็นชอบนโยบายเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษในรูปแบบคลัสเตอร์ และมอบหมายให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องพิจารณาดำเนินการ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาคลัสเตอร์ต่อไป ทั้งนี้มอบหมายให้กระทรวงอุตสาหกรรม (อก.) เป็นหน่วยงานหลักรับผิดชอบการขับเคลื่อนนโยบายเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษในรูปแบบคลัสเตอร์ให้เป็นรูปธรรม และทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางประสานงานการพัฒนาในแต่ละคลัสเตอร์ โดยที่นโยบายคลัสเตอร์นี้จะเป็นการยกระดับพื้นที่ที่มีศักยภาพ และเป็นฐานการผลิตของอุตสาหกรรมเป้าหมาย เพื่อรองรับกิจการที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง และอุตสาหกรรมแห่งอนาคต โดยจะมีการเชื่อมโยงขององค์ประกอบต่าง ๆ ที่อยู่ในพื้นที่คลัสเตอร์ไม่ว่าจะเป็นผู้ผลิตต้นน้ำ - กลางน้ำ - ปลายน้ำ อุตสาหกรรมสนับสนุนสถาบันการศึกษา สถาบันวิจัยองค์กรของรัฐ

และเอกชน รวมทั้งจะมีการสนับสนุนจากภาครัฐอย่างบูรณาการในด้านต่าง ๆ เช่น การพัฒนาคนและเทคโนโลยี การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และระบบโลจิสติกส์ (มติคณะรัฐมนตรี, 2558)

เขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดหนองคาย รัฐบาลมีนโยบาย สนับสนุน และส่งเสริมการทำการค้าและยกระดับการแข่งขันในประเทศกลุ่มประชาคมอาเซียนตลอดจนส่งเสริมการท่องเที่ยว และ“ครัวไทยสู่ครัวโลก” รวมทั้งส่งเสริมความปลอดภัย (Food Safety) และสนับสนุนให้จังหวัดชายแดนมีการกำหนดเป็นเขตเศรษฐกิจพิเศษ และกระทรวงอุตสาหกรรมร่วมกับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้มีการศึกษาอุตสาหกรรมในเขตเศรษฐกิจพิเศษ และเขตเศรษฐกิจพิเศษของจังหวัดหนองคาย ควรมีทิศทางเป็นเศรษฐกิจสร้างสรรค์รักษาลี้ม และเป็นการพัฒนาอย่างยั่งยืน จังหวัดหนองคาย ยังต้องมีการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ และประชาชนที่ยังขาดความรู้ และทักษะด้านภาษาอังกฤษ และภาษาในประเทศกลุ่มอาเซียน ซึ่งจะมีผลกระทบต่อการค้าการลงทุน และการบริการ การสร้างมูลค่าของสินค้าเกษตรกรรม ยังไม่มีความชัดเจน เนื่องจากเกษตรกรขาดการรวมตัวที่เข้มแข็ง หน่วยงานภาครัฐและเอกชนยังขาดการสนับสนุนอย่างต่อเนื่องปัญหาความยาวของอาณาเขตพื้นที่ชายแดนตามลำน้ำโขงส่งผลกระทบต่อสินค้าหนีภาษี การค้ามนุษย์ การค้ายาเสพติด การลักลอบ ค้าสัตว์ป่า ตลอดจนแรงงานต่างด้าว และปัญหาการลักลอบขนส่งสินค้าผิดกฎหมาย และยาเสพติด และลักลอบเข้าเมืองของคนต่างด้าว ขาดแคลนแรงงานในพื้นที่สำหรับแรงงานประเภทอุตสาหกรรมอาหาร และขาดแคลนแรงงานภาคการเกษตร ประกอบกับประเทศเพื่อนบ้านมีระบบการปกครองแตกต่างกับประเทศไทยทำให้เกิดปัญหา และอุปสรรคในด้านต่าง ๆ เช่น หลักเกณฑ์การติดต่อค้าขายของประเทศเพื่อนบ้านไม่แน่นอนและไม่ชัดเจนรวมทั้ง จังหวัดหนองคาย ขั้นตอนการผ่านพิธีการศุลกากรมีปัญหาด้านกฎหมาย ขั้นตอน ระเบียบ เงื่อนไขไม่เป็นสากลเป็นเหตุให้เป็นอุปสรรคต่อการค้าขายระหว่างจังหวัดกับประเทศ สปป.ลาว เวียดนาม จีน จากผลการวิเคราะห์สถานะแวดล้อมทั้งภายใน และภายนอกของจังหวัดหนองคาย รวมทั้งการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของจุดแข็งกับ โอกาส จุดแข็งกับอุปสรรคจุดอ่อนกับ โอกาส และจุดอ่อนกับอุปสรรค ตลอดจนการวิเคราะห์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ และสังคมจังหวัดหนองคาย พบว่าจังหวัดหนองคาย ซึ่งเป็นเมืองชายแดน ติดกับ สปป.ลาว มีโอกาสในการเติบโตทางด้านเศรษฐกิจ และมีโอกาสขยายความเจริญทางด้านเศรษฐกิจและสังคม ทำให้ได้ข้อสรุปหรือเป้าหมายสุดท้ายของการพัฒนาจังหวัดหนองคาย คือ “เมื่อนำอยู่ เปิดประตูสู่อาเซียน” ในแผนพัฒนาจังหวัดหนองคาย ประจำปี พ.ศ. 2557 - 2560 เป็นแผนพัฒนาจังหวัดฉบับที่ 2 เพื่อขับเคลื่อนจังหวัดหนองคายสู่การเติบโต และเป็นสังคมแห่งคุณภาพ และความสุขอย่างยั่งยืน (สำนักงานจังหวัดหนองคาย, 2556)

แม้ว่า พื้นที่จังหวัดหนองคาย ได้ถูกกำหนดเป็นพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษ แต่การผลักดันเขตเศรษฐกิจพิเศษยังติด ๆ ขัด ๆ เป็นเพราะข้อมูลของหน่วยงานรัฐในระดับปฏิบัติการยังไม่มีความชัดเจน (ในระดับนโยบายชาติก็อาจจะไม่แน่ใจด้วย) ที่สำคัญบุคลากรที่เข้ามารับผิดชอบกับเรื่องนี้ยังไม่สามารถสร้างความมั่นใจ (Trust Building) กับประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นมืออาชีพ (Professionalism) เพียงพอ ต้องไม่ลืมว่า การขับเคลื่อนโครงการขนาดใหญ่ที่ส่งผลกระทบในวงกว้างต่อประชาชนย่อมไม่ง่ายต่อการบริหารจัดการ ดังนั้น ผู้รับผิดชอบต้องมีความพร้อม (Ready to Work) และมีศักยภาพมากที่จะทำงานร่วมกับทุกภาคส่วน อันนี้ไม่นับรวมปัจจัยภายนอกประเทศที่ควบคุมไม่ง่ายขึ้น เช่น ประเทศเพื่อนบ้านอาจไม่ได้สนใจต่อนโยบายการพัฒนาพื้นที่ชายแดนให้เป็นเขตเศรษฐกิจพิเศษอย่างที่ฝั่งไทยเข้าใจ พวกเขาอาจมีความสนใจ หรือปัจจัยอื่น ๆ ที่ไม่คิดจะร่วมลงทุนหรือเป็นส่วนร่วมต่อการพัฒนา ซึ่งถ้าปล่อยให้สิ่งนี้เกิดขึ้นย่อมส่งผลกระทบต่อกำลังซื้อและแรงดึงดูดการค้าการลงทุนชายแดนไม่น้อย (อิมรอน โตะสัน, 2560) สอดคล้องกับผลการศึกษาของเชิรช่วงกัลยาณมิตร และคณะ (2558, น. 91) โดยศึกษาข้อมูลบริบทจังหวัดหนองคายในการเป็นเขตเศรษฐกิจพิเศษ ทั้งภาพรวมภาพย่อยในระดับจังหวัด การวิเคราะห์กลุ่มที่มีความเหมาะสมกับจังหวัดหนองคาย ผลกระทบทางสังคม วัฒนธรรม วิถีชีวิต ภัยคุกคาม และการรับมือในครั้งนี้เป็นการศึกษาจากข้อมูลทางเอกสารที่เกี่ยวข้องในสถานการณ์ปัจจุบัน แต่เนื่องจากการตัดสินใจในการตั้งเขตเศรษฐกิจพิเศษ สถานการณ์ทางเศรษฐกิจ และทิศทางการพัฒนาโครงสร้างพื้นที่ที่เกี่ยวข้องทั้งภายในประเทศและระหว่างประเทศ ยังมีการปรับเปลี่ยนทุกระยะ จึงควรมีการศึกษา วิเคราะห์ การลงทุน ผลกระทบทางสังคม วัฒนธรรม วิถีชีวิต ภัย คุกคาม เพิ่มเติมทุกระยะ เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าและความมั่นคง ประชาชนชาวจังหวัดหนองคายได้รับประโยชน์อย่างแท้จริง

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยมีความเชื่อว่าสมรรถนะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดหนองคาย เป็นสิ่งที่สามารถสร้างและพัฒนาได้หากได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมในการก้าวสู่การเป็นผู้บริหารระดับสูงในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งหากผู้บริหารในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการพัฒนาตนเอง หรือมีการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารให้โดดเด่นทั้งในด้านการมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความรู้ความสามารถด้านวิชาการ และวิชาชีพ ซึ่งจะช่วยให้สามารถบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความสามารถในการบริหารจัดการ และการสร้างทีมงานที่ทำงานมุ่งผลประโยชน์ของส่วนรวม มีคุณธรรมจริยธรรม และเป็นแบบอย่างที่ดีแก่สมาชิกในองค์กร และคนทั่วไป รวมทั้งการเป็นตัวแทน และสัญลักษณ์ที่ดีของสถาบันมีความมุ่งมั่น และรับผิดชอบในการทำงาน มีความสามารถในการประสานความร่วมมือการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารในด้านต่าง ๆ เหล่านี้ ได้อย่างเต็มภาคภูมิ ดังนั้น ผู้วิจัย จึงสนใจจะศึกษารูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัด

หนองคาย รวมทั้งเพื่อสร้าง และนำเสนอรูปแบบ การพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้บริหารที่พึงประสงค์ เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริม และวางแผนในการพัฒนาให้ก้าวหน้า และแข่งขันได้ในระดับนานาชาติ ต่อไป

1.2 คำถามการวิจัย

1.2.1 สมรรถนะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดหนองคาย เป็นอย่างไร

1.2.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดหนองคาย มีอะไรบ้าง

1.2.3 รูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดหนองคาย ที่เหมาะสมมีลักษณะอย่างไร

1.2.4 ผลการยืนยันรูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดหนองคาย มีลักษณะอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดหนองคาย

1.3.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดหนองคาย

1.3.3 เพื่อสร้างรูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดหนองคาย

1.3.4 เพื่อยืนยันรูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดหนองคาย

1.4 สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดหนองคาย ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน และประสิทธิภาพการสื่อสารในองค์กร

1.5 ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาระดับสมรรถนะของผู้บริหารและปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดหนองคาย

1. ขอบเขตด้านพื้นที่

การวิจัยครั้งนี้ ศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดหนองคาย ทั้งหมด 13 แห่ง ได้แก่ เทศบาลเมืองหนองคาย, เทศบาลตำบลโพธิ์ชัย, เทศบาลตำบลบ้านเดื่อ, เทศบาลตำบลหาดคำ, เทศบาลตำบลเวียงคุก, เทศบาลตำบลมีชัย, องค์การบริหารส่วนตำบลหินโงม, องค์การบริหารส่วนตำบลคำขบหวาน, องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอมเกาะ, องค์การบริหารส่วนตำบลโพนสว่าง, องค์การบริหารส่วนตำบลพระธาตุบังพวน, องค์การบริหารส่วนตำบลสีกาย และองค์การบริหารส่วนตำบลสระใคร

2. ขอบเขตด้านแหล่งข้อมูล

2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดหนองคาย ประกอบด้วย เทศบาลเมืองหนองคาย, เทศบาลตำบลโพธิ์ชัย, เทศบาลตำบลบ้านเดื่อ, เทศบาลตำบลหาดคำ, เทศบาลตำบลเวียงคุก, เทศบาลตำบลมีชัย, องค์การบริหารส่วนตำบลหินโงม, องค์การบริหารส่วนตำบลคำขบหวาน, องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอมเกาะ, องค์การบริหารส่วนตำบลโพนสว่าง, องค์การบริหารส่วนตำบลพระธาตุบังพวน, องค์การบริหารส่วนตำบลสีกาย และองค์การบริหารส่วนตำบลสระใคร จำนวน 252 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดหนองคาย จำนวน 191 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์ไม่น้อยกว่า 10 เท่าของตัวแปร (Hair, et al., 2006, p. 112)

3. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาระดับสมรรถนะของผู้บริหาร และปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดหนองคาย ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตเบื้องต้นดังต่อไปนี้

3.1 ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3.1.1 ด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย

3.1.1.1 ความเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์

3.1.1.2 ความเป็นผู้นำด้านบารมี

3.1.1.3 ความเป็นผู้นำด้านปฏิรูป

3.1.2 ด้านการเสริมพลังอำนาจในการทำงาน ประกอบด้วย

3.1.2.1 การช่วยเหลือสนับสนุนและรับการจัดสรรทรัพยากร

3.1.2.2 การให้ข้อมูลข่าวสารอย่างครบถ้วนและชัดเจน

3.1.2.3 การให้โอกาสในการก้าวหน้า/การยอมรับนับถือ

3.1.2.4 การให้โอกาสในการพัฒนาความสามารถ

3.1.3 ด้านประสิทธิภาพการสื่อสารของผู้บริหาร ประกอบด้วย

3.1.3.1 การสื่อสารจากระดับบนลงสู่ระดับล่าง

3.1.3.2 การติดต่อสื่อสารจากระดับล่างขึ้นไปสู่ระดับบน

3.1.3.3 การติดต่อสื่อสารระดับเดียวกัน หรือตามแนวราบ

3.2 ตัวแปรตาม คือ สมรรถนะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย

3.2.1 จิตวิญญาณความเป็นผู้นำ

3.2.2 ศาสตร์ และศิลป์ในการจัดการทุนมนุษย์

3.2.3 ความสามารถในการจัดการเชิงกลยุทธ์

3.2.4 ความสามารถในการจัดการแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

การศึกษาระยะนี้ ศึกษาระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ - เมษายน 2560

ระยะที่ 2 การสร้างรูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดหนองคาย

1. ขอบเขตด้านพื้นที่

การวิจัยครั้งนี้ ศึกษาผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดหนองคาย ทั้งหมด 13 แห่ง ได้แก่ เทศบาลเมืองหนองคาย, เทศบาลตำบลโพธิ์ชัย, เทศบาลตำบลบ้านเดื่อ, เทศบาลตำบลหาดคำ, เทศบาลตำบลเวียงคุก, เทศบาลตำบลมีชัย องค์การบริหารส่วนตำบลหินโงม, องค์การบริหารส่วนตำบลค่ายบกหวาน, องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอมเกาะ, องค์การบริหารส่วนตำบลโพนสว่าง, องค์การบริหารส่วนตำบลพระธาตุบังพวน, องค์การบริหารส่วนตำบลสีกาย และองค์การบริหารส่วนตำบลสระใคร

2. ขอบเขต ด้านแหล่งข้อมูล

ขั้นตอนที่ 1 ร่างรูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดหนองคาย

ขั้นตอนนี้ นำผลการวิเคราะห์จากระยะที่ 1 พร้อมกับการบูรณาการจากการทบทวนวรรณกรรมในบทที่ 2 มาร่างรูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดหนองคาย

ขั้นตอนที่ 2 พัฒนารูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดหนองคาย

ขั้นตอนนี้ นำผลจากขั้นตอนที่ 1 มาสรุปเป็นรูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดหนองคาย ให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดการวิจัย

3. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยนี้ ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดหนองคาย โดยผู้วิจัยกำหนดขอบเขตเบื้องต้น ดังต่อไปนี้

- 3.1 จิตวิญญาณความเป็นผู้นำ
- 3.2 ศาสตร์ และศิลป์ในการจัดการทุนมนุษย์
- 3.3 ความสามารถในการจัดการเชิงกลยุทธ์
- 3.4 ความสามารถในการจัดการแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

การศึกษาระยะนี้ ศึกษาระหว่างเดือนพฤษภาคม - กรกฎาคม 2560

ระยะที่ 3 การยืนยันรูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดหนองคาย

การศึกษาวิจัยในระยะนี้ ผู้วิจัยจะได้นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาในระยะที่ 1 และระยะที่ 2 มาสรุปโดยอาศัยการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง และปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นจริง เพื่อยืนยันรูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดหนองคาย

1. ขอบเขตด้านพื้นที่

การวิจัยครั้งนี้ ศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดหนองคาย ทั้งหมด 13 แห่ง ได้แก่ เทศบาลเมืองหนองคาย, เทศบาลตำบลโพธิ์ชัย, เทศบาลตำบลบ้านเคื่อ, เทศบาลตำบลหาดคำ, เทศบาลตำบลเวียงคุก, เทศบาลตำบลมีชัย, องค์การบริหารส่วนตำบลหินโงม, องค์การบริหารส่วนตำบลคำบกหวาน, องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอมเกาะ, องค์การบริหารส่วนตำบลโพนสว่าง, องค์การบริหารส่วนตำบลพระธาตุบังพวน, องค์การบริหารส่วนตำบลสีกาย และองค์การบริหารส่วนตำบลสระใคร

2. ขอบเขตด้านแหล่งข้อมูล

ประชากรเป้าหมาย ที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดหนองคาย จำนวน 22 คน ประกอบด้วย นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, รองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, นักวิชาการ หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sample) โดยกำหนดคุณสมบัติเป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป หรือผู้ที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมาไม่น้อยกว่า 3 ปี ประกอบด้วย บุคคลดังต่อไปนี้

- | | | |
|-----|---------------------------------|------------|
| 2.1 | นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | จำนวน 5 คน |
| 2.2 | ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | จำนวน 5 คน |
| 2.3 | รองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | จำนวน 5 คน |
| 2.4 | นักวิชาการ | จำนวน 7 คน |

3. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยนี้ ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดหนองคาย โดยผู้วิจัยกำหนดขอบเขตเบื้องต้น ดังต่อไปนี้

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

การศึกษาระยะนี้ ศึกษาระหว่างเดือนสิงหาคม - ตุลาคม 2560

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

“เขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดหนองคาย” หมายถึง พื้นที่จังหวัดหนองคายที่ประกาศเป็นเขตเศรษฐกิจพิเศษ จำนวน 2 อำเภอ อำเภอเมือง และอำเภอสระใคร ประกอบไปด้วย 13 ตำบล ได้แก่ เทศบาลเมืองหนองคาย, เทศบาลตำบลโพธิ์ชัย, เทศบาลตำบลบ้านเตื่อ, เทศบาลตำบลหาดคำ, เทศบาลตำบลเวียงคุก, เทศบาลตำบลมีชัย, ตำบลหินโงม, ตำบลค่ายบกหวาน, ตำบลหนองกอมเกาะ, ตำบลโพนสว่าง, ตำบลพระธาตุบังพวน, ตำบลสีกาย และตำบลสระใคร ตามประกาศของคณะกรรมการนโยบายเขตเศรษฐกิจพิเศษ คำสั่งที่ 2 / 2558 เรื่อง กำหนดพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ ระยะที่ 2 สั่ง ณ วันที่ 24 เมษายน 2558 โดย พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี

“รูปแบบ” หมายถึง ชุดของการบริหารที่สร้างขึ้นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดหนองคาย

“สมรรถนะของผู้บริหาร” หมายถึง จิตความสามารถทางการบริหารจัดการองค์การของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดหนองคาย ได้แก่

1. จิตวิญญานความเป็นผู้นำ หมายถึง แก้ไขและช่วยเสริมสร้างปริมาณและคุณภาพของงาน ให้ได้รับผลสูงสุด ตัดสินใจด้วยหลักเหตุผลยึดระเบียบกฎหมายอันดีที่กำหนดแนวทางเอาไว้ให้ ความสำคัญกับการนำข้อมูลความคิดเห็น และความพึงพอใจในงานของบุคลากรมาใช้ในการพัฒนา ปรับปรุงกลยุทธ์การบริหาร ความยุติธรรมไม่ลำเอียงให้ความเสมอภาคกับทุกคน

2. ศาสตร์ และศิลป์ในการจัดการทุนมนุษย์ หมายถึง การดำเนินการพัฒนาจิตความสามารถ และความชำนาญในงานให้กับบุคลากร ระบบในการคัดเลือกพนักงานเข้ามาทำงานในกิจการอย่างเหมาะสม และมีระบบ จัดฝึกอบรมให้แก่พนักงานเพื่อสร้างความเข้าใจในการทำงาน และการให้บริการ แก่ลูกค้า ประเมินผลงานของพนักงาน เพื่อเป็นการกระตุ้นให้พนักงานทำงานด้วยความตั้งใจ

3. ความสามารถในการจัดการเชิงกลยุทธ์ หมายถึง การวิเคราะห์ระบบการทำงานให้หน่วยงานเข้าใจในทิศทางที่ตรงกัน รู้และเข้าใจในการประเมิน และควบคุมกลยุทธ์ให้เป็นไปตาม เป้าหมายขององค์กร กำหนดกลยุทธ์ เพื่อให้พนักงานแต่ละคนเกิดการพัฒนา และส่งเสริมให้ได้เรียนรู้ จากการปฏิบัติงานร่วมกัน นำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อองค์กรเปิดโอกาส ให้พนักงานได้มีส่วนร่วมกำหนดนโยบาย และกลยุทธ์ในเชิงการเรียนรู้ขององค์กร

4. ความสามารถในการจัดการแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง สนับสนุน และแนวทางการ ปฏิบัติงานของพนักงานภายในองค์กร มีดัชนีวัดผลงานของพนักงานที่ชัดเจน เพื่อที่จะทราบความก้าวหน้า ของการทำงาน การบริหารเป็นไปตามวัตถุประสงค์ วิสัยทัศน์ การกิจเป้าหมาย ตัวชี้วัดความสำเร็จ ในระดับหน่วยงาน / องค์กร ใช้ตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์เป็นแนวทางในการให้รางวัล

“ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” หมายถึง เงื่อนไขที่มีผลต่อขีดความสามารถทางการบริหารจัดการของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดหนองคาย ประกอบด้วย ความเป็นผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ความเป็นผู้นำเชิงบริหาร ความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป ประกอบด้วย

1.1 ความเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์ หมายถึง เป็นการมองภาพในอนาคตขององค์กร วาดฝัน หรือจินตนาการขึ้น โดยมีพื้นฐานความเป็นจริงในปัจจุบัน เชื่อมโยงวัตถุประสงค์ ภารกิจ ค่านิยม และความเชื่อเข้าด้วยกัน มองให้เห็นทิศทางขององค์กรอย่างชัดเจน

1.2 ความเป็นผู้นำด้านบริหาร หมายถึง เป็นผู้มีบุคลิกภาพที่เข้มแข็ง เชื่อมมั่น และเปลี่ยนแปลงการสร้างความผูกพันของบุคคลที่เข้มแข็ง และการสร้างแรงบันดาลใจบุคคลให้บรรลุวิสัยทัศน์

1.3 ความเป็นผู้นำด้านปฏิรูป หมายถึง การปฏิรูปองค์กรด้วยการจูงใจบุคคลให้บรรลุสูงกว่าความคาดหวังปกติ หรือสูงกว่าที่พวกเขาคิดว่าเป็นไปไม่ได้

2. การเสริมพลังอำนาจในการทำงาน หมายถึง การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานนั้น หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาสนับสนุน หรือให้ทรัพยากรแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มความสามารถ และสมรรถนะในการทำงาน ทั้งยังเป็นการสร้างความรู้สึกรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาอีกด้วย ประกอบด้วย

2.1 การช่วยเหลือสนับสนุน และรับการจัดสรรทรัพยากร หมายถึง ผู้บังคับบัญชายอมรับในความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน หรือสิ่งต่าง ๆ ที่ผู้ปฏิบัติงานได้กระทำ ไม่ว่าจะประสบความสำเร็จ หรือเกิดความผิดพลาดขึ้นก็ตาม ตลอดจนการให้การสนับสนุนในลักษณะของการให้อิสระในการตัดสินใจ จัดสรรทรัพยากรในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม และมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้เหมาะสมกับขอบข่ายการทำงาน

2.2 การให้ข้อมูลข่าวสารอย่างครบถ้วน และชัดเจน หมายถึง การรับรู้ข่าวสารที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างเป็นทางการ และไม่ใช่ว่าทางการ ซึ่งข้อมูลข่าวสารเหล่านั้นก่อให้เกิดความรู้ และเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในแง่มุมด้าน การคิดวิเคราะห์ และการตัดสินใจ เช่น การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ขององค์กร นโยบายของรัฐบาล ข่าวสารด้านการเมือง ทิศทางเศรษฐกิจ เป็นต้น

2.3 การให้โอกาสในการก้าวหน้า / การยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน หรือการให้โอกาสในการเลือกปฏิบัติงานตามความสนใจ ความชอบ และความถนัด

2.4 การให้โอกาสในการพัฒนาความสามารถ หมายถึง การเปิดโอกาสในการพัฒนาความรู้ และทักษะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน รวมถึงการให้โอกาสในการมีส่วนร่วมในการทำงาน การตัดสินใจ การเรียนรู้วิธีการแก้ไขปัญหา ร่วมกับผู้บังคับบัญชา ซึ่งผู้บังคับบัญชา อาจจะมีการรับรองความสามารถของผู้ปฏิบัติงานด้วยการให้รางวัล เช่น การชมเชย การพิจารณาผลตอบแทนทั้งในรูปแบบที่เป็นตัวเงิน และไม่ใช้ตัวเงินเพื่อสร้างขวัญ และกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน

3. ประสิทธิภาพการสื่อสารของผู้บริหาร หมายถึง เครื่องสร้างความเข้าใจ และสร้างวัฒนธรรมตลอดจนสามารถสร้างความมั่นคงให้กับองค์กรนั้น ๆ เป็นศูนย์กลางในองค์กรนั้น ๆ ทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้ใช้จะต้องเข้าใจและเข้าถึงกระบวนการสื่อสารเป็นอย่างดี เป็นการติดต่อระหว่างบุคคลในองค์กรมีลักษณะเป็นเครือข่าย (Network) ซึ่งอาจกระทำได้ โดยใช้เครื่องมือในการสื่อความหมายด้วยการพูด การเขียน การใช้สัญลักษณ์ เพื่อให้ผู้อื่นรับทราบได้ ประกอบด้วย

3.1 การสื่อสารจากระดับบนลงสู่ระดับล่าง (Downward Communication) หมายถึง การติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชาไปสู่ผู้ใต้บังคับบัญชา (หรือผู้ที่อำนาจสูงในองค์กรไปสู่ระดับที่ต่ำกว่า) ซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อการจัดการ และการควบคุมการทำงานภายในองค์กร เพื่อให้ผู้ปฏิบัติรู้ถึงนโยบาย แผนงานขั้นตอนเป้าหมาย คำสั่งให้ปฏิบัติตาม กฎระเบียบ ข้อบังคับ คำเตือน คำขอร้อง คำอนุมัติสั่งให้ดำเนินการ เป็นต้น สื่อที่ใช้กันมากในการติดต่อสื่อสารแบบนี้ ได้แก่ การประชุม ประกาศ บันทึก ฯลฯ การติดต่อสื่อสารลักษณะนี้ ข่างสารมีโอกาสบิดเบือนได้มาก โดยเฉพาะเวลาที่ต้องส่งข่าวสารหลายทอด และเป็นลายลักษณ์อักษร เช่น ผู้รับข่าวสารอาจจะไม่สนใจอ่าน และทำความเข้าใจข่าวสาร หรืออาจจะให้ความสนใจเพียงเล็กน้อย รวมทั้งไม่สนใจปฏิบัติตาม ถ้าข่าวสารที่ทำให้ไม่มีการสนใจที่เพียงพอ

3.2 การติดต่อสื่อสารจากระดับล่างขึ้นไปสู่ระดับบน (Upward Communication) หมายถึง ลักษณะการติดต่อสื่อสารที่ส่งข่าวสารจากผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาไปสู่ผู้ใต้บังคับบัญชา (หรือผู้ที่อยู่ในตำแหน่งที่ต่ำกว่าไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่า) โดยส่วนใหญ่เป็นการสนองการสื่อสารจากบนลงล่าง เช่น ลักษณะการย้อนกลับของรายงานความก้าวหน้าของผลการปฏิบัติงาน การเสนอแนะ การร้องทุกข์ ข้อคิดเห็น หรือการขออนุมัติ เป็นต้น ปกติการติดต่อสื่อสารแบบนี้ไม่ค่อยปรากฏชัดเจนมากนัก เพราะผู้ใต้บังคับบัญชามักจะไม่ค่อยกล้าแสดงความคิดเห็น และส่วนใหญ่มีความรู้สึกกลัวผู้บังคับบัญชาไม่ค่อยให้ความสนใจต่อปัญหา หรือรายงานของเขา ผู้บังคับบัญชา หรือผู้บริหาร ควรส่งเสริมให้บุคลากรในที่ทำงานของตนมีโอกาสสื่อสารแบบนี้ให้มาก โดยอาจจะส่งเสริม โดยการให้การสื่อสารแบบไม่เป็นทางการมาช่วย เช่น การพบปะแบบไม่มีทางการ การรื่นเริงประจำปี

การสำรวจทัศนคติ และปัญหาของลูกจ้าง หรือการให้ผู้ได้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย หรือการปฏิบัติงานในบางด้าน เพราะจะทำให้การบริหารงานมีคุณภาพยิ่งขึ้น

3.3 การติดต่อสื่อสารระดับเดียวกัน หรือตามแนวนอน (Lateral or Horizontal Communication) หมายถึง การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลในระดับเดียวกันในแนวนอน หรือระหว่างคนต่างระดับกันที่ไม่มีอำนาจในการบังคับบัญชาซึ่งกันและกัน ส่วนใหญ่จะสื่อสารระหว่างแผนก หรือหน่วยงานต่าง ๆ ในลักษณะของการปรึกษาหารือ การทำงานร่วมกัน การทำงานเป็นทีม การติดต่อกับเพื่อนในตำแหน่งเดียวกัน หรือใกล้เคียงกัน ความร่วมมือกับแผนกอื่น การแก้ไขปัญหาภายในแผนก คำแนะนำต่อแผนกอื่น เป็นต้น ซึ่งจุดมุ่งหมายของการสื่อสารแบบนี้จะเป็นการประสานงาน และการร่วมกันแก้ไขปัญหา เพื่อให้การดำเนินการ หรือการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร

1.7 ประโยชน์ที่ได้รับ

1.7.1 ทำให้ทราบถึงระดับสมรรถนะของผู้บริหารและทราบปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดหนองคาย

1.7.2 ทำให้ได้รูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดหนองคาย ที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหาร

1.7.3 ได้ข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ทั้งภาครัฐ และเอกชน ที่จะนำไปสู่การวางแผนการกำหนดยุทธศาสตร์ด้านเศรษฐกิจ เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน