



วารสารมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์

มจร.วิทยาเขตอีสาน

Journal of Humanities and Social Sciences

Mahamakut Buddhist University Isan Campus

ปีที่ 2 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม - เมษายน 2564

ความต้องการศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
คณะนิติรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

เสกสรรค์ สนวา.....1

รูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในศตวรรษที่ 21

อรรถชัย แนวเงินดี.....13

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

คชา ประณีตพลกรัง.....22

ภาวะผู้นำใ้บริการ: ความหมาย ความสัมพันธ์และการนำไปปรับใช้ในองค์กร

กนกพร อินตาวงค์.....31

ผู้นำกับการจัดการความขัดแย้งภายในองค์กร

ณัฐนิชา กังสตาลทิพย์39

พุทธศาสนากับการปกครอง

พระมหาอนันต์ เจริญศิริพัชร,จักรี ศรีจารุเมธีญาณ.....50

คุณลักษณะผู้นำกับการบริหารองค์การแบบเป็นทางการ

ศุภกร ถือธรรม.....59

ปกิณกะแนะนำหนังสือ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ของ จิระพงศ์ เรืองกุล

นิภาพรรณ เจนสันติกุล.....69

หลักเกณฑ์และคำแนะนำสำหรับผู้นิพนธ์บทความ.....72

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

Mahamakut Buddhist University Isan Campus

วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มมร. วิทยาเขตอีสาน

Journal of Humanities and Social Sciences Mahamakut Buddhist University Isan Campus

ปีที่ 2 ฉบับที่ 1 เดือน มกราคม – เมษายน พ.ศ. 2564

เจ้าของ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

วัตถุประสงค์

เพื่อส่งเสริมเผยแพร่ผลงานวิชาการและงานวิจัยที่มีคุณค่าต่อการพัฒนาองค์ความรู้ทางวิชาการ และเป็นสื่อกลางแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเชิงวิชาการ โดยครอบคลุมวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ การศึกษา ภาษา และวรรณกรรม

กำหนดการเผยแพร่

ตีพิมพ์ปีละ 3 ฉบับ ออกราย 4 เดือน

ฉบับที่ 1 มกราคม – เมษายน,

ฉบับที่ 2 พฤษภาคม – สิงหาคม,

ฉบับที่ 3 กันยายน – ธันวาคม

ที่ปรึกษา

พระครูสุธีจริยวัฒน์, ผศ.ดร.

พระครูธรรมมาภิสมัย, ผศ.ดร.

พระมหาศุภชัย สุภกิจโจ, ผศ.ดร.

พระมหาวีศศักดิ์ ชาตสุโข

รองอธิการบดี วิทยาเขตอีสาน

ผู้อำนวยการศูนย์บริการวิชาการ

ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์อีสาน

ผู้อำนวยการสำนักงานในวิทยาเขตอีสาน

บรรณาธิการ

อาจารย์ ดร.จักรี ศรีจารุเมธีญาณ

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ผู้ช่วยบรรณาธิการ

อาจารย์พงษ์มนัส ดีอด

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

กองบรรณาธิการ

พระครูวุฒิชิธรรมบัณฑิต, รศ.ดร.

ศาสตราจารย์ ดร.ประยงค์ แสนบุราณ

รองศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ บัวสุข

รองศาสตราจารย์ ดร.สัญญา เคนาภูมิ

รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาศ

รองศาสตราจารย์ ดร.รัตนะ ปัญญาภา

รองศาสตราจารย์ ดร.เสงี่ยม ศิริสวัสดิ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.หอมหวล บั้วระภา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล สุวรรณน้อย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมปอง สุวรรณภูมา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไนตะวัน กำหอม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรีดีรี ทูมเมฆ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปัญญา คล้ายเดช

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

วิทยาลัยทองสุข

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

อาจารย์ ดร.ฉัตรณรงค์ศักดิ์ สุธรรมดี
อาจารย์ ดร.ไชยสิทธิ์ อุดมโชคนามอ่อน

มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

สำนักงานกองบรรณาธิการ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน 9/37 หมู่ที่ 12 ตำบลในเมือง อำเภอเมืองขอนแก่น
จังหวัดขอนแก่น 40000

โทรศัพท์ 0-4324-2386, 080-7506846

โทรสาร 0-4324-2386

จัดรูปเล่ม (Content designed)

นางสาวชุตินา ศรีจารุเมธีญาณ

ISSN : 2730 -1869 (Print), ISSN : 2730-2288 (Online)

พิมพ์เผยแพร่เมื่อวันที่ 30 เมษายน 2564

บทบรรณาธิการ

วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มมร. วิทยาเขตอีสาน ฉบับนี้ถือว่าเป็นก้าวแรกของการเริ่มต้นที่จะนำเสนอบทความวิจัยและบทความทางวิชาการสู่แวดวงของนักวิชาการและผู้สนใจทุกบทความวิจัย บทความทางวิชาการได้ผ่านการคัดกรองและเลือกสรรจากกองบรรณาธิการและผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญยิ่ง เพื่อให้ได้องค์ความรู้ที่จะนำไปประยุกต์ใช้และบูรณาการองค์ความรู้นั้น และเพื่อให้วารสารเป็นที่ยอมรับและเกิดความเชื่อมั่นในวงการศึกษาต่อไป

ในการจัดทำวารสารทางวิชาการ กองบรรณาธิการได้ให้ความสำคัญกับคุณภาพของบทความวิจัยและบทความทางวิชาการที่จะนำมาลงตีพิมพ์ในแต่ละฉบับ ซึ่งจะต้องผ่านการตรวจสอบทางวิชาการจากผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Reviewers) ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้านในสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ นอกจากนี้ ท่านเหล่านี้ยังได้ใช้เวลาอันมีค่าเพื่อช่วยอ่านและพิจารณาต้นฉบับ พร้อมทั้งให้คำแนะนำที่มีประโยชน์ต่อการดำเนินการจัดทำวารสารเป็นอย่างดี กองบรรณาธิการขอกราบของพระคุณมา ณ โอกาสนี้

สำหรับวารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มมร. วิทยาเขตอีสาน ปีที่ 2 ฉบับที่ 1 (มกราคม – เมษายน พ.ศ. 2564) ประกอบด้วย **บทความวิจัย** จำนวน 1 เรื่อง ได้แก่ 1) ความต้องการศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะนิติรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด **บทความวิชาการ** จำนวน 6 เรื่อง ได้แก่ 1) รูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในศตวรรษที่ 21 2) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา 3) ภาวะผู้นำใฝ่บริการ: ความหมาย ความสัมพันธ์และการนำไปปรับใช้ในองค์กร 4) ผู้นำกับการจัดการความขัดแย้งภายในองค์กร 5) พุทธศาสนากับการปกครอง 6) คุณลักษณะผู้นำกับการบริหารองค์การแบบเป็นทางการ และ **บทความปกิณณะ** จำนวน 1 เรื่อง ได้แก่ 1) แนะนำหนังสือ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ของ จิระพงศ์ เรืองกุล

วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มมร. วิทยาเขตอีสาน ยินดีต้อนรับนักวิชาการและนิสิต นักศึกษาที่ต้องการนำเสนอผลงานทางวิชาการ ไม่ว่าจะเป็นบทความวิจัย บทความวิชาการ หรือบทความทวิภาคีหนังสือ ซึ่งหัวข้อเรื่องและประเด็นนำเสนอเกี่ยวข้องกับด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ การศึกษา ภาษา และวรรณกรรม โดยขอให้ศึกษารูปแบบการเขียนจากท้ายวารสารซึ่งสามารถส่งในระบบออนไลน์ได้ที่ <http://ojs.mbu.ac.th/index.php/hsjs> กองบรรณาธิการยินดีและพร้อมรับต้นฉบับเป็นอย่างมาก

ในสุดท้ายนี้ กองบรรณาธิการขอขอบพระคุณท่านผู้อ่านทุกท่านที่ได้ให้คำติชมและให้คำแนะนำเพื่อการปรับปรุงการดำเนินการจัดทำวารสารมาโดยตลอด โดยกองบรรณาธิการได้ให้ความสำคัญและมุ่งเน้นกับการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพของวารสารให้ดียิ่งขึ้นไป

ดร.จักรี ศรีจารุเมธีญาณ

บรรณาธิการ

<p>ความต้องการศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะนิติ รัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด Further Study Requirements at the Graduate Level, Master of Public Administration Program, Faculty of Law and Politics Roi Et Rajabhat University.....1 เสกสรรค์ สนวา Seksan sonwa</p>	1
<p>รูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในศตวรรษที่ 21 Creative Leadership Model in the 21st Century.....13 อรรถชัย แนวเงินดี Adtachai Nawngerndee</p>	13
<p>ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา Principal Leadership.....22 คชา ประณีตพลกรัง Khacha Praneetpolkrung</p>	22
<p>ภาวะผู้นำใฝ่บริการ: ความหมาย ความสัมพันธ์และการนำไปปรับใช้ในองค์กร Servant leadership: Meaning, Relationship and Application in the Organization.....31 กนกพร อินตาวงศ์ Kanokporn Intawong</p>	31
<p>ผู้นำกับการจัดการความขัดแย้งภายในองค์กร Leader with Conflict Management in Organization.....39 ณัฐนิชา กังสตาลทิพย์ Natnicha Kangsadantip</p>	39
<p>พุทธศาสนากับการปกครอง Buddhism and government.....50 พระมหาอนันต์ เจริญศิริพัชร Phramaha arnan Charoensiripas จักรี ศรีจารุเมธีญาณ Chakkree Srucharumedhiyan</p>	50

คุณลักษณะผู้นำกับการบริหารองค์การแบบเป็นทางการ The Characteristics of Leaders with Management Formal Organization.....	59
ศุภกร ธีธรรม Supparkhorn Thuetham	
ปกิณกะ	
แนะนำหนังสือ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ของ จิระพงศ์ เรืองกุล.....	69
นิภาพรรณ เจนสันติกุล Nipapan Jentsantikul	
หลักเกณฑ์และคำแนะนำสำหรับผู้พิมพ์บทความ.....	72

**ความต้องการศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษาหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะนิติรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด**
**Further Study Requirements at the Graduate Level, Master of
Public Administration Program, Faculty of Law and Politics
Roi Et Rajabhat University.**

เสกสรรค์ สนวา
Seksan sonwa
อาจารย์สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะนิติรัฐศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด
Lecturer of Public Administration, Faculty of Law and Politics,
Roi Et Rajabhat University
Corresponding Author, Email: seksan@reru.ac.th

Received 15/03/2021; Revised 23/03/2021; Accepted 24/03/2021

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการของการศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะนิติรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด โดยใช้วิธีการวิจัยแบบสำรวจ (survey research) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ศิษย์เก่า ศิษย์ปัจจุบัน และประชาชนทั่วไป ในจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 41 คน ได้มาจากการสุ่มแบบเจาะจง (purposive sampling) เก็บข้อมูลจากแบบสอบถามออนไลน์ Google form และวิเคราะห์ผลการวิจัยโดยใช้การแจกแจงความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage)

ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 53.7) อายุอยู่ในช่วงระหว่าง 21 – 25 ปี (ร้อยละ 53.7) ปริญญาตรี (ร้อยละ 87.8) นิสิต/นักศึกษาและอื่นๆ (ร้อยละ 26.8) และมีประสบการณ์ระหว่าง 1 – 2 ปี (ร้อยละ 34.2) และความต้องการศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามความต้องการในการศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ส่วนใหญ่มีความต้องการ มากที่สุด (ร้อยละ 78) รองลงมาคือ ไม่ต้องการ (ร้อยละ 22) ตามลำดับ

คำสำคัญ: ความต้องการศึกษาต่อ; หลักสูตรบัณฑิตศึกษา; สาขารัฐประศาสนศาสตร์

Abstract

The objective of this research was to study the needs of further study at the graduate level, Master of Public Administration program. Faculty of Law Roi Et Rajabhat University. By using the method of research survey and sample used in research Including current alumni, current students and the general public in Roi Et province. This research derived from a specific sampling 41 people, collected data from online questionnaires (Google form) and analyzed the research results using frequency distribution (Percentage).

The results showed that most of the respondents were female (53.7%), aged between 21-25 years (53.7%), bachelor's degree (87.8%), student and others (26.8%), have experienced between 1 - 2 years (34.2%) and demand for graduate studies in the Master of Public Administration Program found that most of them were most wanted (78 percent), followed by not (22 percent) respectively.

Keywords: The needs of further study; Graduate Program; Public Administration

บทนำ

“กล้วยไม้ดอกดกซ้ำ ฉันทใด การศึกษาเป็นไป ฉันทนั้น
แต่ดอกดกคราใด งามเด่น การศึกษาปลูกปั้น เสร็จแล้ว แสนงาม”
(หม่อมหลวงปิ่น มาลากุล)

จากบทประพันธ์ที่ยกขึ้นในเบื้องต้นนี้ เพื่อเป็นบทสะท้อนให้ทราบว่า “การศึกษา” มีความสำคัญและจำเป็นต่อการพัฒนามนุษย์ ชุมชน และสังคมอย่างไร แม้ผู้ที่ศึกษาต้องใช้ความเพียรมาก แต่เมื่อสำเร็จผลสิ่งที่ตามมาย่อมงดงามเสมอ เปรียบดังเช่นกล้วยไม้ที่ออกดอกซ้ำแต่เมื่อออกดอกแล้ว ย่อมนำความสุขให้กับเจ้าของและผู้คนที่พบเห็นเสมอ ดังนั้น การศึกษาจึงเป็นการพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), 2538) โดยอาศัยกระบวนการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การฝึกอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม ส่งเสริมและพัฒนาให้คนเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางด้านร่างกาย ปัญญา พฤติกรรม และอารมณ์ ผ่านการถ่ายทอดความรู้ จากบุคคล สถาบันการศึกษา และสภาพแวดล้อมเพื่อให้เป็นสมาชิกที่ดีของสังคมและดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข (ชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์, 2555, เสกสรรค์ สนาวา, 2560 : 113)

อย่างไรก็ตาม สิ่งที่ต้องตระหนักในการส่งเสริมและผลักดันให้การศึกษาที่มีคุณภาพ คือ “ความท้าทายของโลกศตวรรษที่ 21” ซึ่งต้องคำนึงถึงสิ่งที่ผู้เรียนจะต้องมีคุณลักษณะพื้นฐาน 3 ด้าน กล่าวคือ กระบวนการอ่าน (Reading) กระบวนการเขียนได้ (Writing) และการคิดเลขเป็น (Arithmetic) อย่างถูกต้อง (เสกสรรค์ สนาวา, ฉัตรณรงค์ศักดิ์ สุธรรมดี, จินตกานต์ สุธรรมดี และ สุพัฒนา ศรีบุตรดี, 2561 : 351) นอกจากนี้ความท้าทายในศตวรรษที่ 21 ยังเกิดภาวะแรงกดดันภายในและแรงกดดันภายนอกอย่างไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ เช่น การเปลี่ยนแปลงของบริบทเศรษฐกิจและสังคมโลก อันเนื่องจากการปฏิวัติดิจิทัล

(Digital Revolution) การเปลี่ยนแปลงสู่อุตสาหกรรม 4.0 (The Fourth Industrial Revolution) การดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติ 2573 (Sustainable Development Goals : SDGs 2030) รวมถึงระบบการศึกษาที่ยังมีปัญหามากหลายประการ เริ่มจากปัญหาคุณภาพของคนไทยทุกช่วงวัย ปัญหาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกกระดับ จุดอ่อนของระบบการศึกษาและการพัฒนาบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษ เทคโนโลยีและการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่ยังไม่เหมาะสม ขาดความคล่องตัว ยังมีความเหลื่อมล้ำในด้านโอกาส และความเสมอภาคทางการศึกษา รวมทั้งปัญหาด้านคุณธรรม จริยธรรม และการขาด ความตระหนักถึงความสำคัญของการมีวินัย ความซื่อสัตย์สุจริต และการมีจิตสาธารณะของคนไทยส่วนใหญ่ ส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษาที่ต้องปรับเปลี่ยนให้สนองและรองรับความท้าทาย จึงมีความจำเป็นที่ประเทศไทยต้องปฏิรูปการศึกษาเพื่อให้ระบบการศึกษาเป็นกลไกหลักของการขับเคลื่อนประเทศ ภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยฉบับปี พ.ศ. 2560 กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) และกรอบทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) เพื่อให้สามารถนำพาประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560 : จ)

คณะนิติรัฐศาสตร์ ซึ่งเดิมจัดตั้งเป็นวิทยาลัยนิติรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด เป็นหน่วยงานตามโครงสร้างภายในของมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด จัดตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2549 โดยได้ดำเนินการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องตามแนวนโยบายของมหาวิทยาลัยใน 2 หลักสูตร คือ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต และหลักสูตรนิติศาสตรบัณฑิต ซึ่งในหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต ประกอบด้วย 3 สาขา คือ 1) สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ 2) สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น และ 3) สาขาวิชายุทธศาสตร์การพัฒนามตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และในปี พ.ศ. 2555 ได้เปิดการเรียนการสอนในหลักสูตรรัฐศาสตรบัณฑิต พ.ศ. 2558 ได้เปลี่ยนเป็นคณะนิติรัฐศาสตร์ และปรับโครงสร้างภายในคณะมี 3 หลักสูตร คือ 1) หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต 2) หลักสูตรนิติศาสตรบัณฑิต และ 3) หลักสูตรรัฐศาสตรบัณฑิต ปัจจุบันคณะนิติรัฐศาสตร์ได้จัดการเรียนการสอนทั้งในภาคปกติ ภาค กศ.ปช. และภาคพิเศษ โดยคณะฯ ได้ดำเนินการจัดการเรียนการสอนดังกล่าว เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนที่อาศัยอยู่ในพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ดและจังหวัดใกล้เคียง และเพื่อผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพออกไปรับใช้และพัฒนาสังคมในระดับต่าง ๆ ให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

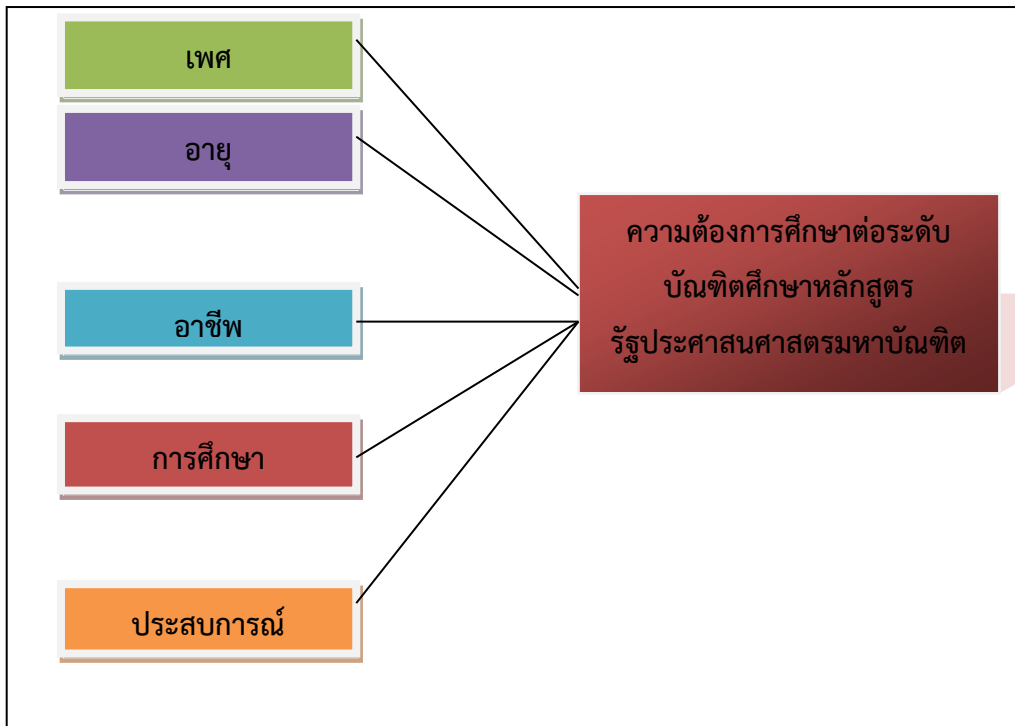
จากที่กล่าวมาในข้างต้น จะเห็นว่า คณะนิติรัฐศาสตร์ ยังไม่มีการเปิดสอนในหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษาในสาขาวิชาใด ประกอบกับคณาจารย์ได้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกและมีตำแหน่งทางวิชาการจำนวนมาก สอดคล้องตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษา คณะนิติรัฐศาสตร์ จึงเห็นควรให้ทางหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิตจัดทำหลักสูตรในระดับบัณฑิตศึกษาขึ้น ดังนั้น ผู้วิจัยจึงต้องทำการศึกษาเรื่อง “ความต้องการศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต คณะนิติรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด” เพื่อจะได้นำผลความต้องการที่ได้รับจากการวิจัยไปกำหนดและพัฒนาหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาความต้องการศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะนิติรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “ความต้องการศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะนิติรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด” ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



รูปภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะนิติรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด โดยผู้วิจัยได้นำเสนอวิธีดำเนินการวิจัยตามลำดับดังนี้

กลุ่มตัวอย่างการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ศิษย์เก่า ศิษย์ปัจจุบัน และประชาชนทั่วไป ที่กรอกข้อมูลสำรวจผ่านแบบสอบถามออนไลน์ หรือ google form จำนวน 41 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (purposive sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเพื่อประเมินความพึงพอใจแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นที่มีต่อการศึกษาความต้องการศึกษาบัณฑิตศึกษาหลักสูตรรัฐ
ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

การสร้างแบบสอบถามมีขั้นตอน ดังนี้

- 1) ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร งานวิจัย และเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดทำเป็นแบบสอบถาม
- 2) ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามฉบับร่างไปให้ผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์เกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษาพิจารณา และตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม เพื่อให้ได้แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์
- 3) นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ได้ไปสร้างเป็นแบบสอบถามออนไลน์ใน Google form

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองจากการตอบแบบประเมินออนไลน์ใน Google form แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ผลการวิจัยในรูปแบบสำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติโดยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

- 1) ศึกษาข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
- 2) ศึกษาระดับความคิดเห็นที่มีต่อการศึกษาความต้องการศึกษาบัณฑิตศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)
- 3) ศึกษาข้อเสนอแนะที่เป็นคำถามปลายเปิดใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะนิติรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วย ศิษย์เก่า ศิษย์ปัจจุบัน และประชาชนทั่วไป ในจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 41 คน แล้วข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และเสนอผลการวิเคราะห์แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 41 คน ซึ่งเป็นศิษย์เก่า ศิษย์ปัจจุบัน และประชาชนทั่วไป ในจังหวัดร้อยเอ็ด ปรากฏผลดังตาราง ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการประเมิน		จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	19	46.3
	หญิง	22	53.7
	รวม	41	100.0
อายุ	21 – 25 ปี	17	41.5
	26 – 30 ปี	7	17.1
	31 – 35 ปี	6	14.6
	36 – 40 ปี	7	17.1
	41 ปีขึ้นไป	4	9.8
	รวม	41	100.0
รายการประเมิน		จำนวน	ร้อยละ
การศึกษา	ปริญญาตรี	36	87.8
	ปริญญาโท	3	7.3
	อื่นๆ	2	4.9
	รวม	41	100.0
อาชีพ	เกษตรกร/และค้าขาย	2	4.9
	นิสิต/นักศึกษา	11	26.8
	พนักงานเอกชน	7	17.1
	พนักงานราชการ	2	4.9
	ข้าราชการ	8	19.5
	อื่นๆ	11	26.8
รวม	41	100.0	
สถานภาพความเป็น ศิษย์	ศิษย์เก่า	27	69.2
	ไม่เป็นศิษย์เก่า	12	30.8
	รวม	41	100.0
ประสบการณ์ทำงาน	1 – 2 ปี	13	34.2
	3 – 4 ปี	9	23.7
	5 – 6 ปี	3	7.9
	7 – 8 ปี	4	10.5
	9 – 10 ปี	3	7.9
	11 ปีขึ้นไป	6	15.8
	รวม	41	100.0

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามความต้องการในการศึกษาต่อหลักสูตรบัณฑิตศึกษา หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต เป็นเพศหญิง 22 คน (ร้อยละ 53.7) อายุระหว่าง 21 – 25 ปี จำนวน 17 คน (ร้อยละ 41.5) การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 36 คน (87.8) อาชีพ นิสิต/นักศึกษา จำนวน 11 คน (26.8) เป็นศิษย์เก่า จำนวน 27 คน (ร้อยละ 69.2) และมีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 1- 2 ปี จำนวน 13 คน (ร้อยละ 34.2)

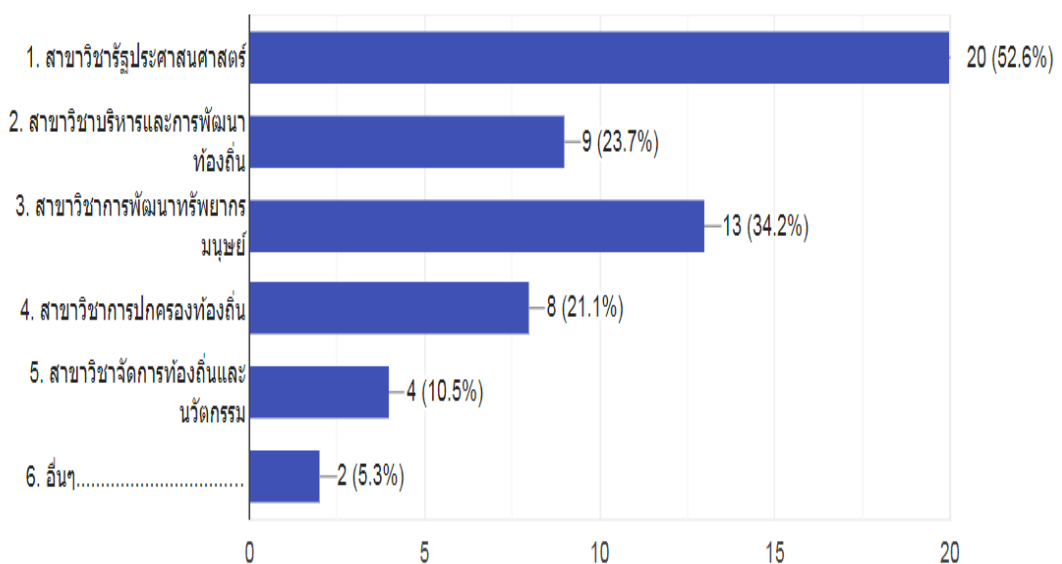
2. ความต้องการศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละความต้องการในการศึกษาต่อหลักสูตรบัณฑิตศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (n = 41)

ความต้องการศึกษาต่อ	จำนวน	ร้อยละ
ต้องการ	32	78
ไม่ต้องการ	9	22
รวม	41	100.0

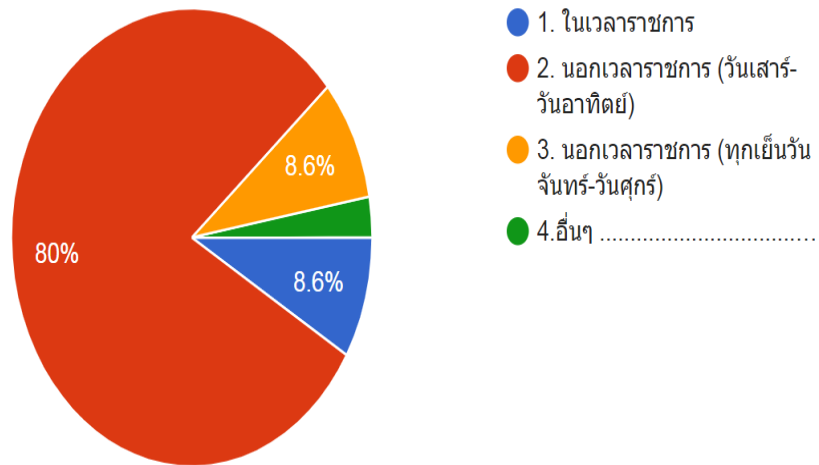
จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามความต้องการในการศึกษาต่อหลักสูตรบัณฑิตศึกษา หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ส่วนใหญ่มีความต้องการ มากที่สุด (ร้อยละ 78) รองลงมาคือ ไม่ต้องการ (ร้อยละ 22) ตามลำดับ

รูปภาพที่ 2 จำนวนและร้อยละความต้องการในการศึกษาต่อหลักสูตรบัณฑิตศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต จำแนกตามตัวแปรสาขา (n = 41)



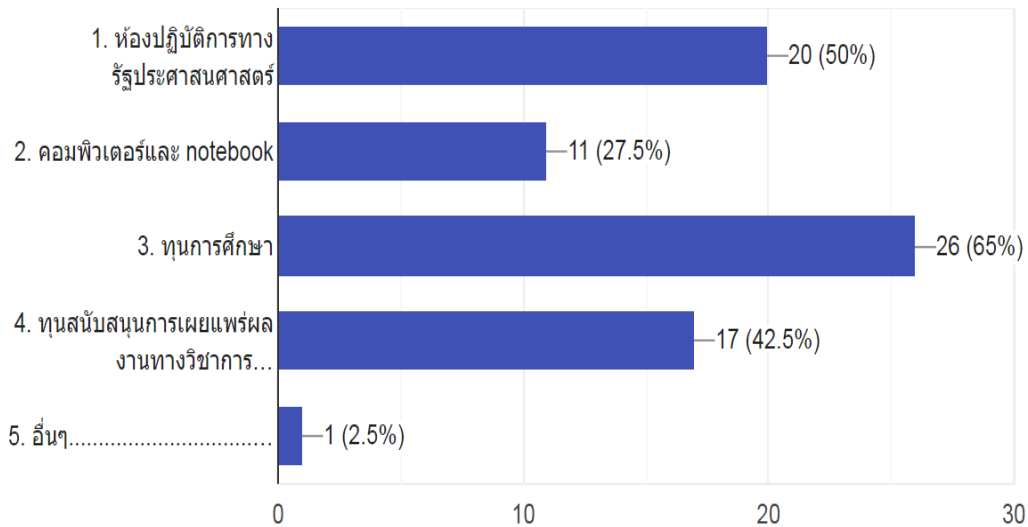
จากรูปภาพที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 41 คน เป็นศิษย์เก่า ศิษย์ปัจจุบัน และประชาชนทั่วไป ในจังหวัดร้อยเอ็ด ส่วนใหญ่มีความต้องการให้เปิดสอนสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์มากที่สุด (ร้อยละ 52.6) รองลงมาคือ สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ร้อยละ 34.2) และสาขาวิชาอื่น ๆ (ร้อยละ 5.3) ตามลำดับ

รูปภาพที่ 3 จำนวนและร้อยละความต้องการในการศึกษาต่อหลักสูตรบัณฑิตศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต จำแนกตามตัวแปรวันเวลาเรียน (n = 41)



จากรูปภาพที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 41 คน เป็นศิษย์เก่า ศิษย์ปัจจุบัน และประชาชนทั่วไป ในจังหวัดร้อยเอ็ด ส่วนใหญ่มีความต้องการศึกษานอกเวลาราชการ (วันเสาร์ - วันอาทิตย์) มากที่สุด (ร้อยละ 80) รองลงมาคือ ในเวลาราชการ นอกเวลาราชการ (ทุกเย็นวันจันทร์ - วันศุกร์) (ร้อยละ 8.6) ตามลำดับ

รูปภาพที่ 4 จำนวนและร้อยละความต้องการในการศึกษาต่อหลักสูตรบัณฑิตศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต จำแนกตามตัวแปรการสนับสนุนการเรียน การสอน (n = 41)



จากรูปภาพที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 41 คน เป็นศิษย์เก่า ศิษย์ปัจจุบัน และประชาชนทั่วไป ในจังหวัดร้อยเอ็ด ส่วนใหญ่มีความต้องการทุนการศึกษามากที่สุด (ร้อยละ 65) รองลงมาคือ หอปฏิบัติการรัฐประศาสนศาสตร์ (ร้อยละ 50) ตามลำดับ

3. ข้อเสนอแนะ

1. ควรปรับปรุงระบบอินเทอร์เน็ตให้มีความพร้อมสำหรับการสืบค้นข้อมูลงานวิจัย
2. ควรมีห้องเรียนแยกเฉพาะของบัณฑิต (smart room)
3. ควรมีรายวิชาที่เหมาะสมทั้งเชิงทฤษฎีและเชิงปฏิบัติ
4. ควรมีคณาจารย์ที่มีผลงานทางวิชาการทั้งในระดับชาติและระดับนานาชาติเพื่อสร้างความน่าเชื่อถือและคุณภาพของหลักสูตร
5. ควรเชิญวิทยากรที่มีชื่อเสียงในระดับประเทศมาบรรยายในประเด็นที่มีความท้าทายและน่าสนใจ
6. ควรมีการนำเสนอและดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ
7. ควรมีแหล่งทุนในการสนับสนุนการทำวิจัย
8. ค่าเทอมไม่แพงจนเกินไป
9. ควรเป็นหลักสูตรที่มีความยืดหยุ่นและปรับตัวได้กับสถานการณ์

การอภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะนิติรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ผู้วิจัยนำผลการวิจัยประเด็นที่สำคัญมาอภิปรายผล ดังนี้

ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการในการศึกษาต่อหลักสูตรบัณฑิตศึกษา หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร้อยละ 78) รองลงมาคือ ไม่ต้องการในการศึกษาต่อหลักสูตร บัณฑิตศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร้อยละ 22) ตามลำดับ เหตุที่เป็นเช่นนี้ เพราะ การศึกษาในหลักสูตรปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ยังเป็นที่นิยมสำหรับนักศึกษา บุคลากรที่ ปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการโดยเฉพาะกลุ่มองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เนื่องจากสาขาวิชารัฐประศาสน ศาสตร์เป็นศาสตร์บูรณาการ (Integration) เน้นหลักการประยุกต์ทฤษฎีเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมถึงความต้องการในการพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าในด้านความรู้ ด้าน ความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับชาวนรงค์ พรุ่งโรจน์ (2555) อธิบายว่า การศึกษาเป็นกระบวนการ เรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้การฝึกการอบรม การสืบสานทาง วัฒนธรรมการสร้างสรรคร์จรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการการสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัด สภาพแวดล้อม สังคมการเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตศึกษา

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการในการศึกษาต่อหลักสูตรบัณฑิตศึกษาหลักสูตรรัฐ ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ส่วนใหญ่มีความต้องการให้เปิดสอนสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์มากที่สุด (ร้อย ละ 52.6) รองลงมาคือ สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ร้อยละ 34.2) และสาขาวิชาอื่น ๆ (ร้อยละ 5.3) ตามลำดับ เหตุที่เป็นเช่นนี้ เพราะ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ได้ผลิต บัณฑิตออกไปรับใช้ชุมชนและสังคมจำนวนมาก จนได้รับความชื่นชมจากผู้ใชบัณฑิตอย่างมาก รวมถึงความ เชื่อมั่นในศักยภาพของคณาจารย์ที่มีความสามารถหลากหลาย ตลอดจนสถานที่ตั้ง ชื่อเสียงของ สถาบันการศึกษา การอำนวยความสะดวก ด้านการจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสม (เสาร์-อาทิตย์) การจัด เรียนแบบผสมผสานตามสถานการณ์ เช่น โควิด 19 สอดคล้องกับศรีน้อย ชุ่มคำ, วิทยารณ วิจิตรจินดา, อัมณา สุขลิ้ม, วัฒนีย์ บุญวิทยา, นันทปภัทร์ ทองคำ, ราชาวดี ยอดเศรณี และกรรณิกา อัมพูช (2559) วิจัย เรื่อง ความต้องการศึกษาต่อระดับปริญญาโทและคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ในสาขาเทคโนโลยีการจัด การเกษตร ผลการวิจัย พบว่า ความต้องการศึกษาต่อระดับปริญญาโทในสาขาเทคโนโลยีการจัด การเกษตร เวลาที่ต้องการเรียนในระดับปริญญาโท ส่วนใหญ่ต้องการเรียนในวันเสาร์-อาทิตย์ (ร้อยละ 60.87) และ ต้องการเรียนในหลักสูตรที่มีการทำวิทยานิพนธ์ (ร้อยละ 56.52) บุคคลที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจศึกษาต่อใน ระดับมาก ได้แก่ ตนเอง รองลงมา ได้แก่ บิดา มารดา/ผู้ปกครอง ส่วนปัจจัยแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อการ ตัดสินใจในการศึกษาต่อในระดับมาก ได้แก่ คุณวุฒิของอาจารย์ประจำหลักสูตร ค่าใช้จ่ายในการศึกษาตลอด หลักสูตร และความสะดวกในการเดินทางมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจศึกษาต่อในระดับมาก รองลงมาในระดับ ปานกลาง ได้แก่ ชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย การประชาสัมพันธ์ของหลักสูตร เป็นต้น

นอกจากนี้ ประเด็นที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการในการศึกษาต่อหลักสูตรบัณฑิตศึกษา หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ส่วนใหญ่มีความต้องการทุนการศึกษามากที่สุด (ร้อยละ 65) รองลงมาคือ ห้องปฏิบัติการรัฐประศาสนศาสตร์ (ร้อยละ 50) ตามลำดับ เหตุที่เป็นเช่นนี้ เพราะ การศึกษาต่อ ระดับปริญญาโทต้องมีแหล่งทุนในการสนับสนุน เช่น งานวิจัย งานสัมมนา รวมถึงการศึกษาดูงานเป็นจำนวน มาก ตลอดจนการศึกษาระดับปริญญาโทต้องอาศัยแหล่งเรียนรู้ที่มีความทันสมัย เพื่อสะดวกต่อการสืบค้น ข้อมูลวิจัยและการแสวงหาองค์ความรู้ที่กว้างขวาง สอดคล้องกับพรรณพนัช จันทา, อัจฉริยา ปราบอริพ่าย (2558) วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการศึกษาต่อระดับปริญญาโทที่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์อยู่ในระดับมาก ($x=4.06$) เมื่อพิจารณาแยกตาม

องค์ประกอบ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อภาพลักษณ์อยู่ในระดับดีมาก ($x=4.22$) และรองลงมาอยู่ในระดับดี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ อาจารย์ ($x=4.19$) หลักสูตร ($x=4.08$) การบริหารจัดการ ($x=4.02$) การจัดการเรียนการสอน ($x=3.97$) และเทคโนโลยีและอุปกรณ์การเรียนการสอน ($x=3.88$) ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ผลจากการวิจัยสามารถนำไปในการพัฒนาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะนิติรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด โดยคณะผู้บริหารระดับคณะต้องส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาหลักสูตรอย่างจริงจัง อาทิเช่น งบประมาณ บุคลากร อุปกรณ์ และการบริหารจัดการ เพื่อความคล่องตัวและยืดหยุ่นในการบริหารการพัฒนาหลักสูตรให้มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษา

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ควรออกแบบการวิจัยเป็นแบบผสมผสานและขยายขอบเขตจำนวนประชากร และพื้นที่ในการวิจัยให้กว้างขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- ชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์. (2555). เอกสารประกอบการประชุมวิชาการประจำปี 2555 เรื่อง “ฝ่าวิกฤติอุดมศึกษาไทย”. กรุงเทพฯ : สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน).
- พรรณพันธ์ จันทา และอัจฉริยา ปราบอริพาย. (2558) . “ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการศึกษาต่อระดับปริญญาโทที่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์” . [ออนไลน์]. <https://he02.tci-thaijo.org/index.php/Veridian-E-Journal/article/view/30845>. สืบค้นเมื่อ 20 กุมภาพันธ์ 2564.
- พระธรรมปิฎก. (2542). การศึกษากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: สหธรรมิก. พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของไทยภายใต้เศรษฐกิจสร้างสรรค์. วารสารเศรษฐศาสตร์.
- ศรีน้อย ชุ่มคำ, วิภาวรรณ วิจิตรจินดา, อัฒนภา สุขลิ้ม, วัฒนีย์ บุญวิทยา, นันทภัทร์ ทองคำ, ราชวดี ยอดเศรณี และกรรณิกา อัมพพ. (2559). ความต้องการศึกษาต่อระดับปริญญาโทและคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ในสาขาเทคโนโลยีการจัดการเกษตร. [ออนไลน์]. http://journal.nmc.ac.th/th/admin/Journal/2561Vol12No2_869.pdf. สืบค้นเมื่อ 2 กุมภาพันธ์ 2564.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). ปฏิรูปการศึกษาเพื่ออนาคตประเทศไทยมั่นคงมั่งคั่งยั่งยืนนโยบายด้านการศึกษาของนายกรัฐมนตรี. กรุงเทพฯ: เซ็นจูรี่.
- เสกสรรค์ สนวา, ฉัตรณรงค์ศักดิ์ สุธรรมดี, จินตกานต์ สุธรรมดี และสุพัฒนา ศรีบุตรดี. (2561). คุณลักษณะของอาจารย์มืออาชีพด้านรัฐประศาสนศาสตร์ในศตวรรษที่ 21. [ออนไลน์]. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/jhssru/issue/view/12563>. สืบค้นเมื่อ 2 กุมภาพันธ์ 2564.

เสกสรรค์ สนวา. (2560). หลักในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์: ว่าด้วยมิติเชิงพุทธ มิติเศรษฐกิจ มิติสังคม มิติสุขภาพ มิติการศึกษา และมิติทางการเมือง. พิมพ์ครั้งที่ 3. มหาสารคาม: อภิชาติการพิมพ์.

รูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในศตวรรษที่ 21 Creative Leadership Model in the 21st Century

อรรถชัย แนวเงินดี

Adtachai Nawngerndee

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจ

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Student of Department Public Administration

Faculty of Humanities and Social Science, Khon Kaen University

Corresponding Author, E-mail: adtachai.n@kkumail.com

Received 16/11/2020; Revised 10/03/2021; Accepted 25/03/2021

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอรูปแบบและองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในศตวรรษที่ 21 โดยพบว่า รูปแบบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย การสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการใช้ความคิดสร้างสรรค์ การโน้มน้าวและสร้างแรงจูงใจ การกำหนดทิศทางการทำงานอย่างชัดเจน และการมีจินตนาการในการทำงาน ในส่วนขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ พบว่า มี 3 องค์ประกอบ คือ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การมีจินตนาการ 3) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยผู้นำนั้นต้องมีการพัฒนาศักยภาพของตนเอง วางแผนอนาคตขององค์กรเพื่อที่จะให้องค์กรเป็นองค์กรที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น รู้จักการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมให้มีความสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำ; ความสร้างสรรค์; ศตวรรษที่ 21

Abstract

The objective of this article is to present the models and components of creative leadership in the 21st century. It was found that creative leadership model consists of creating an environment and an atmosphere of creativity, persuasion and motivation, clearly setting the working direction and having imagination in work. In terms of the creative leadership component had three components: 1) vision 2) imagination 3) individuality. The leaders must develop their own potential, plan for the future of the organization so that the organization was an organization that can keep up with the changes, know how to leverage technology or innovation in line with the 21st century changes.

Keywords: Leadership; Creativity; the 21st century

บทนำ

“ผู้นำ” เป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในองค์กร โดยเฉพาะการสร้างความสำเร็จและสามารถใช้อำนาจในการที่จะกระตุ้นบุคคลอื่นให้ประสบผลสำเร็จผู้นำไม่ใช่ผู้ที่ได้ลงมือปฏิบัติงานโดยตรงแต่ผู้นำเป็นผู้ที่คอยสนับสนุน ช่วยเหลือและแนะนำเทคนิคให้กับผู้ตามหรือผู้ปฏิบัติงาน ผู้นำจึงต้องเป็นผู้ที่มีทักษะหลากหลาย เช่น ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านการสื่อสาร ทักษะด้านความคิดและการตัดสินใจ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร ผู้นำจึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่จะต้องศึกษาบทบาทของภาวะผู้นำหรือที่เรียกว่า “ความเป็นผู้นำ” ซึ่งความเป็นผู้นำคือเป็นผู้ที่มีสติปัญญา ความดีงาม ความรู้ความสามารถ ที่จะสามารถนำพาให้องค์กรหรือบุคคลไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ (ณัฐपालิน นิลเป็ง, 2560: 16) ให้สอดคล้องกับความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็วทางด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ และเมื่อผู้นำต้องเผชิญหน้ากับปัญหาท้าทายในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นโลกของเทคโนโลยีและนวัตกรรม เครื่องจักรและหุ่นยนต์ถูกนำเข้ามาใช้งานทดแทนแรงงาน เพราะฉะนั้นการจัดการเทคโนโลยีให้มีประสิทธิภาพ ผู้นำควรมีทักษะบางอย่างที่เครื่องจักรหรือหุ่นยนต์ไม่สามารถทำแทนได้ เช่น ทักษะการคิดแบบผู้เชี่ยวชาญและการสื่อสารที่ซับซ้อน ทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรมความสามารถของคนในการที่จะปรับตัวทักษะด้านเทคโนโลยีและการสื่อสาร (มูลนิธิยุวพัฒน์, ม.ป.ป.) สอดคล้องกับ สมชาย เทพแสง (2559) และ ดุจเดือน ไชยพิชิต (2561) ที่ระบุว่า ผู้นำมีบทบาทสำคัญต่อการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จในยุคที่มีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ดังนั้นผู้นำจึงเป็นตัวแปรสำคัญที่จะคอยกำหนดทิศทางขององค์กรผู้นำจึงต้องมีการพัฒนาทักษะอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อการต่อยอดให้เป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์หรือภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการขับเคลื่อนและพัฒนาองค์กรและประเทศให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นและเพื่อการพัฒนาอนาคตอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งผู้นำควรมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดย Vétillart (2014) ระบุว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะมีส่วนช่วยให้บุคลากรในองค์กรทั้งผู้นำและผู้ตามมีการเรียนรู้สิ่งใหม่และแสวงหาแนวทางการพัฒนาองค์กรอย่างสร้างสรรค์ อันเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในการปรับตัวและส่งเสริมกระบวนการทำงานใหม่ที่ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานดีขึ้นและสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้

ด้วยเหตุนี้ผู้เขียนได้เห็นถึงความสำคัญของผู้นำกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในศตวรรษที่ 21 ซึ่งบทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอรูปแบบและองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในศตวรรษที่ 21 โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ความหมายของภาวะผู้นำ

มีนักวิชาการทั้งชาวไทยและต่างชาติได้ให้ความหมายและนิยามของคำว่าภาวะผู้นำ (Leadership) ไว้แตกต่างกัน อาทิ

ริงสรค์ ประเสริฐศรี (2544: 31) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลที่ใช้อำนาจหรืออิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อให้บุคคลหรือกลุ่ม ยอมปฏิบัติตามความต้องการของตนเอง ทั้งนี้ เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

บุญเลิศ อ่อนกุล (2545: 35) และบุญญา ปันธุ์ภักดี (2546: 18) ได้สรุปความสำคัญของภาวะผู้นำหรือการเป็นผู้นำ ไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นคุณสมบัติส่วนตัวของผู้นำแต่ละคนที่แสดงออกในพฤติกรรม เช่น

ความสามารถในการตัดสินใจ การสั่งการ เพื่อที่จะทำให้ผู้ร่วมดำเนินกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่ฝึกอบรมให้เกิดขึ้นได้และขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป ผู้นำที่มีภาวะผู้นำจะต้องสามารถแสดงพฤติกรรมในการนำและความมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานในทุกสถานการณ์ และเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงภายในหน่วยงานหรือกลุ่ม ฉะนั้นภาวะผู้นำจึงมีผลกระทบต่อสิ่งอื่นไม่ว่าจะเป็นผู้ร่วมงานหรือสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง ซึ่งก่อให้เกิดผลทางบวกและผลทางลบ ตลอดจนภาวะผู้นำเป็นศิลปะอันจำเป็นในการที่จะนำหน่วยงานหรือกลุ่มองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

อาคม วัดไธสง (2547: 3) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกในรูปแบบของกระบวนการ ความสามารถหรือกิจกรรม ซึ่งก่อให้เกิดอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลอื่นโดยที่บุคคลอื่นจะคล้อยตามหรือปฏิบัติตามผู้นำเพื่อให้การดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์ในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง

Hempill & Coons (1957: 7) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของแต่ละบุคคลเพื่อสั่งการให้กลุ่มทำกิจกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ได้ตกลงกันไว้

Yukl (1994: 2) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการใช้อิทธิพลโน้มน้าวที่มีผลต่อการตัดสินใจของกลุ่มหรือวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือกระบวนการใช้อิทธิพล กระบวนการ กระตุ้นพฤติกรรมการทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ กระบวนการโน้มน้าวหรือใช้อิทธิพลต่อกลุ่ม และกระบวนการรักษาสภาพกลุ่ม และวัฒนธรรมของกลุ่ม

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้นำที่สามารถนำพาองค์กรหรือบุคคลไปสู่ความสำเร็จดังที่ตั้งไว้โดยมีคุณสมบัติในทุกด้านที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ เช่น การมีสติปัญญา ความดีงาม ความรู้ ความสามารถ และเทคนิคต่าง ๆ เพื่อที่จะให้คนคล้อยตาม สนับสนุน ช่วยเหลือและแนะนำแก่บุคคลในองค์กรได้และตามคำศัพท์ LEADERSHIP โดยผู้เขียนได้วิเคราะห์คุณลักษณะของภาวะผู้นำไว้ 10 ประการคือ L = Love เป็นผู้ที่ให้ความรักต่อผู้ใต้บังคับบัญชา E=Example เป็นแบบอย่างที่ดีทั้งต่อหน้าและลับหลัง A = Arbitration มีการปรับตัวอย่างเหมาะสม D = Decision การตัดสินใจที่ดี E = Education ใฝ่เรียนรู้ R = Responsibility มีความรับผิดชอบ S = Solving มีการแก้ไขปัญหาได้ดี H = Human Relation มีความสัมพันธ์ที่ดี I = Intelligence มีสติปัญญา P = Personality มีบุคลิกภาพที่ดี

ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ในปัจจุบันนักวิชาการศึกษาต่างตระหนักถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และได้มีการให้ความหมายและคำจำกัดความที่หลากหลาย อาทิ

กรองทิพย์ นาควิเชตร (2552: 63-76) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการผลักดันให้ผู้ร่วมงานร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งมาด้วยการคิดต่างคิดหลาย มิติ คิดบวก คิดเชิงสร้างสรรค์และพัฒนา รวมทั้งการคิดแก้ปัญหา

กิตต์กาญจน์ ปฏิพันธ์ (2552: 3-4) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีค่านิยมทั้งที่เหมือนกันและแตกต่างกันตามขอบเขต เนื้อหา ทศนคติ มุมมอง และสถานการณ์ สามารถจำแนกค่านิยมของภาวะ ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ได้เป็น 2 กลุ่ม ประกอบไปด้วย 1) กลุ่มที่ให้ค่านิยมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ใน ลักษณะการสร้างหรือการนำ เป็นความสามารถในการนำบุคคลอื่นผ่านกระบวนการหรือวิธีการร่วมกันไปสู่อนาคตใหม่ที่ริเริ่มสร้างสรรค์อย่างที่คุณอื่นคาดไม่ถึงหรือถูกมองข้ามไปและมีปฏิกริยาตอบสนองเชิงจินตนาการโดยคิดไตร่ตรองอย่างละเอียดถี่ถ้วนและประเด็นที่ท้าทาย ที่สำคัญคือบุคคลที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะต้องสร้าง

สภาพแวดล้อมสำหรับผู้อื่นให้มีความสร้างสรรค์ 2) กลุ่มที่ให้คำนิยามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในเรื่องเกี่ยวกับการประสานงาน เป็นความสามารถในการติดต่อประสานงานกับบุคคลที่มีความคิดเห็นแตกต่างกัน หรือสอดคล้องกันเพื่อให้เกิดความสร้างสรรค์ ด้วยการกระตุ้น ส่งเสริม และสนับสนุนกระบวนการใหม่ให้เกิดความสมดุลระหว่างความเร่งรีบและการเปลี่ยนแปลงแบบค่อยเป็นค่อยไปทั้งที่อาจจะเกิดขึ้นและที่ยังไม่ได้เกิดขึ้น เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถที่พิเศษในการจูงใจและนำบุคคลอื่นอย่างมีวิสัยทัศน์ จินตนาการ และความยืดหยุ่นด้วยวิธีการหรือแนวทางใหม่ที่ท้าทายและสร้างสรรค์

ธีระ รุณเจริญ (2554: 34) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ลักษณะหรือพฤติกรรมในการนำผู้อื่น ประสานงานผู้อื่นด้วยการสร้างแรงบันดาลใจ สร้างแรงจูงใจ สร้างบรรยากาศ โดยการคิดนอกกรอบ ด้วยวิธีการใหม่เพื่อไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่

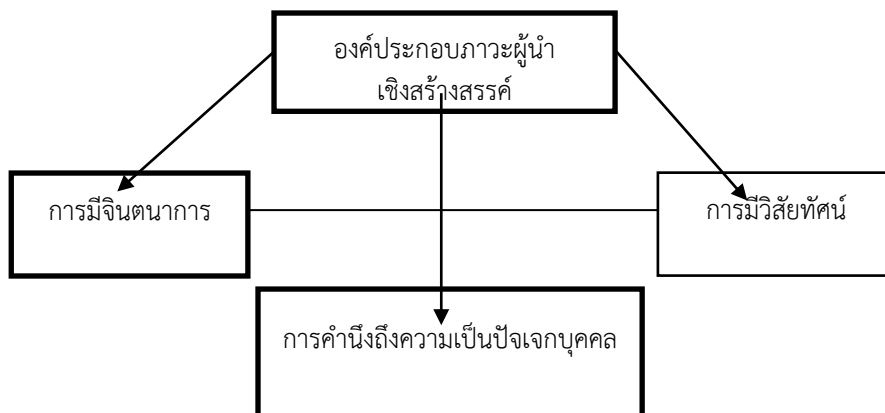
สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้ที่สามารถนำบุคคลอื่นและประสานงานที่ดีให้กับบุคคลอื่นได้ สามารถนำพาไปถึงจุดหมายที่ตั้งไว้ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้และการมีจินตนาการ กล่าวคือริเริ่มสิ่งใหม่อันจะนำไปสู่การพัฒนาที่มีประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

จากการศึกษางานวิจัยของนักวิชาการต่างจำแนกองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ไว้ดังนี้

1. การมีความรู้ และเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์, 2555: 35; ไพฑูรย์ สินลารัตน์, 2555: 47; นเรศ บุญช่วย, 2553: 40)
2. การมุ่งเน้นการมีส่วนร่วม (Mungkasem, 2001: 45; Gottlieb Guntern (2004, อ้างถึงใน สมชาย รุ่งเรือง และธีระวัฒน์ จันทิก, 2560: 36; นเรศ บุญช่วย, 2553: 40)
3. การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Abdul Kalam (2007 อ้างถึงใน กฤษพล อัมระนนท, 2559: 48; กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์, 2555: 35; ไพฑูรย์ สินลารัตน์, 2555: 47; นเรศ บุญช่วย, 2553: 40)
4. การมีบุคลิกภาพที่ดี (Mungkasem, 2001: 45; Gottlieb Guntern (2004, อ้างถึงใน สมชาย รุ่งเรือง และธีระวัฒน์ จันทิก, 2560: 36; นเรศ บุญช่วย, 2553: 40)
5. การยอมรับในความแตกต่างและคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Mungkasem, 2001: 45; Gottlieb Guntern (2004, อ้างถึงใน สมชาย รุ่งเรือง และธีระวัฒน์ จันทิก, 2560: 36; Abdul Kalam (2007 อ้างถึงใน กฤษพล อัมระนนท, 2559: 48; นเรศ บุญช่วย, 2553: 40)

จากการศึกษางานวิจัย ความหมายและแนวคิดข้างต้น สามารถสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ได้ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ มีจินตนาการ และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล แสดงรายละเอียดดังแผนภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ที่มา: สังเคราะห์โดยผู้เขียน

จากแผนภาพที่ 1 สามารถอธิบายได้ ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์ ผู้นำควรสร้างภาพความสำเร็จหรือมองภาพความสำเร็จในอนาคตเป็นเป้าหมายที่จะดำเนินการในอนาคตโดยผ่านการวางแผนอย่างมีรอบคอบของผู้นำ สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร กำหนดทิศทางให้กับองค์กรและช่วยให้องค์กรมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี สามารถตั้งรับกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกด้านและพัฒนาให้องค์กรเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล นำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

2. การมีจินตนาการ ผู้นำควรมีความเชื่อ ความศรัทธา ความคาดหวัง ซึ่งก่อให้เกิดมโนภาพในจิตใจที่สำคัญต้องมีความเชื่อมั่นว่าสิ่งที่ดำเนินการมีความเป็นไปได้ที่จะดำเนินการได้สำเร็จ มีการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และแปลกใหม่ ผู้นำจะต้องมีจินตนาการว่ากระบวนการทำงานแบบใดที่ดีที่สุดองค์กรหรือไม่ดีต่อองค์กร ดังนั้นผู้นำจึงต้องมีจินตนาการเพื่อที่จะสามารถพิจารณาถึงปัญหาและค้นหาแนวทางการพัฒนาองค์กรได้

3. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้นำควรมีความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กรทุกคน เป็นผู้ที่คอยเอาใจใส่ต่อบุคคล ติดตามอย่างใกล้ชิด สร้างความเป็นกันเองและปฏิบัติกับบุคคลทุกคนอย่างเท่าเทียม คำนึงถึงความแตกต่างของบุคคลและพัฒนาศักยภาพของผู้ตามให้สูงขึ้น ซึ่งเมื่อผู้นำมีความเข้าใจ ยอมรับและเคารพความแตกต่างของแต่ละบุคคลย่อมทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา

ดังนั้นภาวะผู้นำสร้างสรรค์มีผลต่อสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการมีผู้นำที่มีความรู้ มีสติปัญญา ความดีงาม มีความสามารถย่อมสามารถนำองค์กรหรือประเทศไปสู่ความสำเร็จและการพัฒนาได้ในศตวรรษที่ 21 ที่มีเทคโนโลยีเข้ามาเกี่ยวข้อง ซึ่งควรมีองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 3 องค์ประกอบ คือ 1) มีวิสัยทัศน์ 2) การมีจินตนาการ และ 3) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตัวอย่างเช่น ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีก็ระบบการบริการของธนาคาร จากแต่ก่อนธนาคารหลายแห่งการใช้บริการของลูกค้าซึ่งจะต้องเดินทางไปยังสาขาหรือตู้ของธนาคารนั้น แต่ในปัจจุบันธนาคารได้มีการพัฒนานำเอาเทคโนโลยีมาใช้ ทำให้การทำธุรกรรมทางการเงินในหลายรายการสามารถทำได้โดยผ่านโทรศัพท์มือถือเพียงเครื่องเดียว ประหยัดทั้งเวลาและทรัพยากรบุคคลของธนาคาร ซึ่งบทบาทของผู้นำคือการพัฒนาบุคลากรให้สามารถใช้เทคโนโลยีได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือในกรณีของนายกรัฐมนตรีของนิวซีแลนด์ จาซินดา อาร์เดิร์น ได้นำ

เทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานด้วยไม่ว่าจะเป็นการไลฟ์สดให้ข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับสิ่งที่สื่อสารผ่านทาง Facebook และมีผู้ชมมากกว่า 2.3 ล้านคน ทำให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลและเข้าใจถึงสิ่งที่ผู้นำสื่อสารได้ง่ายขึ้น เป็นต้น ซึ่งปฏิเสธไม่ได้ว่าผู้นำที่ไม่ได้มีการใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานจะส่งผลกระทบต่อระบบการทำงานที่มีความล่าช้าในบางขั้นตอน และประชาชนไม่สามารถเข้าถึงสิ่งต่าง ๆ ที่ผู้นำสื่อสารหรือกระทำได้

รูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในศตวรรษที่ 21

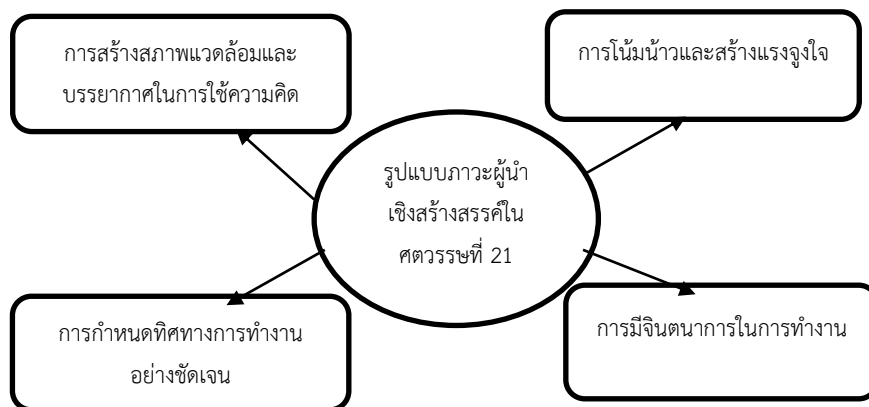
จากความท้าทายในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นโลกของเทคโนโลยีและนวัตกรรม เครื่องจักรและหุ่นยนต์ ถูกนำเข้ามาใช้งานทดแทนแรงงาน ทำให้ผู้นำมีบทบาทในการตัดสินใจเลือกนวัตกรรมเข้ามาปรับใช้เพื่อให้กระบวนการทำงานรวดเร็วสามารถตอบสนองความต้องการและสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร โดยจากการศึกษางานวิจัยและเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง พบว่า รูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในศตวรรษที่ 21 ควรประกอบด้วย

1. การสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการใช้ความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นลักษณะหรือสภาพที่จะส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในทุกด้าน สอดคล้องกับ Abdul Kalam (2007 อ้างถึงใน กฤษพล อัมระนันท์, 2559: 48) ที่ระบุว่าภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่ถ่ายทอดให้กันได้ องค์กรสามารถขยายจำนวนบุคลากรที่มีภาวะผู้นำโดยกำหนดโครงการฝึกอบรมหรือสร้างการเรียนรู้ผ่านการทำงานเป็นทีมและสร้างบรรยากาศในการใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

2. การโน้มน้าวและสร้างแรงจูงใจ ผู้นำมีบทบาทในการกระตุ้น ส่งเสริมและโน้มน้าวให้ผู้ตามปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพและเมื่อผู้ตามปฏิบัติงานได้ดีควรมีการตอบแทนอาจเป็นการตอบแทนด้วยรางวัลหรือการประกาศให้บุคลากรในองค์กรทราบถึงความสามารถของบุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน สอดคล้องกับ Ash & Persall (2007) ที่ระบุว่าผู้นำควรสร้างโอกาสการเรียนรู้ให้แก่สมาชิกเพื่อเป็นช่องทางให้คนเหล่านี้ได้พัฒนาตนเองเข้าสู่การเป็นผู้นำที่สร้างสรรค์ ยอมรับและปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

3. การกำหนดทิศทางการทำงานอย่างชัดเจน ผู้นำควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันเป็นการระดมความคิดเห็นร่วมกันของคนในองค์กร เพื่อสนับสนุนสิ่งที่จะเกิดขึ้น โดยมีพันธกิจเป็นแรงผลักดันให้การปฏิบัติงานมุ่งสู่เป้าหมายอย่างชัดเจน (Marquardt, 2000)

4. การมีจินตนาการในการทำงาน ผู้นำควรมีความมุ่งมั่นอุทิศตนให้กับงานที่ได้รับมอบหมาย รักและศรัทธาในองค์กร มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและบุคลากร การจะบรรลุเป้าหมายขององค์กรต้องอาศัยบุคลากรที่มีความผูกพันในระดับสูงกับเป้าหมายขององค์กรมีจินตนาการในการทำงานร่วมกัน (Burn, 1978)
สรุปผังแผนภาพที่ 2



แผนภาพที่ 2 รูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในศตวรรษที่ 21
ที่มา: สังเคราะห์โดยผู้เขียน

บทสรุป

ในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วไม่ว่าการเปลี่ยนแปลงนั้นจะเป็นด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง ด้านเทคโนโลยี และการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในศตวรรษที่ 21 ที่มีกลไกการขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีที่มีความทันสมัยส่งผลให้ผู้นำเป็นผู้มีบทบาทต่อการบริหารและการพัฒนาองค์กร จำเป็นต้องมีผู้นำที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นผู้ที่เรียนรู้อยู่ตลอดเวลาเพื่อให้สามารถรู้เท่าทันถึงการเปลี่ยนแปลงของโลก รวมไปถึงสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานโดยการนำเทคโนโลยีที่เป็นตัวขับเคลื่อนมาใช้ในองค์กรอย่างชาญฉลาด เพื่อให้องค์กรสามารถดำรงอยู่และสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้นำควรมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ในการกระตุ้น ส่งเสริมบุคลากรให้มีการพัฒนาศักยภาพและทักษะในทุกด้าน แสวงหาแนวทางในการแก้ไขและพัฒนาอย่างโปร่งใสและสร้างสรรค์ พัฒนาบุคลากรทุกคนสู่ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในศตวรรษที่ 21 เป็นยุคที่ต้องมีนวัตกรรมและแนวคิดใหม่ในการพัฒนาองค์กรให้ก้าวสู่การเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศ

กิตติกรรมประกาศ

ผู้เขียนขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นิภาพรณ เจนสันติกุล และอาจารย์ ดร.ชนะวิทย์ อนุสุนทร ที่ให้ความอนุเคราะห์แนะนำให้ผู้เขียนได้เรียนรู้และมีทักษะการเขียนบทความวิชาการ การค้นคว้างานวิจัย และงานวิชาการเพื่อสนับสนุนข้อคิดเห็นของผู้เขียนและขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิประจำวารสารที่พิจารณาและให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงบทความวิชาการให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กรองทิพย์ นาควิเชตร. (2552). ภาวะผู้นำสร้างสรรค์เพื่อการศึกษา. สมุทรปราการ: อีริสาส์น พับลิชเชอร์.

- กฤษพล อัมระนันท์. (2559). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่वंงก์. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ชาญชัย ศรีภิญโญ. (2563). ภาวะผู้นำสร้างสรรค์. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- ชาญชัย อาจิมสมาจาร. (2550). ภาวะผู้นำในองค์กร. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- ณัฐपालิน นิลเป็ง. (2560). ผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21. วารสารการพยาบาลและการดูแลสุขภาพ, 35 (1), 16-19.
- ดุษฎีเดือน ไชยพิชิต. (2561). การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนระดับประถมศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี. วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย, 8 (1), 157-164.
- นัยน์ปพร แก้วจิราสิน. (2561). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในจังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- บุญเลิศ อ่อนกุล. (2545). พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดราชบุรี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- บุรชัย ศิริมหาสาร. (2549). ผู้นำพันธ์แท้. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แสงดาว.
- บุญญาธิสา พันธุ์ภักดี. (2546). ความคิดเห็นของครูอาจารย์สังกัดกรมอาชีวศึกษาที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร: กรณีศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตร์ มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- พระพิศาล วิสาโล และคณะ. (2560). ภาวะผู้นำเชิงปฏิสัมพันธ์ในศตวรรษที่ 21. วารสารวิชาการพระพุทธศาสนาเขตลุ่มแม่น้ำโขง, 1 (2), 81-84.
- พิชาภาพ พันธุ์แพ. (2556). ผู้นำกับการจัดการการเปลี่ยนแปลง. (พิมพ์ครั้งที่ 3). สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิเชษฐ์ วงศ์เกียรติขจร. (2553). ผู้นำการบริหารยุคใหม่. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- มูลนิธิยุวพัฒน์. (ม.ป.ป.) เปลี่ยนตัวเองสู่วัยรุ่นในศตวรรษที่ 21. [ออนไลน์] สืบค้นจาก <https://www.yuvabadhanafoundation.org/th>. สืบค้นเมื่อ 8 ธันวาคม 2563.
- สมชาย รุ่งเรือง และธีระวัฒน์ จันทิก. (2560). รูปแบบการพัฒนาผู้นำสู่การสร้างแรงผลักดันเชิงสร้างสรรค์. Veridian E-Journal, Silpakorn University, 10 (1), 29-46.
- สมชาย เทพแสง. (2559). ภาวะผู้นำสมดุล: รูปแบบของผู้นำในคริสต์ศตวรรษที่ 21. วารสารบริหารการศึกษา, 13 (24), 131-140.
- สาคร ชิตงกโร และสัมฤทธิ์ กางเผิง. (2557). ภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรม แนวคิด ทฤษฎีและการวิจัย. มหาสารคาม: อภิชาตการพิมพ์.
- อาคม วัตโธสง. (2547). หน้าที่ผู้นำในการบริหารการศึกษา. สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- Ash, R. C. & Persall, J. M. (2007). The Principal as Chief Learning Officer. *National Association of Secondary School Principal*, 7 (84), 15-22.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper and Row.

- Hemphill, J. K. & Coons, A. E. (1957). “**Development of the Leader Behavior Description Questionnaire,**” Stodgill, R. M., and Coons, A. E. (Eds.), *Leader Behavior: Its Description and Measurement*, Bureau of Business Research, Ohio State University, Columbus.
- Magnusen, C. L. (2001). Spiritual Leadership in Educational Administration. **Educational Administration Quarterly**, 40 (2), 176-191.
- Marquardt, M. J. (2000). Action Learning and Leadership. **Learning Organization**, 7 (5), 233 – 241.
- Vétillart, G. (2014). **Creativity & Leadership, The introduction of creative internal communication practices in organizations.** Master Program, Leadership and Management in International Con, Sweden.
- Yukl, G. (1994). **Leadership in Organization.** Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall Inc.

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา Principal Leadership

คชา ปราณีตพลกรัง
Khacha Praneetpolkrung
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
Mahamakut Buddhist University Isan Campus
Corresponding Author, E-mail: khacha2531@gmail.com

Received 11/03/2021; Revised 08/04/2021; Accepted 16/04/2021

บทคัดย่อ

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญและเป็นตัวแปรสำคัญในด้านการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมีอิทธิพลสูงสุดต่อคุณภาพของผลลัพธ์ที่เกิดจากการบริหาร ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำ มีความรู้เชิงทฤษฎี ความสามารถ มีทักษะ บทบาทหน้าที่ คุณธรรม และประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษาให้ทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 หรือโลกยุคใหม่ เพื่อนำพาสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ สามารถสนองต่อการแข่งขัน และทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลก

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ; ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

Principals are important mechanisms and important variables in the provision of quality education and the greatest influence on the quality of management outcomes. Therefore, Principals must have leadership, theoretical knowledge, competence, skills, roles, morality and modern educational administration experience. Suitable for changing the world in the 21st century or the modern world. To bring educational institutions to success, able to respond to competition and modern, suitable for the changing of the world.

Keywords: Leadership; principal

บทนำ

ปัจจุบันเป็นยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วใน ทุก ๆ ด้านไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ ด้านการเมือง ด้านการศึกษา และด้านสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งสามารถเชื่อมโยงประเทศต่าง ๆ ในภูมิภาคของโลกเข้าด้วยกันทำให้ การสื่อสารเป็นไปอย่างรวดเร็วเหมือนโลกไร้พรมแดน ประเทศไทยเป็นประเทศหนึ่งที่ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงในทุก ๆ ด้าน โดยเฉพาะด้านการศึกษาใน

ประเทศไทย ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อการศึกษา การจัดการศึกษา และการบริหารสถานศึกษา หลายด้านได้แก่ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่รวดเร็ว ทรัพยากรทางการศึกษา การบริหารจัดการ การสื่อสาร และผลกระทบอื่น ๆ อีกมากมาย ทำให้สถานศึกษาทั้งภาครัฐ และเอกชนต่างได้รับผลกระทบ จึงต้องมีการปรับเปลี่ยนทางการศึกษาเพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง และมีความเหมาะสมกับสถานการณ์ดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำของสถานศึกษามีความจำเป็นต้องต้องมีภาวะผู้นำ ปฏิรูปภาวะผู้นำของตนเอง เพื่อนำพาการศึกษาของประเทศไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำ และมีบทบาทสำคัญที่จะต้องบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ และความสมดุลเพื่อให้บริหารจัดการศึกษาบรรลุผลสำเร็จ

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถช่วยให้ผู้อื่นหรือชุมชนได้มีข้อตกลงร่วมกัน และ พยายามหาทางออกเพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ พฤติกรรมของผู้นำนั้นจะมีอิทธิพลเหนือ บุคคลทั่วไปเพื่อก่อให้เกิดการร่วมมือกันทำงาน โดยมุ่งความสำเร็จเป็นสำคัญหรืออาจกล่าวได้ว่า ใดๆ คือผู้ที่มิ อำนาจหรืออิทธิพลทางสังคมสามารถชักจูงคนในสังคมของตนได้ (จักรี ศรีจารุณีญาณ และพระภิกษุ พท.โณ, 2561 : 531)

ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณสมบัติ เช่น สติปัญญาความดีงาม ความรู้ความสามารถของบุคคล ที่ชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกันและพากันไปสู่จุดหมายที่ดีงาม (พระพรหมคุณาภรณ์ ป.อ. ปยุตโต, 2546 : 25) พฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลหนึ่งที่จะชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน หรือเป็นความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อบรรลุจุดหมายร่วมกัน หรือเป็นความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนบุคคลเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร ผู้นำเป็นบุคคลที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จก้าวหน้าและบรรลุผล (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2544 : 31)

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลซึ่งปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาอื่นที่จัดการศึกษาปฐมวัย ขั้นพื้นฐาน และอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาทั้งของรัฐและเอกชน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา, 2546 : 1) คำว่า “ผู้บริหารสถานศึกษา” ไม่ว่าจะหมายถึง ประถมศึกษา หรือมัธยมศึกษา เรียกว่า Principal หรือเรียกว่า Head of School เป็นคำที่ใช้เรียกผู้บริหารสูงสุดของโรงเรียนของรัฐ แต่ถ้าเป็นโรงเรียนเอกชน อาจใช้คำอื่น ๆ เช่น head teacher, head master หรือ head mistress สำหรับประเทศไทย ผู้บริหารโรงเรียนในปัจจุบันเรียกว่า ผู้อำนวยการสถานศึกษา เมื่อก่อนเรียกว่า “ครูใหญ่” หรือ “อาจารย์ใหญ่” (ประกอบ คุปรัตน์, 2552, ออนไลน์, 6 มีนาคม 2564)

ภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง คุณสมบัติของผู้บริหารสถานศึกษาสูงสุด เช่น สติ ปัญญา ความดีงาม ความรู้ ความสามารถ ของบุคคล ที่ชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกัน และพากันไปสู่จุดหมายที่ดีงาม ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นกลไกสำคัญและมีอิทธิพลสูงสุดต่อคุณภาพของผลลัพธ์ที่ได้จากระบบการศึกษาประสิทธิภาพของการบริหารและประสิทธิผลของสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำจึงเป็นตัวแปรสำคัญในด้านการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีภาวะผู้นำ มีความรู้ความสามารถทักษะและประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษาเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลก

ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีภาวะผู้นำที่โดดเด่นสามารถชักนำให้คนในองค์กรมาประสานกันและพากันไปสู่จุดหมายที่ดีงาม มีทักษะและบทบาทในการบริหารการเปลี่ยนแปลงให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพการใช้ข้อมูลและสารสนเทศเพื่อใช้ในการกำหนดยุทธศาสตร์และนำยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติในอนาคต จากการศึกษา

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยของนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศ สามารถกำหนดประเด็นศึกษาของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่สำคัญ 4 ด้านหลักได้แก่ คุณลักษณะความเป็นผู้นำ ทักษะยุคใหม่ บทบาทหน้าที่ และคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ดังภาพ



ภาพที่ 1 องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
ที่มา: สังเคราะห์โดยผู้เขียน

องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

1. คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

จากการสังเคราะห์ แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของ (Maxine (2015) [Online] March 6, 2021) (Gerald Aungus (2012) [Online] March 6, 2021) และ (George Couros (2010) [Online] March 6, 2021) ได้เขียนบทความเรื่อง Top 10 Characteristics of Successful 21st Century School Leaders: 21st Century Administrators: New Roles, New Responsibilities และ The 21st Century Principal ตามลำดับ สามารถสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพควรมีคุณลักษณะของภาวะผู้นำ ดังนี้

1. นักสร้างสรรค์ (Creative) ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ มีกระบวนการผลักดันให้บุคลากรในโรงเรียนที่มีความสามารถสร้างสรรค์งานให้มีคุณภาพและมาตรฐานมากขึ้น ต้องผลักดันเพื่อประโยชน์ของนักเรียน และจะต้องหาวิธีจัดการอย่างต่อเนื่อง

2. นักการสื่อสาร (Communicator) ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพไม่เพียงแต่การสื่อสารโดยการแบ่งปันข้อมูลผ่านหลายสื่อเท่านั้น แต่ยังเป็นผู้ฟังที่มีประสิทธิภาพซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นที่กลุ่มผู้บริหารต้องเป็น ผู้สื่อสารที่มีประสิทธิภาพกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด

3. นักคิดวิเคราะห์ (Critical Thinker) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสนใจในความคิดที่ครูหรือบุคลากรแสดงออกเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่ง โดยเฉพาะด้านผลกระทบที่มีต่อโรงเรียนและนักเรียนในระยะยาว และจะได้รับประโยชน์เหล่านั้นมากที่สุดได้อย่างไร ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้บริหาร ที่จะต้องนำเอาข้อมูลและความคิดต่าง ๆ มาใช้ในการตัดสินใจทั้งหมด

4. สร้างชุมชน (Builds Community) ในที่นี้ หมายถึง การประสานเชื่อมโยงต่อกลุ่มคนที่เหมาะสมตัวอย่างเช่น วิธีที่จะสร้างโอกาสให้กับบุคลากรเพื่อเชื่อมโยงต่อกับคนอื่น ๆ ที่จะช่วยส่งเสริมการเรียนรู้มากขึ้นเป็นสิ่งสำคัญที่ไม่เพียงแต่พัฒนาผู้นำในโรงเรียนเท่านั้น แต่เป็นการเปิดโอกาสให้คนอื่นเห็นความเป็นผู้นำด้วย

5. การมีวิสัยทัศน์ (Visionary) ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล ต้องมีวิสัยทัศน์ในการที่จะทำให้โรงเรียนเตรียมพร้อมที่ดีที่สุดสำหรับนักเรียนไปสู่อนาคตที่ต้องการ และสามารถแบ่งปันวิสัยทัศน์ไปพัฒนาชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพพร้อมกันได้ด้วย

6. การสร้างความร่วมมือ และการติดต่อ (Collaboration and Connection) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสวงหา แบ่งปันข้อมูล และความรู้อย่างเปิดเผยชัดเจน มีการค้นหาความเข้าใจและปฏิบัติอย่างเข้าใจกับคนอื่น มีการติดต่อกับโลกภายนอกผ่านทางบล็อกและสื่อทางสังคม และต้องสร้างการร่วมมือกับผู้อื่น

7. สร้างพลังเชิงบวก (Positive Energy) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างหลักการทั้งเชิงบวก เชิงรุกและวิธีการดูแลเอาใจใส่ ต้องใช้เวลาในการพบปะพูดคุยกับนักเรียน ครูและผู้ปกครองรับรู้และคุณค่าของพวกเขาโดยการพัฒนาความสัมพันธ์ที่แท้จริงให้เกิดขึ้น นอกจากนี้ผู้บริหารต้องสร้างสุขภาพตนเอง สวัสดิการและระดับพลังงานให้พร้อมเสมอ

8. ความเชื่อมั่น (Confidence) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีลักษณะความมั่นใจ confidence) เข้าถึงได้ง่าย (approachable) มีความโดดเด่น (be visible) ในฐานะที่เป็นผู้นำต้องมีความกล้าที่จะต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ยากลำบาก ซึ่งสถานการณ์เหล่านี้มักจะอยู่ในความสงบเสมอ และมีความมั่นใจในการรักษาวิสัยทัศน์และความเชื่อมั่นในชุมชนโรงเรียน

9. ความมุ่งมั่นและความพากเพียร (Commitment and Persistence) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสดงความมุ่งมั่นและความทุ่มเท (dedication) อย่างจริงจัง เพื่อผลักดันให้กับครูและนักเรียนเกิดความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน และอย่ายอมแพ้ (Never give up) เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายการพัฒนาที่กำหนดไว้

10. ความเต็มใจที่จะเรียนรู้ (Willingness to Learn) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ เพราะการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 เป็นที่น่าตื่นเต้นและนำมาใช้เสริมสร้างศักยภาพผู้บริหาร และสังคมโรงเรียน ผู้บริหารจึงต้องเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต (Be a Lifelong Learner)

11. ต้องเป็นนักประกอบการ คิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Entrepreneurial, Creative and Innovative) ความสามารถในการคิดนอกกรอบเป็นพลังที่มีอำนาจของผู้บริหาร การคิดสร้างสรรค์ และ

นวัตกรรมเป็นวิธีที่ดีที่สุดในการบริหารจัดการกับความซับซ้อนทางสังคมในศตวรรษที่ 21 และต้องพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์การประกอบการ (entrepreneurial organization) ได้ด้วย

12. นักริเริ่มงาน (Intuitive) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเรียนรู้ถึงความเชื่อมั่นในสัญชาตญาณ (instincts) ของตนเอง ความสามารถในการเป็นนักคิด นักริเริ่มสร้างสรรค์ผู้บริหารสามารถการแก้ปัญหาให้สำเร็จอย่างไม่คาดฝันหรือจากการสังหรณ์ใจ (intuitively) ซึ่งเป็นการเกิดขึ้นจากความชาญฉลาดที่ดี

13. ความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ (Ability to Inspire) ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างความกระตือรือร้นและความคิดเชิงบวกต่อบุคลากรในการร่วมกันกำหนดทิศทางในอนาคต สิ่งทั้งหมดนี้ต้องเน้นให้เกิดขึ้นในขณะที่ยังดำรงตำแหน่งผู้บริหาร

14. การเจียมเนื้อเจียมตัว (Be Humble) ผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อการทำหน้าที่ในโรงเรียนซึ่งงานผู้บริหารไม่ใช่เป็นรูปปั้นแต่เป็นงานที่เอื้อต่อทุกคนในโรงเรียนนั่นคือ ต้องมีสัมมาคารวะ การรู้จักบุคคลในชุมชน การเปิดโอกาสกับครู และชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม

15. ตัวแบบที่ดี (good Model) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรู้ และฝึกพวกเขาให้มีความคิดสร้างสรรค์ การทำงานร่วมกัน ฝึกการสื่อสารที่ดี และคิดวิเคราะห์เป็นการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ และการปลูกฝังสร้างสรรค์นวัตกรรม จัดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยสำหรับการเรียนรู้และความเสี่ยง

2. ทักษะยุคใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา

ทักษะยุคใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผล ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้นำของสถานศึกษา จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องได้รับการพัฒนาทักษะยุคใหม่ที่จำเป็นและสำคัญต่อการบริหารจัดการสถานศึกษา และการบริหารตนเอง อย่างต่อเนื่องเพื่อนำไปสู่การบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ มีนักวิชาการให้ทัศนะด้านทักษะยุคใหม่สำหรับทักษะยุคใหม่ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับทักษะยุคใหม่ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพของ (Avis Gaze (2016) [Online] March 6, 2021) ได้เขียนงานเรื่อง Preparing School Leaders: 21st Century Skills และ National Association of econdary School Principals (NASSP) (2013) เขียนหนังสือเรื่อง 10 Skills for Successful School Leaders สามารถสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับทักษะของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่สอดคล้องกัน ได้ดังนี้

1. ทักษะการคิดวิเคราะห์ และการคิดสร้างสรรค์ (Critical andcreative thinking skill)
2. ทักษะการแก้ปัญหา (Problem solving skills)
3. ทักษะการสื่อสาร (communication skill)
4. ทักษะทางเทคโนโลยี และการใช้ดิจิทัล (Technological anddigital literacy skills)
5. ทักษะด้านการบริหารองค์การ (Organizational management skills)
6. ทักษะการบริหารงานบุคคล (Personal management skills)
7. ทักษะทำงานเป็นทีม (Teamwork skills)
8. ทักษะด้านนวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้ (Learning innovation skill)
9. ทักษะการกำหนดทิศทางองค์กร (Setting instructional direction skill)
10. ทักษะการรับรู้ไว (Sensitivity skill)

11. ทักษะการตัดสินใจ (Adjustment skill)
12. ทักษะมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results orientation skill)
13. ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (interpersonal skill)
14. ทักษะคุณธรรมจริยธรรม (ethical-moral skills)

3. บทบาทหน้าที่ของภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษา

บทบาทหน้าที่เป็นแบบแผนพฤติกรรมที่แสดงออกตามตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งเป็นไปตามความคาดหวังของสังคม บทบาทของบุคคลจึงมีความแตกต่างกันไปตามวัฒนธรรม สำหรับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นหน้าที่ในการบริหารสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามตำแหน่งที่ดำรงอยู่ มีนักวิชาการให้ทัศนะด้านบทบาทหน้าที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำไปใช้ประโยชน์ มีรายละเอียด ดังนี้

จากการศึกษาทัศนะด้านบทบาทหน้าที่ผู้บริหารสถานศึกษาของ (The Wallace oundation (2012) [Online] March 6, 2021) เป็นมูลนิธิให้ทุนสนับสนุนโครงการส่งเสริมความเป็นผู้นำการศึกษา (Derick Meado (2016) [Online] March 6, 2021) ได้เขียนบทความเรื่อง The Role of the Principal in Schools : (Grossman (2011) [Online] March 6, 2021) ได้พัฒนาชุดมาตรฐานการพัฒนาผู้บริหาร : (DoDEA 21 (2014) [Online] March 6, 2021) ได้นำเสนอเครื่องมือการประเมินเรื่อง Instructional Leadership : Self Assessment and Reflection Continuum สามารถสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่สอดคล้องกัน ได้ดังนี้

1. บทบาทในฐานะผู้นำทางวิชาการบทบาทในฐานะผู้รักษาระเบียบวินัย
2. บทบาทในฐานะผู้ประเมิน
3. บทบาทในการทบทวนนโยบาย
4. บทบาทในการการบริหารหลักสูตรและการสอน
5. บทบาทในการกำหนดตารางการปฏิบัติงาน
6. บทบาทในการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้
7. บทบาทในการส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร
8. บทบาทในการประชาสัมพันธ์บทบาทในการประสานสัมพันธ์กับชุมชน
9. บทบาทในการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

4. คุณธรรมและจริยธรรมของภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษา

คุณธรรมของภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ถึงแม้จะไม่มีกำหนดให้ปฏิบัติไว้อย่างชัดเจนแต่ต้องประยุกต์จากหลักคุณธรรม จริยธรรมตามแนวทางศาสนาระเบียบกฎหมายคำสั่งและจรรยาบรรณจากการศึกษาด้านคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาของนักวิชาการกล่าวสอดคล้องกันว่า ผลกระทบหลายด้านของผู้บริหารสถานศึกษาไม่ได้เกี่ยวข้องกับปัญหาคุณธรรมโดยตรงแต่วัตถุประสงค์ด้านคุณธรรมต้องเป็นตัวขับเคลื่อน (driver) ศักยภาพของภาวะผู้นำของผู้บริหาร ให้สามารถบริหารจัดการบรรลุผลสำเร็จได้ รายละเอียด ดังนี้

Brown & Trevi (2006) และ (Greenfield (2004) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสามารถเข้าใจได้ดีที่สุดใน 2 กระบวนการที่แยกเป็นส่วนตัว ระหว่างพฤติกรรมด้านคุณธรรมของบุคคล กับอิทธิพลด้านคุณธรรมและจริยธรรม สามารถอธิบายได้ว่า กระบวนการได้ยึดหลักสัญญาสำหรับการให้ ผู้บริหารโรงเรียนได้นำลักษณะที่เป็นแบบอย่างที่ดีที่สุดมาช่วยให้ครูได้พัฒนา และมีการให้อำนาจในการอบรมสั่งสอน

และนำบริบทที่เป็นความกดดันภายในมาใช้ในการเปลี่ยนแปลงโรงเรียน และมีข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารโรงเรียนควรทำหน้าที่การบริหารคุณธรรม 2 วิธีการ คือ 1) ผ่านทัศนคติ ที่เกี่ยวกับการตัดสินใจ และการประมวลผลในค่านิยมที่สอดคล้องกับจริยธรรมในวิชาชีพ ของตน และ 2) วิธีที่ให้คุณค่าการท าหน้าที่ของพวกเขา และผลประโยชน์การปฏิบัติงานประจำวัน

Hester & Killian, (2011 : 93–104) กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนในฐานะตัวแทนคุณธรรม (moral agency) ต้องทำหน้าที่เป็นตัวแทนทางคุณธรรม ต้องให้ความสนใจกับบุคลากรในโรงเรียนในการพัฒนาตนเอง ต้องมีความรับผิดชอบด้านกฎกติกาทางจริยธรรม มีข้อผูกพันกับการดูแลเอาใจใส่ทางจริยธรรม และให้บุคลากรมีความรู้สึกเอาใจใส่ด้านจริยธรรมหรือสาเหตุหลัก

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต) (2546) ได้กล่าวไว้ในหนังสือ ธรรมบุญชีวิต เรื่องพุทธจริยศาสตร์สำหรับผู้บริหาร ดังนี้

1. ด้านคุณลักษณะสำหรับผู้บริหารในทุติยาปณิกสูตร ได้พูดถึงคุณลักษณะของบุคคลที่จะทำหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี มีลักษณะ 3 ประการได้แก่ 1) จักขุมา หมายถึง มีปัญญามองการณ์ไกล 2) วิธูโร หมายถึง จัดการธุระได้ดี มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และ 3) นิสสยสัมปันโน หมายถึง พึ่งพาอาศัยคนอื่นได้เพราะเป็นคนมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

2. วิธีการบริหาร ในอธิปไตยสูตร ผู้บริหารต้องมีรูปแบบ และวิธีการบริหาร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวได้ สามารถสรุปแนวทางการบริหารได้ 3 วิธี ได้แก่ 1) อัตตอธิปไตย ถือตนเป็นใหญ่ กล่าวคือ เอาตนเอง เอาฐานะ ศักดิ์ศรี เกียรติภูมิของตนเองเป็นใหญ่ การกระทำด้วยปรารถนา และสิ่งที่เนื่องด้วยตนเป็นประมาณ ในฝ่ายกุศล คือ เว้นทำชั่ว ทำดี เคารพตน 2) โลกาธิปไตย ถือโลกเป็นใหญ่ คือ การถือเอาความนิยมของชาวโลกเป็นใหญ่ หวั่นไหวไปตามเสียงนินทาและสรรเสริญ การกระทำด้วยปรารถนาเอาใจหมู่ชน หากความนิยมหรือ ในฝ่ายกุศลได้แก่ การเว้นทำชั่วทำแต่ความดี ด้วยความเคารพเสียงหมู่ชน และ 3) ธรรมาธิปไตย ถือธรรมเป็นใหญ่ คือ หลักการ ความจริง ความถูกต้อง ความดี ผลเป็นใหญ่ เป็นไปโดยชอบธรรม และเพื่อความดีงาม

3. หลักธรรมเพื่อการบริหาร นักบริหารแบบธรรมาธิปไตย ยึดหลักธรรมในการบริหารงาน ซึ่งธรรมในการบริหารมีดังนี้ 1) หลักพละ 4 หมายถึง ธรรมอันเป็นพลังทำให้ดำเนินชีวิตด้วยความมั่นใจ 2) อิทธิบาทธรรม 4 หมายถึง ทางแห่งความสำเร็จในการทำงาน 3) พรหมวิหารธรรม 4 หมายถึง ธรรมที่ต้องมีไว้เป็นหัวใจและกำกับความประพฤติ ทำให้ดำเนินชีวิตหมดจด 4). สัมปติธรรม 7 ประการ เป็นหลักธรรมสำหรับสัตตบุรุษ

ดังนั้น คุณธรรมและจริยธรรมของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสามารถเลือกใช้ให้เหมาะสมกับบริบทการบริหารจัดการ ประกอบด้วย คุณธรรมที่มีอยู่ในตัวของผู้บริหารการนำหลักธรรมมาปฏิบัติจนเป็นอุปนิสัยติดตัวประกอบด้วย คุณธรรมจริยธรรมสำหรับตนเอง คุณธรรมจริยธรรมเพื่อการปฏิบัติหน้าที่การบริหาร และ คุณธรรมจริยธรรมสำหรับสังคม

บทสรุป

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องมีความรู้เชิงทฤษฎี ความสามารถ มีทักษะ และ ประสพการณ์ทางการบริหารการศึกษาให้ทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 หรือโลกยุคใหม่ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้านดังนี้

1. **คุณลักษณะของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา** ประกอบด้วย การเป็นนักสร้างสรรค์ นักการสื่อสาร นักคิดวิเคราะห์ สร้างชุมชน มีวิสัยทัศน์ สร้างความร่วมมือ สร้างพลังเชิงบวก มีความมั่นใจ มุ่งมั่นพากเพียร เต็มใจเรียนเป็นเรียนรู้ ริเริ่มงานคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม สร้างแรงบันดาลใจ เจียมเนื้อเจียมตัว และเป็นแบบอย่างที่ดี

2. **ทักษะยุคใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา** ประกอบด้วยทักษะต่าง ๆ ดังนี้ ทักษะการคิดวิเคราะห์ และการคิดสร้างสรรค์ ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะการสื่อสาร ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล ทักษะด้านการบริหารองค์การ ทักษะการบริหารงานบุคคล ทักษะทำงานเป็นทีม ทักษะด้านนวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้ ทักษะการกำหนดทิศทางองค์กร ทักษะการรับรู้ไว ทักษะการตัดสินใจ ทักษะมุ่งผลสัมฤทธิ์ ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และทักษะคุณธรรมจริยธรรม

3. **บทบาทหน้าที่ของภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษา** ประกอบด้วย บทบาทในฐานะผู้นำทางวิชาการบทบาทในฐานะผู้รักษาระเบียบวินัย บทบาทในฐานะผู้ประเมิน บทบาทในการทบทวนนโยบาย บทบาทในการการบริหารหลักสูตรและการสอน บทบาทในการกำหนดตารางการปฏิบัติงาน บทบาทในการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ บทบาทในการส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร บทบาทในการประชาสัมพันธ์บทบาทในการประสานสัมพันธ์กับชุมชน และบทบาทในการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

4. **คุณธรรมและจริยธรรมของภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษา** ผู้บริหารสามารถเลือกใช้ให้เหมาะสมกับบริบทการบริหารจัดการ ซึ่งเป็นคุณธรรมที่มีอยู่ในตัวของผู้บริหารการนำหลักธรรมมาปฏิบัติจนเป็นอุปนิสัยติดตัวประกอบด้วย คุณธรรมจริยธรรมสำหรับตนเอง คุณธรรมจริยธรรมเพื่อการปฏิบัติหน้าที่การบริหาร และคุณธรรมจริยธรรมสำหรับสังคม

เอกสารอ้างอิง

- จักรี ศรีจารุเมธีญาณ และพระถนิต วฑฒโน. (2561). ภาวะผู้นำกับการพัฒนาชุมชน. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร 6, ฉบับพิเศษ (พฤษภาคม) : 527-538.
- ประกอบ คุปรัตน์. (2552). **ผู้บริหารสถานศึกษา ชื่อและความหมาย**. สืบค้นเมื่อ 6 มีนาคม 2564. จาก shorturl.at/efDMW
- พระธรรมปิฎก. (2546). **ธรรมบุญชีวิต**. (พิมพ์ครั้งที่ 21). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์บริษัทสหธรรมิก จำกัด.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). **ภาวะผู้นำ (Leadership)**. กรุงเทพฯ : ธนอักษรพิมพ์.
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2546). **ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 120 /ตอนที่ 52 ก.**: 11 มิถุนายน, หน้า 1.
- Avis Gaze (2016). **Preparing School Leaders: 21st Century Skills**. Retrieved March 6, 2021, from <http://www.principals.ca/documents/International Symposium White Paper - OPC>
- Brown, M.E., & Trevi, L.K. (2006). **Ethical leadership: A review and future directions**. The Leadership Quarterly, 17, 595–616
- Gaze, A. (2016). **Preparing School Leaders: 21st Century Skills**. Retrieved March 6, 2021, from shorturl.at/cmyJU
- Couros, G. (2010). **The 21st Century Principal**. Retrieved March 6, 2021, from shorturl.at/cnBJM

- DoDEA 21(2014). **Instructional Leadership** : *Self-Assessment and Reflection Continuum*. Retrieved March 6, 2021, from shorturl.at/tuJMS
- Gregory, R. (2010). **Moral and Ethical Leadership in Administrator Preparation**. Retrieved March 6, 2021, from shorturl.at/bqQT6
- Hester, J.P. & Killian, D.R. (2011). **The leader as moral agent: Praise, blame, and the artificial person**. *The Journal of Values Based Leadership*, 4 (1), 93–104.
- Maxine (2015). **The 4 Types of School Principals**. Retrieved March 6, 2021, from <http://mawiasgedom.com/the-4-types-of-school-principals/>
- National Association of Secondary School Principals (NASSP). (2013). **Breaking Ranks: 10 Skills for Successful School Leaders**. Retrieved March 6, 2021, from https://www.nassp.org/Content/158/BR_tenskills_ExSum.pdf.
- The Wallace Foundation. (2012). **The school principal as leader: Guiding schools to better teaching and learning**. Retrieved March 6, 2021, from shorturl.at/iwAB3

ภาวะผู้นำใฝ่บริการ: ความหมาย ความสัมพันธ์และการนำไปปรับใช้ในองค์กร Servant leadership: Meaning, Relationship and Application in the Organization

กนกพร อินตาวงค์

Kanokporn Intawong

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Faculty of Humanities and Social Science, Khon Kaen University

Author for Correspondence: Email: i.kanokporn@kkumail.com

Received 28/12/2020; Revised 06/02/2021; Accepted 06/04/2021

บทคัดย่อ

ภาวะผู้นำมีความเชื่อมโยงกับการบริหารองค์การ โดยผู้นำมีบทบาทในการสร้างวิสัยทัศน์ให้บุคคลทุกคนภายในองค์การมีทิศทางการทำงานร่วมกัน ภาวะผู้นำใฝ่บริการ เป็นผู้นำรับใช้บุคคลและสังคม เป็นผู้สร้างองค์การที่มีวัฒนธรรมที่เน้นจริยธรรมความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพแวดล้อมการทำงานและความสัมพันธ์ของผู้นำและผู้ตามซึ่งเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานโดยจากการควบคุมการทำงานเปลี่ยนเป็นการมอบอำนาจให้กับผู้ตาม จากการแข่งขันเปลี่ยนเป็นให้ความร่วมมือโดยมีแนวทางการนำไปใช้ในองค์การ 2 แนวทาง คือ 1) การใช้เป็นปรัชญาและตัวแบบเพื่อเป็นหลักการปฏิบัติในองค์การ 2) การสร้างหลักสูตรการเรียนรู้และการฝึกอบรมสำหรับผู้นำในองค์การ

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำใฝ่บริการ; การนำไปใช้; องค์การ

Abstract

Leadership is linked with organizational management. The leaders play a role in creating a vision for all individuals within the organization to have a direction to work together. The service leadership was leaders served individuals and society to be the creator of an organization with an ethical culture, the relationship between leaders and followers changes according to the working environment and the relationship of leaders and followers, which transforms management style from work control to authorization, to the follower from competition to cooperation. Two guidelines for organizational implementation: 1) using as a philosophy and model as a practice in the organization 2) creating learning and training courses for leaders in the organization.

Keywords: Servant leadership; Application; Organization

บทนำ

ในศตวรรษที่ 21 นำมาซึ่งอิทธิพลของเทคโนโลยีและโลกาภิวัตน์ที่มีผลต่อองค์กรและรูปแบบการทำงานขององค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้องค์กรมีลักษณะยืดหยุ่น ไร้ขอบเขตส่งผลให้วิธีการเปลี่ยนแปลงไปจากการใช้ความสามารถด้านร่างกายเปลี่ยนเป็นการทำงานที่ใช้ความสามารถหรือความฉลาดทางสติปัญญามากขึ้น ดังนั้นในการทำงานจึงไม่สามารถตรวจสอบ ควบคุมได้อย่างทั่วถึงจึงแสดงให้เห็นเพียงด้านของความเก่งของผู้นำเพียงคนเดียว ในขณะที่เดียวกัน องค์กรย่อมต้องการให้สมาชิกในกลุ่มหรือที่มีภาวะผู้นำร่วมกัน (สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และสรายุทธ กันหลง, 2553; Greenleaf, 2002)

ดังนั้นการสนับสนุนการทำงานโดยอาศัยความรู้ คือ การมอบอำนาจแก่บุคลากร ซึ่งหลักภาวะผู้นำใฝ่บริการเป็นการนำแนวคิดที่มีพื้นฐานของการทำงานเป็นทีม การมอบอำนาจ การตั้งอยู่บนพื้นฐานความเป็นจริงที่นำไปสู่การปฏิบัติได้ การอยู่ร่วมกันเป็นชุมชน การมีส่วนร่วม การตัดสินใจ การมีพฤติกรรมที่ประกอบไปด้วยคุณธรรม การดูแลเอาใจใส่เพื่อนร่วมงาน และการมุ่งเน้นการพัฒนาให้มีความเจริญงอกงามที่ดี ซึ่งสามารถช่วยให้องค์กรพัฒนาคุณภาพได้ โดยหลักของภาวะผู้นำใฝ่บริการสามารถนำไปใช้ในหลายองค์การทั้งในองค์กรรัฐและเอกชนที่มีการบริการสาธารณะและการบริการลูกค้า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทั้งนี้จะเห็นได้ในหลายบริษัททั้งในประเทศไทยและในประเทศตะวันตก เช่น ประเทศสหรัฐอเมริกาที่ได้ประยุกต์หลักภาวะผู้นำมาเป็นส่วนหนึ่งของวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัฒนธรรมองค์กร ตัวอย่างเช่น บริษัท ซินโนวิส (Synovus Financial Corporation) ซึ่งเป็นบริษัทด้านการบริหาร มีค่านิยมในการให้บริการสูง ซึ่งมีการนำหลักของภาวะผู้นำใฝ่บริการมาปรับใช้ในองค์กรของบริษัทได้ดี ด้วยเหตุนี้หลักการของภาวะผู้นำใฝ่บริการอาจเป็นคำตอบที่เหมาะสมสำหรับสภาพการณ์ที่กำลังเกิดขึ้น (Blanchard, 2006; กนกกร ศิริสุข, 2557)

หลักของภาวะผู้นำใฝ่บริการเป็นการพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม โดยมีการนำหลักจริยธรรมมาใช้ในการบริหารองค์กร ด้วยเหตุนี้ผู้เขียนจึงเห็นความสำคัญในเรื่องของภาวะผู้นำใฝ่บริการ: ความสัมพันธ์ของผู้นำและผู้ตามที่มีบทบาทในองค์กร โดยในบทความวิชาการนี้ศึกษาเกี่ยวกับ ความหมายของภาวะผู้นำใฝ่บริการ แนวคิดภาวะผู้นำกับการบริหาร ความสัมพันธ์ของผู้นำและผู้ตามที่มีบทบาทในองค์กร แนวทางการนำภาวะผู้นำใฝ่บริการไปใช้ในองค์กร โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ความหมายของภาวะผู้นำ และภาวะผู้นำใฝ่บริการ

ความหมายของภาวะผู้นำ

นักวิชาการต่างให้ความหมายของภาวะผู้นำ ดังนี้

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็นพฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลหนึ่งที่จะชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน หรือเป็นความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้ตาม ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วม หรือเป็นความสามารถที่สร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

ยุภา นารินนธ์ (2563) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็นเรื่องของศิลปะในการโน้มน้าว การจูงใจ และการให้กำลังใจ เพื่อให้บุคคลอื่นทำงานให้ด้วยความเต็มใจ และเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์กร

รุ่งรัตน์ พลชัย (2563) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการในการจูงใจที่ผู้นำมีอิทธิพลเหนือคนกลุ่มอื่นโดยการสั่งการ โนมน้าวหรือชี้แนะให้คนเหล่านั้นปฏิบัติตาม เพื่อให้สามารถบรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

Yukl (2002) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการของการมีอิทธิพลต่อผู้อื่นเพื่อเกิดความเข้าใจและการเห็นพ้องต้องกันเกี่ยวกับเป้าหมายและวิธีการที่ต้องปฏิบัติให้สำเร็จ อีกทั้งกระบวนการของการช่วยให้ความพยายามของแต่ละบุคคลและกลุ่มได้บรรลุเป้าหมายที่มีร่วมกัน

Daft (2005) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็นความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำ ผู้ตาม ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่า พยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่ม กระตุ้น ชี้นำ ผลักดัน ให้บุคคลอื่น มีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการ โดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์กรทำให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

ความหมายของภาวะผู้นำใ้บริการ

นักวิชาการมีการนิยามความหมายของภาวะผู้นำใ้บริการในมุมมองอย่างกว้าง โดยเน้นการปฏิบัติตนให้เป็นประโยชน์ และเป็นทรัพยากรที่สำคัญขององค์กร เพื่อนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน ดังนี้

Greenleaf (2002) กล่าวว่า ภาวะผู้นำใ้บริการ เป็นพฤติกรรมที่มีพื้นฐานมาจากความรู้สึกที่ต้องการดูแลรับใช้ผู้อื่นเป็นอันดับแรก

Yukl (2002) กล่าวว่า ผู้นำใ้บริการ เป็นความรับผิดชอบพื้นฐาน แสดงถึงความมีจริยธรรม ด้วยการให้บริการแก่ผู้ตาม การบำรุง หนุนถนอม ปกป้อง และให้อำนาจแก่ผู้ตาม ทำให้ผู้ตามมีความสามารถเพิ่มขึ้น

Spears (2004) กล่าวว่า ภาวะผู้นำใ้บริการ เป็นการให้บริการเป็นอันดับแรกและการกระตุ้นสัมพันธภาพที่ดี โดยการสร้างบรรยากาศของศักดิ์ศรีสร้างกลุ่มทีมและการฟังเพื่อร่วมงานและพนักงาน

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำใ้บริการ หมายถึง การทำหน้าที่ผู้นำให้มีคุณธรรม จริยธรรม โดยมองถึงเรื่องการรับใช้ผู้ตาม มีความเป็นธรรม การแสดงออกให้เหมาะสมการให้บริการแก่ผู้ตาม การบำรุง หนุนถนอม ปกป้อง การดำเนินงานที่เป็นลักษณะของการพาทีมตัดสินใจร่วมกัน คือ การมีส่วนร่วมในทุกฝ่าย การให้บริการแก่ผู้ตาม หรือการให้อำนาจแก่ผู้ตาม โดยเฉพาะการผู้นำยอมส่งผลต่อผู้ตามในทุกเรื่องอย่างมาก การบริการที่ทำให้เหมาะสมกับผู้ตาม เป็นเรื่องที่น่าพึงพอใจผู้ตามที่ต้องดำเนินงานในองค์กรอย่างดีที่สุด

แนวคิดภาวะผู้นำกับการบริหาร

การบริหารงานภายใต้ยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0 ที่มีลักษณะสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ ด้านเปิดกว้างและสามารถทำงานเชื่อมโยงกับทุกฝ่าย ด้วยการที่องค์กรภาครัฐทำงานอย่างโปร่งใสโดยบุคคลภายนอกสามารถตรวจสอบได้ สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารและการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน รวมถึงมีการถ่ายโอนภารกิจที่องค์กรภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองไปให้แก่ภาคประชาชนและภาคประชาสังคมเป็นผู้รับผิดชอบแทน ตลอดจนมีการยกระดับความสัมพันธ์ในการทำงานระหว่างองค์กร ภาครัฐและภาคส่วนอื่น ๆ ให้มากกว่าการประสานงานหรือการทำงานด้วยกันเพื่อไปสู่ความร่วมมือกันอย่างแท้จริง ด้านยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง มุ่งดำเนินการเพื่อแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการในเชิงรุกโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้า

มาติดต่อหรือร้องขอความช่วยเหลือจากทางราชการ พร้อมทั้งมีการใช้ระบบดิจิทัลที่ทันสมัย ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากข้อมูลของภาครัฐเพื่อบริการประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกมีการเชื่อมโยงภายในองค์การภาครัฐเพื่อให้การบริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการของทางราชการได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและต้องสามารถติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสาน ไม่ว่าจะเป็นการเข้ามาติดต่อด้วยตนเองในเวลาราชการ หรือตลอดเวลาผ่านศูนย์ให้บริการ 24 ชั่วโมง ระบบอินเทอร์เน็ตบนเว็บไซต์และด้านมีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย โดยองค์การต้องทำงานแบบมีการคาดการณ์ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมและความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับสิ่งที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีความยืดหยุ่นและมีความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงและมีการปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นองค์การดิจิทัล (จุฑาทิพย์ สุจริตกุล, 2562) โดยภาวะผู้นำมีความเชื่อมโยงกับการบริหารองค์การ โดยผู้นำมีบทบาทในการสร้างวิสัยทัศน์ให้บุคคลทุกคนภายในองค์การมุ่งไปตามแผนที่เส้นทางวิสัยทัศน์ของผู้นำ กำหนดให้รับผิดชอบกระบวนการของการสร้างวิสัยทัศน์ทั่วทั้งองค์การร่วมกัน รวมถึงเป็นผู้นำในการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้เป็นถ้อยคำเชิงปฏิบัติที่เห็นได้ชัด ผู้นำที่มีภาวะผู้นำจะพัฒนาผู้ตามด้วยการแก้ปัญหาาร่วมกันและการมอบหมายงานซึ่งจะช่วยให้ผู้ตามมีความเชื่อมั่นตนเองสูงขึ้น การกระจายอำนาจจะถูกสนับสนุนด้วยความเต็มใจของผู้นำที่จะทำงานร่วมกัน

ความสัมพันธ์ของผู้นำและผู้ตามที่มีบทบาทในองค์กร

ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพแวดล้อมการทำงานและความสัมพันธ์ของผู้นำและผู้ตาม ผู้นำจึงส่งผลต่อผู้ตามในหลายด้าน ผู้นำที่มีภาวะผู้นำใ้บริการจะเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานโดยจากการควบคุมการทำงานเปลี่ยนเป็นการมอบอำนาจให้กับผู้ตาม จากการแข่งขันเปลี่ยนเป็นให้ความร่วมมือ จากการเน้นรางวัลที่เป็นสิ่งของหรือวัตถุสิ่งของเปลี่ยนเป็นการรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ตาม ทำให้ผู้นำนั้นขจัดกฎเกณฑ์ข้อจำกัดและการควบคุมที่มากเกินไปออกจากผู้ตาม (ธวัช บุญยมณี, 2550; สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และสรายุทธ กันหลง, 2553; เนตรชนก ศรีทุมมา และปราณี มีหาญพงษ์, 2559) เพื่อที่จะทำให้ผู้ตามเกิดความรับผิดชอบในการทำงานมากที่สุด และสามารถพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ที่มีอยู่อย่างไม่จำกัด ผู้นำที่มีคุณธรรมจะสนับสนุนให้ผู้ตามสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองให้เป็นผู้นำได้มากกว่าที่จะรับผิดชอบต่อความสำเร็จขององค์กร หรือควบคุมการทำงานของผู้ตามอย่างใกล้ชิด โดย Daft (2005) แยกประเภทของผู้นำในรูปแบบต่าง ๆ ดังนี้

1. ผู้นำแบบเผด็จการ ผู้นำแบบนี้จะเน้นการสั่งการแบบควบคุมผู้ตามอย่างใกล้ชิด ทำให้ผู้ตามไม่กระตือรือร้น เฉื่อยชา ไม่คาดหวังเกี่ยวกับตนเอง แต่จะทำงานตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมายเท่านั้น
2. ผู้นำแบบนี้มีส่วนร่วม ผู้นำแบบนี้จะพยายามทำให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและทำให้ผู้ตามมีความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น
3. ผู้นำแบบผู้พิทักษ์ ผู้นำแบบนี้จะมีลักษณะคือ จะเริ่มเปลี่ยนแปลงความคิดเห็นของตนเองที่เคยเน้นการควบคุมผู้ตามเป็นการมอบหมายความรับผิดชอบและอำนาจหน้าที่ไปสู่ผู้ตามมากขึ้น
4. ผู้นำแบบผู้รับใช้หรือผู้นำใ้บริการ เป็นผู้นำที่เกิดภายหลังผู้นำแบบผู้พิทักษ์ผู้นำแบบนี้จะเลิกควบคุมแต่จะเลือกรับใช้ผู้ตาม

ดังนั้น การใช้หลักผู้นำแบบเผด็จการและผู้นำแบบผู้พิทักษ์ จะมีความแตกต่างจากผู้นำแบบมีส่วนร่วม และผู้นำแบบผู้รับใช้หรือผู้นำใฝ่บริการ เนื่องจากผู้นำแบบเผด็จการและผู้นำแบบผู้พิทักษ์ไม่ได้เน้นเรื่องของการให้อิสระแก่ผู้ตามหรือการมีส่วนร่วม และไม่ได้มอบอำนาจในการตัดสินใจแก่ผู้ตามในเรื่องของการกำหนดแนวทางการทำงานแต่ให้ปฏิบัติตามผู้นำ

ผู้นำใฝ่บริการตามหลักจริยธรรม

ผู้นำใฝ่บริการควรเป็นไปตามหลักจริยธรรม จะมุ่งเน้นการทำนุบำรุง การปกป้อง และการมอบอำนาจแก่ผู้ตาม ผู้นำต้องใส่ใจในความต้องการของผู้ตามและช่วยผู้ตามให้ทำงานดีขึ้น เฉลียวฉลาดขึ้น และเต็มใจยอมรับในความรับผิดชอบมากขึ้น และผู้นำต้องมีความสุจริต มีความยุติธรรม (Yukl, 2002) ซึ่งผู้นำใฝ่บริการพร้อมจะอุทิศตนเพื่อพัฒนาหรือผู้ตามในองค์กร ด้วยการรับฟังความคิดเห็นและการยอมรับผู้อื่น ยอมรับความคิดเห็นและให้เกียรติผู้อื่น ผู้นำจะพยายามตอบสนองความต้องการของผู้ตามอย่างเต็มที่ และไม่บังคับผู้ตามทำตามความต้องการของตน ผู้นำใฝ่บริการยังรักษาคำพูด ซื่อสัตย์ต่อคนอื่น ดูแลแต่ไม่ควบคุมมากเกินไป ความเป็นธรรม เปิดโอกาสให้ผู้ตามตัดสินใจด้วยตัวเองซึ่งทางด้านศูนย์ภาวะผู้นำใฝ่บริการกรีนที่ฟิง (The Greenleaf Centre for Servant-leadership, 2004) ระบุว่าภาวะผู้นำใฝ่บริการมีค่านิยมที่สำคัญ 5 ประการ ได้แก่ 1) การรับใช้ ผู้นำจะรับใช้ผู้อื่นเพื่อชีวิตผู้อื่นเจริญงอกงาม 2) การนำ ทุกคนยอมเป็นคนสำคัญ และมีความหมาย ใช้การชักชวนสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวและการมีจิตสำนึก แทนการบังคับ 3) การให้คุณค่ากับอิสรภาพและศักดิ์ศรีของบุคคล 4) การเชื่อในพรสวรรค์และความสามารถของแต่ละบุคคล ขึ้นชมจุดเด่น และมอบอำนาจ 5) สร้างความเจริญงอกงามแก่ผู้อื่นและตนเองทุกด้าน ทำตนเป็นแบบอย่างและหาวิธีนำองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้ (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2544; อนุวัต กระสังข์, 2560)

หลักของความอ่อนน้อมถ่อมตนเพื่อรับใช้บริการ มีความสอดคล้องกับหลักคุณธรรม สอดคล้องกับคำสอนของพระพุทธศาสนาเกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติของภาวะผู้นำใฝ่บริการที่เสียสละการให้ในสิ่งที่ผู้ตามต้องการ อย่างไรก็ตาม การพัฒนาให้ผู้ตามเกิดการเรียนรู้ที่ดี มีจิตสำนึกและทำตนให้เป็นประโยชน์ เป็นแนวทางเดียวกันกับหลักธรรมสังคหวัตถุ 4 ซึ่งถือเป็นหลักธรรมเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ การเห็นใจ ความสามัคคี การปฏิบัติด้วยความศรัทธา การยึดหลักของการรับใช้และให้บริการ รวมไปถึงกฎเกณฑ์ขององค์กร และจรรยาบรรณของวิชาชีพ เช่น จรรยาบรรณวิชาชีพครู ที่ต้องคำนึงถึงการสอน การเป็นคนที่มีศีลธรรมกับนักเรียนและองค์กร เป็นต้น

สรุปได้ว่า จากกรอบแนวคิดคุณสมบัติด้านคุณธรรม จริยธรรม เป็นหัวใจของภาวะผู้นำใฝ่บริการ และเป็นทัศนคติพื้นฐานที่มีอิทธิพลต่อการทำงานร่วมกับผู้ตามในองค์กรนั้น ๆ การนำหลักของคุณธรรม จริยธรรมมาปรับใช้กับภาวะผู้นำใฝ่บริการ เช่น สังคหวัตถุ 4 และคำสอนของศาสนา มาปฏิบัติตาม ทำให้องค์กรเกิดผลสัมฤทธิ์สูงและมีกระบวนการที่ทำให้ผู้ตามและองค์กรดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน

แนวทางการนำภาวะผู้นำใฝ่บริการไปใช้ในองค์กร

จากการศึกษาความหมายและแนวคิดข้างต้น ผู้เขียนสามารถวิเคราะห์แนวทางการนำภาวะผู้นำใฝ่บริการไปใช้ในองค์กรได้ ดังนี้

1. การใช้เป็นปรัชญาและตัวแบบเพื่อเป็นหลักการปฏิบัติในองค์กร ซึ่งการกำหนดปรัชญาวิสัยทัศน์นั้นผู้นำควรสร้างความไว้วางใจ เป็นแบบอย่าง แสดงการตระหนักถึงผู้อื่น รับผิดชอบ มอบอำนาจแก่ผู้ตามทั้งสอง

สื่อสาร รับฟัง และมีอิทธิพลต่อผู้ตามที่มุ่งประเด็นไปในเป้าหมายขององค์กร โดยมอบอำนาจผู้ตามเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรเป็นการสร้างแรงบันดาลใจที่อยู่ภายในนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มุ่งสู่เป้าหมายให้คุณค่ากับผู้ตามให้รู้สึกถึงความส่วนหนึ่งขององค์กร (Spears, 2004)

2. การสร้างหลักสูตรการเรียนรู้และการฝึกอบรมสำหรับผู้นำในองค์กร การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเป็นวิธีการหนึ่งที่จะเพิ่มพูนความรู้ทักษะและความสามารถของบุคคลเพื่อเปลี่ยนพฤติกรรมไปในทิศทางที่ต้องการ เป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีการกำหนดเป้าหมายไว้ชัดเจน ซึ่งจะช่วยพัฒนาบุคลากรทั้งทางด้านความรู้ทักษะการปฏิบัติที่ได้มาจากการเรียนรู้จากการปฏิบัติและเจตคติเพื่อเพิ่มผลผลิตให้กับหน่วยงาน นอกจากนี้ผลการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม พบว่าสามารถเพิ่มพูนความรู้ทักษะและความสามารถของบุคคล (สัมฤทธิ์ แสงทอง และคณะ, 2558)

สำหรับบุคคลแบบอย่างตามภาวะผู้นำใฝ่บริการนั้น ผู้เขียนขอยกตัวอย่าง อับราฮัม ลินคอล์น ผู้ที่ได้รับการยกย่องว่าเป็นประธานาธิบดีที่ยิ่งใหญ่ที่สุดคนหนึ่งของสหรัฐอเมริกา หรือวีรบุรุษผู้ปลดปล่อยทาสผิวสี แสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นของผู้นำที่จะเปลี่ยนแปลงการปกครองเป็นประชาธิปไตย การต่อสู้เพื่อประชาธิปไตยเพื่อให้ได้มาซึ่งประโยชน์สุขของประชาชน ที่ทำให้แสดงให้เห็นถึงบทบาทของผู้นำได้ชัดเจน ทั้งการตัดสินใจ คิดวิเคราะห์ และการพาประเทศได้รับชัยชนะจากการเสียสละของผู้นำประเทศ

สรุปได้ว่า บทบาทผู้นำที่ต้องแสดงในองค์กร คือ การสร้างสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันกับบุคลากร การออกแบบโครงสร้างองค์กร และการแสดงบทบาทเป็นผู้นำใฝ่บริการ ย่อมต้องเรียนรู้ที่จะคิดในรูปแบบของการควบคุมร่วม ผู้นำจะต้องสร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามบนพื้นฐานความคิด วัฒนธรรมในองค์กรเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเพื่อนำไปสู่เป้าหมายขององค์กร ผู้นำจะช่วยให้บุคลากรเห็นภาพรวมขององค์กรทั้งหมด ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ริเริ่มการเปลี่ยนแปลงและเพิ่มความสามารถของบุคลากรเพื่อการเปลี่ยนแปลงองค์การอนาคต และผู้นำใฝ่บริการยังสามารถมีผลต่อสังคม เพราะการกระตุ้นบุคคลอื่น ให้มีโอกาสทั้งให้และบริการผู้อื่น จึงเป็นจุดเริ่มต้นของความสามารถในการเพิ่มคุณภาพชีวิตให้กับสังคมสำหรับบุคคลที่อยู่ในตำแหน่งผู้นำ เหมือนการยกตัวอย่างของผู้นำอับราฮัม ลินคอล์น (Abraham Lincoln) บุคคลต้นแบบที่มีลักษณะเป็นผู้นำใฝ่บริการในสังคมประชาธิปไตย

โดยผู้เขียนให้ความเห็นว่าภาวะผู้นำใฝ่บริการเป็นการคำนึงถึงความสัมพันธ์ของผู้ตามและหลักจริยธรรมในองค์การมีการปรับเปลี่ยนวิธีคิดให้ทันตามยุคสมัยที่เป็นในรูปแบบของการควบคุมร่วมกันตามหลักแนวคิดผู้นำใฝ่บริการ โดยควรปรับแนวคิด ดังนี้

1. ในองค์กรของระบบราชการไทย ต้องมีกระบวนการคิดวิเคราะห์ที่เกิดจากความร่วมกันในองค์กรสร้างความสัมพันธ์ และลดการบริหารลักษณะแบบบนลงล่าง (Top-Down) เพื่อให้ผู้นำและผู้ตามพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลง ตัวอย่างเช่น ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรมีภาวะผู้นำใฝ่บริการ ด้วยการใช้เป็นปรัชญาและตัวแบบเพื่อเป็นหลักในการปฏิบัติในองค์การ การใช้สร้างหลักสูตรการเรียนรู้และการฝึกอบรมบุคลากร (กนกกร ศิริสุข, 2557)

2. มีการแสวงหาแนวทางต่าง ๆ เพื่อการบริหารองค์กรแนวใหม่ ปรับเปลี่ยนวิธีคิดในองค์การที่มองบุคลากรในองค์กรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากกว่าการควบคุมการดำเนินงาน ตัวอย่างเช่น บทบาทของผู้นำชุมชนบางลำพูที่มีภาวะผู้นำใฝ่บริการ มุ่งมั่นที่จะสร้างและกระตุ้นจิตสำนึกให้กับคนในชุมชนให้มีความตระหนักและห่วงหาในทรัพยากรทางวัฒนธรรมภายในชุมชน ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างพื้นฐานสะท้อนถึง

มาตรฐานทางศีลธรรม มีวิสัยทัศน์และความซื่อตรง ทำให้สมาชิกในชุมชนได้มองเห็นทิศทางการพัฒนาร่วมกัน (ตฤณนภัสสร พิพัฒน์มั่งคณา และพิพัฒน์ นนทนาธรณ์, 2560)

3. ทุกองค์การทั้งผู้นำและบุคลากร ควรคำนึงถึงหลักจริยธรรมเป็นหลัก ไม่ใช่เพียงการเป็นผู้ที่มีคุณธรรม หรือคิดดีทำดี แต่รวมถึงเป็นสิ่งที่ช่วยเป็นแรงขับเคลื่อนทำให้องค์กรดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น ตัวอย่างเช่น ผู้นำงานวิชาการด้านการศึกษาพิเศษ ต้องให้ความสำคัญกับรายละเอียดการดำเนินงาน ความต้องการจำเป็นพิเศษด้านการศึกษาของแต่ละบุคคล รู้เป้าหมายของงาน แผนการดำเนินงานที่สำคัญ รู้แหล่งข้อมูลความรู้ต่าง ๆ รู้ทักษะงาน พัฒนาตัวเอง รู้วิธีการทำงานที่ถูกต้อง รู้ผลลัพธ์พัฒนาอย่างต่อเนื่องและมีคุณธรรมจริยธรรมในการทำงาน (วาระดี ชาญวิรัตน์, 2559)

ดังนั้น องค์กรทุกองค์กรในปัจจุบันต้องคำนึงถึงเรื่องของความสัมพันธ์ และบทบาทของผู้นำและผู้ตามในองค์กรมากยิ่งขึ้น เพื่อที่จะทำให้องค์กรมีศักยภาพพร้อมรับมือกับสภาพปัจจุบัน การร่วมมือ เน้นการรับฟังความคิดเห็นและให้โอกาสผู้ตาม เพื่อให้องค์กรมีประสิทธิภาพการทำงานอย่างแท้จริง

บทสรุป

ภาวะผู้นำใฝ่บริการเป็นลักษณะผู้นำที่คำนึงถึงเรื่องการรับใช้ผู้ตาม ความเป็นธรรม การแสดงออกให้เหมาะสมการให้บริการแก่ผู้ตาม การบำรุง ทะนุถนอม ปกป้อง การดำเนินงานที่เป็นลักษณะของการพาทีมตัดสินใจร่วมกัน โดยภาวะผู้นำมีความเชื่อมโยงกับการบริหารองค์การ โดยผู้นำมีบทบาทในการสร้างวิสัยทัศน์ให้บุคคลทุกคนภายในองค์กรมุ่งไปตามแผนที่เส้นทางวิสัยทัศน์ของผู้นำกำหนดให้รับผิดชอบกระบวนการของการสร้างวิสัยทัศน์ทั่วทั้งองค์การร่วมกัน รวมถึงเป็นผู้นำในการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้เป็นถ้อยคำเชิงปฏิบัติที่เห็นได้ชัดเจน ซึ่งรูปแบบผู้นำมีด้วยกัน 4 รูปแบบ คือ ผู้นำแบบเผด็จการ ผู้นำแบบมีส่วนร่วม ผู้นำแบบผู้พิทักษ์ และผู้นำแบบการรับใช้หรือผู้นำใฝ่บริการ ซึ่งผู้นำใฝ่บริการจะส่งเสริมและช่วยเหลือ รับรู้ถึงปัญหาและแก้ไขปัญหาได้อย่างดีมีการนำหลักของคำสอนของศาสนาต่าง ๆ มาปรับใช้กับภาวะผู้นำใฝ่บริการ เช่น สังกะหวัดดู 4 และคำสอนของศาสนาเพื่อให้องค์กรเกิดผลสัมฤทธิ์สูง มีกระบวนการที่ทำให้ผู้ตามและองค์กรดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีแนวทางการนำไปใช้ในองค์กร 2 แนวทาง คือ 1) การใช้เป็นปรัชญาและตัวแบบเพื่อเป็นหลักปฏิบัติในองค์กร 2) การสร้างหลักสูตรการเรียนรู้และการฝึกอบรมสำหรับผู้นำในองค์กร เพื่อทำให้องค์กรสามารถดำรงอยู่และสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา

ภาวะผู้นำใฝ่บริการเป็นแนวคิดที่อธิบายให้เห็นถึงคุณลักษณะของผู้นำที่เข้าใจและการปฏิบัติโดยยึดความต้องการของผู้อื่นเป็นหลักเหนือประโยชน์ของตนเอง เพิ่มคุณค่า และพัฒนาผู้อื่น สร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมาเพื่อความต้องการของผู้อื่นและเพื่อการกระจายอำนาจ การให้ความช่วยเหลือ การอำนวยความสะดวก การมีจิตสาธารณะและการมีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน ดังนั้น องค์กรที่มีการนำองค์ความรู้นี้ไปใช้จะเป็นการมุ่งผลประโยชน์ต่อส่วนรวมและส่งผลให้บุคลากรในองค์กรมีความเป็นส่วนหนึ่ง ผูกพันและรักองค์การร่วมกันพัฒนาองค์การสู่ความสำเร็จ

กิตติกรรมประกาศ

ผู้เขียนขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นิภาพรณ เจนสันติกุล และอาจารย์ ดร.ชนะวิทย์ อนุสุเรนทร์ ที่ให้ความอนุเคราะห์แนะนำให้ผู้เขียนได้เกิดการเรียนรู้และพัฒนากระบวนการคิด วิเคราะห์เพื่อ

พัฒนาการเขียนบทความวิชาการอย่างเป็นระบบผ่านการเรียนการสอนรายวิชาภาวะผู้นำและขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงบทความวิชาการให้มีความสมบูรณ์

เอกสารอ้างอิง

- กนกกร ศิริสุข. (2557). **ภาวะผู้นำใ้บริการที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสงขลา**. สงขลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.
- จุฑาทิพย์ สุจริตกุล. (2562). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในยุคประเทศไทย 4.0 กรณีศึกษา: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดภูเก็ต**. **วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์**, 6 (10), 4930-4943.
- ตฤณภสสร พิพัฒน์มงคลฉาย และพิพัฒน์ นนทนาธรณ์. (2560). **อิทธิพลของภาวะผู้นำใ้บริการและจิตสาธารณะที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน ในการอนุรักษ์ทรัพยากรทางวัฒนธรรมชุมชน บางลำพู กรุงเทพมหานคร**. **วารสารสมาคมนักวิจัย**, 22 (1), 217-229.
- ธวัช บุญยภณี. (2550). **ภาวะผู้นำและการเปลี่ยนแปลง**. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- เนตรชนก ศรีทุมมา และปราณี มีหาญพงษ์. (2559). **ภาวะผู้นำใ้บริการของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย**. **วารสารมหาวิทยาลัยคริสเตียน**, 22 (3), 436-447.
- วาระดี ชาญวิรัตน์. (2559). **การพัฒนาภาวะผู้นำใ้บริการของผู้นำวิชาการด้านการศึกษาพิเศษ**. **วารสารชุมชนวิจัย**, 10 (1), 35-44.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). **ภาวะผู้นำ**. กรุงเทพฯ: Diamond in Business World.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และสรายุทธ กันหลง. (2553). **ภาวะผู้นำใ้บริการในองค์กร: แนวคิด หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัย**. (พิมพ์ครั้งที่ 2). ขอนแก่น: โรงพิมพ์คลังน่านาวิทยา.
- สัมฤทธิ์ แสงทองและคณะ. (2558). **การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารระดับต้นในสถานศึกษา สังกัดมูลนิธิคณะซาลิเซียนแห่งประเทศไทย**. **วารสารวิจัยสหวิทยาการไทย**, 10 (2), 37-43.
- อนุวัต กระสังข์. (2560). **ทฤษฎีภาวะผู้นำใ้บริการ: ทิศทางการบริหารจัดการขององค์กรในอนาคต**. **วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์ ฉบับภาษาไทย**, 6 (4), 112-126.
- Blanchard, K.H. (2006). **Leading at a higher level: Blanchard on leadership and creating high performing organizations**. New Jersey: Prentice Hall.
- Daft, R. L. (2005). **The Leadership Experience**. Mason, OH: Thomson South-Western.
- Greenleaf, R. K. (2002). **Servant Leadership: A Journey into the Nature of Legitimate Power and Greatness**. NJ: Paulist Press.
- Spears, L. C. (2004). **Practicing Servant Leadership, Leader to Leader**, 34, 7-11.
- Yukl, G. (2002). **Leadership in Organizations**. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.

ผู้นำกับการจัดการความขัดแย้งภายในองค์กร Leader with Conflict Management in Organization

ณัฐนิชา กังสดาลทิพย์
Natnicha Kangsadantip
นักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
Student of Department Public Administration
Faculty of Humanities and Social Science, Khon Kaen University
Corresponding Author, E-mail: natnicha_nicha@kkumail.com

Received 30/11/2020; Revised 10/03/2021; Accepted 06/04/2021

บทคัดย่อ

บทความนี้กล่าวถึงความหมาย ความสำคัญ ทฤษฎีการจัดการความขัดแย้ง และผู้นำกับการจัดการความขัดแย้ง พบว่า ผู้นำต้องมีวิธีรับมือกับความขัดแย้งที่เกิดขึ้นให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 5 วิธี ได้แก่ 1) การหลีกเลี่ยง 2) การปรองดอง 3) การประนีประนอม 4) การแข่งขัน และ 5) การร่วมมือ โดยผู้เขียนจำแนกสถานการณ์ความขัดแย้งไว้ 3 สถานการณ์ คือ 1) สถานการณ์ที่เป็นความขัดแย้งระหว่างบุคคล ผู้นำสามารถใช้วิธีการจัดการความขัดแย้งแบบปรองดองและประนีประนอม 2) สถานการณ์ที่เป็นความขัดแย้งระหว่างกลุ่มหรือองค์กร ควรใช้วิธีการจัดการความขัดแย้งแบบหลีกเลี่ยงและร่วมมือกัน 3) สถานการณ์ที่เป็นความขัดแย้งระหว่างบุคคล กลุ่ม องค์กรที่เป็นความขัดแย้งที่ไม่สามารถหาข้อยุติ มีข้อโต้แย้งและไม่ยอมตกลงกัน ควรใช้วิธีการจัดการความขัดแย้งแบบการแข่งขัน โดยผู้นำมีบทบาทสำคัญที่ให้ผู้ขัดแย้งได้เรียนรู้ซึ่งกันและกันและใช้โอกาสจากความขัดแย้งนั้นเพื่อทบทวนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้น เพื่อลดปัญหาและหาทางออกให้กับความขัดแย้งร่วมกัน แสวงหาความร่วมมือที่ทั้งสองฝ่ายยอมรับร่วมกันได้มากที่สุดเป็นแนวทางที่ผู้ขัดแย้งควรให้ความสำคัญ

คำสำคัญ: ผู้นำ; ความขัดแย้ง; การจัดการความขัดแย้ง

Abstract

This article discusses the meaning, significance, theory of conflict management. The leaders and the management of conflicts found that leaders must have a method for dealing with conflicts at an appropriate and effective level consisting of 5 methods: 1) avoidance 2) reconciliation 3) compromise 4) competition, and 5) cooperation. The authors identified three conflict situations as follows: 1) the interpersonal conflict situations, leaders can use reconciliation and compromise management methods. 2) the group conflict or organizational conflict situations, leaders can use avoidance and cooperative conflict management approach. 3)

the individual conflict or group conflict or organizational conflict situations, the conflict cannot be resolved. There were arguments and refused to agree. Competitive conflict management methods should be used. Leaders play a key role in allowing couples to learn from each other and to take advantage of the conflict to reexamine and build a healthy relationship to reduce problems and find solutions to conflicts together seeking cooperation that both sides can most agree on a guideline that the conflict should be given priority.

Keywords: Leadership; Conflict; Conflict Management

บทนำ

การรวมตัวกันของบุคคลเป็นชุมชนหรือสังคมเพื่อวัตถุประสงค์ต่าง ๆ ไม่ว่าจะเพื่ออาศัยอยู่ในพื้นที่เดียวกัน เพื่อการประกอบอาชีพ เพื่อการบริการ หรือเพื่อสิ่งอื่นใดก็ตาม บุคคลที่รวมตัวกันนั้นจะต้องมีการติดต่อปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน จึงเกิดกฎเกณฑ์กติกาในการอยู่ร่วมกัน พึงพาอาศัยกันเกิดความเชื่อถือศรัทธาในตัวบุคคลบางคนเป็นพิเศษที่อาจจะเรียกว่าเกิดเป็นสภาวะผู้นำโดยธรรมชาติในสถานการณ์ต่าง ๆ ในการปฏิบัติกิจกรรมร่วมกัน สภาพการณ์ที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งมีอิทธิพล สามารถสร้างความเชื่อถือศรัทธา จูงใจให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามในชุมชน หน่วยงาน หรือสังคมนั้น เรียกว่าบุคคลนั้นมีภาวะผู้นำ ได้เป็นที่ยอมรับหรือให้ความไว้วางใจ เช่น ประสบการณ์ ความรู้ความสามารถ มนุษย์สัมพันธ์ เป็นต้น (สัมมา ธนินิธย์, 2553: 13)

ในปัจจุบันเราอยู่ในยุคของความขัดแย้ง เป็นเรื่องยากที่จะหลีกเลี่ยงให้พ้นจากความขัดแย้ง เนื่องจากมนุษย์ยังคงต้องรวมตัวกัน พึงพาอาศัยกันและกันเพื่อความอยู่รอด การที่บุคคลจะมีความคิดเห็น ทศนคติ ความเชื่อ หรือผลประโยชน์ที่ไม่ตรงกันย่อมเกิดขึ้นได้เป็นธรรมดาในสังคม โดยความขัดแย้งมีทั้งประโยชน์และโทษทั้งนี้ขึ้นอยู่กับระดับของความขัดแย้ง หากความขัดแย้งมีน้อยจะส่งผลให้คนขาดความกระตือรือร้น ถ้าหากความขัดแย้งมีมากเกินไปก็จะทำให้เกิดความเครียด แยกแยก ขาดความร่วมมือ การจัดการความขัดแย้งจึงเป็นหน้าที่ของผู้นำที่จะต้องจัดการความขัดแย้งให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม เพื่อที่จะทำให้องค์กรมีความตื่นตัวและเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง หากผู้นำมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องความขัดแย้งในองค์กรอย่างลึกซึ้ง ก็จะสามารถนำประโยชน์ที่ได้จากความขัดแย้งไปปรับใช้ในการบริหารบุคลากรในองค์กรให้มีความก้าวหน้าและประสิทธิภาพต่อไปได้เป็นอย่างดี ผู้นำจึงต้องมีศักยภาพในการใช้ภาวะผู้นำอย่างเหมาะสมในสร้างความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันของคนในองค์กร (ขจรจิต บุณนาท, 2554)

อย่างไรก็ตามการแก้ปัญหาความขัดแย้งโดยวิธีต่าง ๆ ของผู้นำ ส่วนใหญ่จะแก้ปัญหาไม่เหมือนกัน ถึงแม้จะเป็นปัญหาในลักษณะเดียวกันก็ตาม ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ในอดีต ความรู้ ความสามารถ อายุ และบุคลิกภาพ ปัญหาความขัดแย้งบางอย่างผู้นำคนหนึ่งอาจแก้ปัญหาก็ได้ แต่อีกคนอาจแก้ไม่ได้หรือถ้าแก้ได้ก็อาจจะใช้เวลาที่ต่างกัน ซึ่งขึ้นอยู่กับวิธีการจัดการความขัดแย้งของผู้นำ

ดังนั้นบทความนี้กล่าวถึงความหมาย ความสำคัญ ทฤษฎีการจัดการความขัดแย้ง และผู้นำกับการจัดการความขัดแย้ง

องค์ความรู้เกี่ยวกับความขัดแย้ง

ความขัดแย้งเป็นปรากฏการณ์ปกติขององค์กรที่ต้องเกิดขึ้น เนื่องจากองค์กรได้รวมเอามนุษย์ที่มีความแตกต่างกันมาอยู่ร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์กัน จะเกิดขึ้นเมื่อแต่ละฝ่ายมีจุดมุ่งหมายที่ไปด้วยกันไม่ได้และมีความนิยมที่แตกต่างกัน ความขัดแย้ง จึงเป็นสภาพการณ์ที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลซึ่งปฏิบัติงานร่วมกันภายในองค์กรมีความคิดเห็นไม่สอดคล้องกัน ไม่ยอมรับกันทั้งในด้านความคิดเห็น ค่านิยม ความเชื่อ ทักษะ เป้าหมาย วิธีการทำงาน การรับรู้ และผลประโยชน์ความต้องการที่ไม่ตรงกัน สอดคล้องกับแนวคิดของชัย เสฐฎ์ พรหมศรี (2550: 11) ที่สรุปว่า ความขัดแย้งเกิดขึ้นเมื่อบุคคลหรือหรือกลุ่มไม่ได้รับในสิ่งที่ตนเองต้องการ จึงพยายามขัดขวางไม่ให้อีกฝ่ายหนึ่งบรรลุเป้าหมายที่ต้องการได้ ความขัดแย้งของบุคคลเกิดจากที่บุคคลต้องตัดสินใจอย่างใดอย่างหนึ่งโดยที่การเลือกนั้นอาจเต็มใจหรือจำใจเลือก ความขัดแย้งระหว่างบุคคลเป็นสถานการณ์ที่การกระทำของฝ่ายหนึ่งไปขัดขวาง หรือสกัดกั้นการกระทำของอีกฝ่ายหนึ่งในการที่จะบรรลุเป้าหมายหรือการที่บุคคลที่มีความแตกต่างกันในค่านิยม ความสนใจ แนวคิด วิธีการ เป้าหมาย ต้องมาติดต่อกัน ทำงานด้วยกัน หรืออยู่ร่วมกันในสังคมเดียวกัน โดยที่ความแตกต่างนี้เป็นสิ่งที่ไม่สอดคล้องกันหรือไปด้วยกันไม่ได้

สรุปได้ว่า ความขัดแย้ง หมายถึง ความแตกต่างหรือความไม่ลงรอยกันอันเกิดจากความคิด ความเชื่อ ค่านิยม ทักษะ เป้าหมาย ผลประโยชน์และทรัพยากร ทำให้เกิดการขัดขวางไม่ให้ฝ่ายตรงข้าม บรรลุเป้าหมายได้ตามที่ต้องการ

1. ทฤษฎี แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งในองค์กร

ความขัดแย้งนั้นเกิดขึ้นจากความแตกต่างหรือความไม่ลงรอยกันอันเกิดจากความคิด ความเชื่อ ค่านิยม ทักษะ เป้าหมาย ผลประโยชน์และทรัพยากร โดยทฤษฎีความขัดแย้งเป็นแนวคิดที่มีสมมติฐานที่ว่า สังคมนั้นประกอบไปด้วยบุคคลหลายกลุ่ม ซึ่งแต่ละกลุ่มก็พยายามแข่งขันกัน เพื่อให้กลุ่มของตนได้เข้าถึงและเป็นเจ้าทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ส่งผลให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่อต้านออกมาเมื่อพบกับบุคคลที่มีเป้าหมายไม่ตรงกันหรืออาจเกิด ความร่วมมือร่วมใจกันกับกลุ่มของตน เพื่อต่อต้านกลุ่มอื่นที่มีเป้าหมายต่างจากตน ทำให้สังคมเกิดความไม่เป็นมิตรและเกิดการแย่งชิงทรัพยากร (ศิริมา อัครเวชชา, 2555) ซึ่งมีทฤษฎีความขัดแย้งที่สำคัญ ดังนี้

Karl Marx (1894) นักสังคมวิทยาชาวเยอรมัน มีความเชื่อว่า การเปลี่ยนแปลงทางสังคม มีขั้นตอนของการพัฒนาทางประวัติศาสตร์โดยในแต่ละขั้นตอนจะมีวิธีการผลิตเกิดขึ้น ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจการผลิตกับความสัมพันธ์ทางสังคม อย่างไรก็ตาม ในทุกระบบการผลิตจะมีความขัดแย้งระหว่างชนชั้นผู้เป็นเจ้าของปัจจัยการผลิตและผู้ใช้แรงงานในการผลิตอยู่เสมอ ทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงโครงสร้างส่วนล่างของสังคมและเมื่อโครงสร้างส่วนล่างเกิดความเปลี่ยนแปลงย่อมส่งผลให้โครงสร้างส่วนบนของสังคมเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย สรุปได้ว่า การเปลี่ยนแปลงทางสังคมตามแนวคิดของ Marx เป็นการต่อสู้ระหว่างชนชั้นในสังคมโดยเริ่มจากการกระทำซึ่งเป็นสาเหตุของการเปลี่ยนแปลงการกระทำแบบเดิมและเกิดเป็นการกระทำแบบใหม่ตามมา

Crouch (2011) ได้อธิบายว่า Ralf Dahrendorf เป็นนักสังคมวิทยาชาวเยอรมัน ที่เห็นว่าความไม่เท่าเทียมกันในสังคมเกิดขึ้นจากความไม่เท่าเทียมกันของสิทธิอำนาจ อันเป็นการปฏิเสธแนวคิดของ Marx ที่ว่าชนชั้นในสังคมเกิดจากปัจจัยการผลิต การแบ่งกลุ่มตามแนวคิดของ Dahrendorf นี้ทำให้เกิดกลุ่มภายในสังคมที่สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่มีสิทธิอำนาจและกลุ่มที่ไม่มีสิทธิอำนาจ โดยการรวมกลุ่มใน

ลักษณะนี้เป็นการรวมกลุ่มแบบไม่สมบูรณ์และต่างฝ่ายต่างมีผลประโยชน์แอบแฝงอยู่เบื้องหลัง แต่ละฝ่ายจึงต้องพยายามรักษาผลประโยชน์ของตนเองไว้ โดยมีผู้นำทำหน้าที่เจรจาเพื่อประสานผลประโยชน์ระหว่างกัน และกัน ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในสังคมเป็นผลมาจากความกดดันภายนอกโดยสังคมอื่นแต่สามารถควบคุมได้ด้วยการประนีประนอม ความขัดแย้งส่งผลให้โครงสร้างทางสังคมเปลี่ยนแปลงไป ส่วนประเภทความรวดเร็วและขนาดของการเปลี่ยนแปลงขึ้นอยู่กับเงื่อนไขของการเปลี่ยนแปลง เช่น อำนาจของกลุ่ม ความกดดันของกลุ่ม เป็นต้น

Lewis A. Coser (1957) เป็นนักทฤษฎีความขัดแย้ง ที่มองว่าความขัดแย้งในสังคมมีทั้งด้านบวกและด้านลบ อธิบายว่าความขัดแย้งเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการขัดเกลาทางสังคม โดยเชื่อว่า ความขัดแย้งเป็นตัวช่วยให้สังคมเกิดความสมดุลไม่ใช่ตัวทำลาย แต่เป็นตัวให้ประโยชน์ในภายหลัง ซึ่งเป็นการโต้แย้งกับทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่ (Structural-functional Theory) ที่เห็นว่าความขัดแย้งเป็นตัวทำลายระบบสังคม นอกจากนี้ Coser ยังเห็นว่าความขัดแย้งเป็นตัวสนับสนุนให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในสังคมจากด้านหนึ่งไปสู่อีกด้านหนึ่งได้ โดยหากสมาชิกในสังคมใดเกิดความไม่พึงพอใจในสิ่งที่ตนเป็นอยู่ เขาก็อาจพยายามเปลี่ยนแปลงสถานการณ์นั้น ให้เป็นไปตามเป้าหมายที่เขาต้องการได้ รวมถึงความขัดแย้งยังสามารถทำให้เกิดการแบ่งกลุ่มลดความเป็นปรปักษ์ พัฒนาความซับซ้อนของโครงสร้างทั้งในด้านความร่วมมือและความขัดแย้งและสร้างความแปลกแยกในกลุ่มต่าง ๆ อีกด้วย (มิ่งขวัญ พงษ์สฤติย, ม.ป.ป.)

นอกจากทฤษฎีความขัดแย้งที่นักสังคมวิทยาได้นำมาอธิบายถึงความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ในสังคมแล้วยังมีการนำทฤษฎีดังกล่าวมาปรับกับแนวคิดและความเชื่อเรื่องความขัดแย้งในช่วงเวลาต่าง ๆ ดังนี้ (ศิริวรรณ มนอัคระผดุง, 2559)

1. แนวคิดแบบดั้งเดิม (The Traditional View) เกิดขึ้นในช่วง ค.ศ. 1930-1940 ซึ่งนักวิชาการ ในยุคแรกนี้มีมุมมองต่อความขัดแย้งในแง่ลบ โดยเชื่อว่าความขัดแย้งทั้งหลายเป็นสิ่งเลวร้าย น่ารังเกียจ และเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดความรุนแรง การทำลายล้างและความไม่มีเหตุผลในสังคม ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพต่ำไม่สร้างสรรค์ ดังนั้น จึงต้องขจัดความขัดแย้งให้หมดไป แนวคิดแบบดั้งเดิมนี้เห็นว่า ความขัดแย้งเกิดจากการสื่อสารที่ไม่ดี ขาดความไว้วางใจกันระหว่างบุคคล หากองค์กรใดปล่อยให้เกิดขึ้น ความขัดแย้งจะยิ่งย้อมแสดงถึงความล้มเหลวของผู้บริหาร ดังนั้น ความขัดแย้งจึงเป็นสิ่งเลวร้ายที่ทำลายองค์กร

2. แนวคิดเชิงมนุษยสัมพันธ์ (The Human Relations View) เกิดขึ้นในช่วงปลาย ค.ศ. 1940 – ค.ศ. 1975 โดยนักวิชาการในยุคนี้เชื่อว่า ความขัดแย้งเป็นเรื่องปกติธรรมดาที่เกิดขึ้นได้ในทุกกลุ่มหรือทุกองค์กรและเป็นสิ่งที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงหรือขจัดให้หมดไปได้ จึงไม่มีความจำเป็นที่จะต้องพยายามขจัดความขัดแย้งให้หมดไป อีกทั้งยังมองว่าความขัดแย้งไม่ใช่สิ่งเลวร้ายเสมอไป ในทางตรงกันข้ามความขัดแย้งยังช่วยทำให้เกิดความคิดที่แตกต่าง ส่งผลให้เกิดการเสนอความคิดเห็นใหม่ในการทำงาน ช่วยเพิ่มศักยภาพในทางบวกหรือส่งเสริมการปฏิบัติงานของกลุ่ม ดังนั้นจึงควรยอมรับความขัดแย้งเพราะจะทำให้องค์กรสามารถมองเห็นปัญหาและหาทางแก้ไขต่อไป (ศิริวรรณ มนอัคระผดุง, 2559)

3. แนวคิดแบบนักปฏิสัมพันธ์ (The Interactionist View) แนวคิดนี้เห็นว่าองค์กรจำเป็นต้องมีความขัดแย้งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ หากองค์กรใดไม่มีความขัดแย้งอยู่เลยก็จะทำให้องค์กรนั้นหยุดนิ่งอยู่กับที่เฉื่อยชา ไม่มีการเปลี่ยนแปลง จึงมีความจำเป็นที่จะต้องกระตุ้นให้เกิดความขัดแย้งอยู่เสมอ ทั้งนี้ต้องอยู่ภายใต้เงื่อนไขว่าความขัดแย้งนั้น ต้องอยู่ในระดับที่สามารถจัดการได้ด้วย เพราะหากมีความขัดแย้งมากเกินไป ก็จะทำให้เกิดความยุ่งเหยิงในองค์กรหรืออาจจะเข้าไปสกัดกั้นการทำงานได้ เมื่อความ

ขัดแย้งมีทั้งคุณและโทษ ดังนั้นผู้นำควรศึกษาและทำความเข้าใจธรรมชาติของความขัดแย้ง เพื่อควบคุมพฤติกรรมและสามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้ (นักรบ จุลเสวก, 2562)

2. ระดับของความขัดแย้ง

ความขัดแย้งแบ่งออกเป็น 4 ระดับ ดังนี้

1. ความขัดแย้งส่วนบุคคล (Intrapersonal conflict) เป็นความขัดแย้งภายในของแต่ละบุคคล ซึ่งเกิดจากแรงกดดันที่ได้รับจากเป้าหมายหรือความคาดหวังที่ไม่สอดคล้องกันหรือเป็นความขัดแย้งซึ่งเกิดขึ้นเมื่อแต่ละบุคคลเกิดความสับสน วิตกกังวล หรือเกิดความตึงเครียด ซึ่งสามารถแบ่งออกได้ 3 ลักษณะ ดังนี้ (สิญาธร นาคพิน และวิลาวัณย์ สมบูรณ์, 2562)

1.1 ความขัดแย้งที่ต้องเลือกระหว่างสิ่งที่พึงพอใจทั้งสองอย่าง (Approach-approach conflict) เป็นความขัดแย้งซึ่งเกิดขึ้นเมื่อบุคคลจะต้องเลือกระหว่างทางเลือกที่มุ่งใจเท่ากัน แต่ต้องตัดสินใจเลือกเพียงทางเลือกเดียวเท่านั้น ซึ่งถ้าหากตัดสินใจเลือกทางเลือกหนึ่งก็จะทำให้เสียโอกาสเลือกทางเลือกอื่นไป ตัวอย่างเช่น การเลือกระหว่างการเลือกตำแหน่งที่มีคุณค่าในองค์กรกับการทำงานที่ตนเองพึงพอใจในองค์กรอื่น ซึ่งเลือกได้เพียงหนึ่งทางเท่านั้น เป็นต้น

1.2 ความขัดแย้งที่ต้องเลือกระหว่างสิ่งที่ไม่พึงพอใจทั้งสองอย่าง (Avoidance-avoidance conflict) เป็นความขัดแย้งซึ่งเกิดขึ้นเมื่อบุคคลจะต้องเลือกระหว่างทางเลือกสองทางเลือกที่ไม่ดีและเป็นทางเลือกที่ไม่ดีและเป็นทางเลือกที่ต้องการหลีกเลี่ยงทั้งคู่ ตัวอย่างเช่น การโยกย้ายงานไปจังหวัดใดจังหวัดหนึ่งในสองจังหวัดซึ่งไม่พึงพอใจทั้งคู่ เป็นต้น

การหลีกเลี่ยงปัญหา (Avoidance) เป็นการถอนตัวจากปัญหาหรือปิดบังอำพรางข้อขัดแย้งเอาไว้ ซึ่งเป็นการละทิ้งปัญหาโดยไม่ทำสิ่งใดเลย หรือสร้างท่าว่าไม่มีความขัดแย้ง โดยคาดหวังว่าความขัดแย้งจะคลี่คลายไปเอง

1.3 ความขัดแย้งที่ต้องเลือกระหว่างสิ่งที่พึงพอใจแต่ต้องยอมรับสิ่งที่ไม่พึงพอใจ (Approach-avoidance conflict) เป็นความขัดแย้งซึ่งก่อให้เกิดทั้งผลลัพธ์ทางบวกและทางลบขึ้นพร้อม ๆ กัน เกิดขึ้นเมื่อบุคคลจะต้องตัดสินใจทำบางสิ่งซึ่งมีทั้งผลดีและผลเสีย ตัวอย่างเช่น การเลือกทำงานที่มีค่าตอบแทนสูงแต่ตนเองไม่ชอบและไม่ต้องการทำ เป็นต้น

2. ความขัดแย้งระหว่างบุคคล (Interpersonal conflict) เป็นความขัดแย้งซึ่งเกิดขึ้นเมื่อบุคคลสองคนขึ้นไปมีความขัดแย้งกัน ซึ่งอาจจะเป็นลักษณะด้านเหตุผลหรือด้านอารมณ์หรือทั้งสองอย่างร่วมกัน (สิญาธร นาคพิน และวิลาวัณย์ สมบูรณ์, 2562)

3. ความขัดแย้งระหว่างกลุ่ม (Intergroup conflict) เป็นความไม่ลงรอยกันหรือเป็นปัญหาซึ่งเกิดขึ้นระหว่างกลุ่มในองค์กร ความขัดแย้งเหล่านี้เกิดขึ้นเนื่องจากทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ความต้องการในการรับรู้ ทัศนคติ และการขาดความเข้าใจกัน หรือเป็นความขัดแย้งซึ่งเกิดขึ้นระหว่างกลุ่มต่าง ๆ ภายในองค์กร ความขัดแย้งระหว่างกลุ่มเป็นเรื่องปกติในองค์กร แต่ส่งผลให้เกิดความยากลำบากในการร่วมมือกันและการประสานงานในการทำงาน (สิญาธร นาคพิน และวิลาวัณย์ สมบูรณ์, 2562)

4. ความขัดแย้งระหว่างองค์กร (Inter organizational conflict) เป็นความขัดแย้งที่เกิดจากการแข่งขันระหว่างองค์กรธุรกิจต่าง ๆ ตัวอย่างเช่น ความขัดแย้งระหว่าง 7-eleven สาขาที่อยู่ใกล้เคียงกัน ความขัดแย้งระหว่างองค์กรจะมีขอบเขตที่กว้างขวาง ซึ่งไม่จำกัดเฉพาะการแข่งขันด้านการตลาดอย่าง

เดี่ยวแต่ยังรวมถึงความขัดแย้งระหว่างสหภาพแรงงานและองค์กรที่พนักงานเป็นสมาชิก (สิญาธร นาคพิน และ วิลาวัณย์ สมบูรณ์, 2562)

3. ประโยชน์และโทษของความขัดแย้ง

เมื่อความขัดแย้งเป็นเรื่องธรรมชาติที่ทุกสังคมต้องเผชิญอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้และเกิดขึ้นได้ในทุกระดับความสัมพันธ์ของบุคคล บ่อยครั้งที่ความขัดแย้งถูกมองในแง่ลบ ทั้งที่ความจริงแล้วความขัดแย้งมีทั้งประโยชน์และโทษต่อสังคมหรือองค์กร เปรียบเสมือนดาบสองคม นักวิชาการและนักบริหารสมัยใหม่ให้การยอมรับว่า ความขัดแย้งนั้นมีประโยชน์มากกว่าโทษ หากแต่ต้องจัดการความขัดแย้งให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม (ชมภูนุช ชาวผ่อง, ม.ป.ป.) โดยมีประโยชน์ของความขัดแย้ง ดังนี้

1. ทำให้องค์กรไม่หยุดนิ่งเฉื่อยชา เป็นพลังกระตุ้นให้สมาชิกในองค์กรเกิดความคิดสร้างสรรค์และมีผลการปฏิบัติงานในระดับสูง
2. ทำให้เกิดการตระหนักและรับรู้ถึงปัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกันหาหนทางในการแก้ไขอย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ
3. ช่วยเพิ่มวุฒิภาวะให้กับบุคคล รู้จักที่จะประเมินและตรวจสอบตนเอง เรียนรู้ที่จะพัฒนาตนเอง กล่าวที่จะแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นอย่างมีความรับผิดชอบและเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากขึ้น
4. ก่อให้เกิดการเรียนรู้เข้าใจซึ่งกันและกัน และพร้อมจะปรับปรุงพฤติกรรมที่มีผลต่อบุคคลอื่น รวมถึงเรียนรู้ที่จะอดกลั้นต่อพฤติกรรมและอารมณ์ของผู้อื่นมากขึ้นด้วย
5. ทำให้เกิดความสามัคคีภายในกลุ่มหรือองค์กร เพื่อแข่งขันกับกลุ่มหรือองค์กรอื่น ๆ
6. ทำให้เกิดการตรวจสอบการทำงานและความคิดเห็นของฝ่ายบริหาร

4. โทษของความขัดแย้ง มีดังนี้

1. เกิดความท้อแท้ เครียด หมดกำลังใจในการทำงาน ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง
2. สัมพันธภาพระหว่างบุคคลเสื่อมลง บรรยากาศในการทำงานเสียไป ไม่ว่าจะเป็นการคบค้าสมาคมหรือการพูดคุยเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกันลดลง รวมไปถึงความไว้วางใจหรือความเชื่อใจระหว่างกันก็อาจหมดสิ้นไป ทำให้เกิดความบาดหมางและขาดการให้ความร่วมมือในการทำงาน
3. แแตกความสามัคคี เกิดการต่อต้านทั้งโดยทางลับและเปิดเผย ต่างฝ่ายต่างเข้าทำห้ำหั่นกันด้วยวิธีการต่าง ๆ จนอาจทำให้ความขัดแย้งลุกลามบานปลายจนกลายเป็นปัญหาใหญ่
4. ก่อให้เกิดการสูญเสียบุคลากร เสียทรัพยากรขององค์กรโดยไม่จำเป็น เพราะเมื่อองค์กรต้องสูญเสียบุคลากรไปก็ต้องสรรหาบุคลากรคนใหม่เข้ามาทดแทน ทำให้เสียทั้งงบประมาณและเวลาในการสรรหานี้
5. ทำให้เกิดความเสียหายในการบริหาร เนื่องจากผู้บริหารอาจได้รับข้อมูลไม่เพียงพอต่อการตัดสินใจหรือข้อมูลที่ได้รับเป็นข้อมูลที่บิดเบือน ทำให้องค์กรไร้เสถียรภาพและสูญเสียโอกาสในการแข่งขัน (มิ่งขวัญ พงษ์สถิตย, ม.ป.ป.)

กล่าวได้ว่า ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นอาจก่อให้เกิดทั้งประโยชน์และโทษต่อองค์กร ในด้านที่เป็นประโยชน์ ได้แก่เป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลหรือองค์กรมีความกระตือรือร้นในการคิดริเริ่ม รู้จักตรวจสอบและประเมินตนเอง มีความเข้าใจผู้อื่น เกิดความสามัคคีภายในองค์กร อย่างไรก็ตาม ถ้าความขัดแย้งมีมากเกินไปก็อาจก่อผลในด้านลบได้เช่นกัน โดยอาจส่งผลทำให้องค์กรแตกความสามัคคี ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรเป็นไปในทางลบ เกิดความหวาดระแวงไม่ไว้วางใจกัน ดังนั้นความขัดแย้งจึงนำมาซึ่งประโยชน์และโทษดังที่ได้กล่าวมาข้างต้น จึงเป็นหน้าที่ของผู้นำที่จะจัดการความขัดแย้งที่มีอยู่ในองค์กรให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมไม่มากเกินไปจนเป็นการขัดขวางการปฏิบัติงาน หรือน้อยเกินไปจนทำให้เกิดความเฉื่อยชา เพื่อให้บุคลากรในองค์กรมีผลการปฏิบัติงานที่ดีและพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าต่อไป

การจัดการความขัดแย้งภายในองค์กร

การที่จะจัดการกับความขัดแย้งได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ผู้นำควรรักษาระดับของความขัดแย้งให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม โดยผู้นำสามารถเลือกวิธีต่าง ๆ มาจัดการกับความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในองค์กร เพื่อนำไปสู่แนวทางที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ อาจใช้วิธีการตามพฤติกรรมที่เป็นหลักสำคัญมี 5 วิธีได้แก่ (สัมมา ธนินทรีย์, 2553: 190-191)

1. การหลีกเลี่ยง เป็นวิธีการที่ให้ประสิทธิผลน้อยที่สุดใน 5 วิธีของการบริหารความขัดแย้ง เนื่องจากการหลีกเลี่ยงมิได้ทำให้ความขัดแย้งนั้นหมดไป แต่เป็นเพียงการหลบเลี่ยงจากปัญหาที่ไม่ได้เกิดการแก้ไขและพร้อมที่จะกลับมาเจอกับปัญหาได้อีกตลอดเวลา รวมทั้งยังอาจเป็นการก่อให้เกิดคู่อริกันได้ ผู้ที่ใช้วิธีการหลีกเลี่ยงอาจต้องคอยหวาดระแวงว่าวันใดวันหนึ่งจะหลีกเลี่ยงไม่ได้ จึงนิยมใช้สำหรับผู้ที่ไม่มีความสามารถในการเผชิญหน้า แต่อาจจะใช้ได้ดีสำหรับประเด็นปัญหาที่ไม่รุนแรง

2. การปรองดอง เป็นวิธีการแก้ปัญหาด้วยการยอมเสียสละความต้องการของตนเอง เพื่อที่จะให้ฝ่ายตรงข้ามบรรลุความต้องการของตน เป็นการสร้างความพึงพอใจให้แก่อีกฝ่าย เพื่อหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง แต่วิธีนี้มีมักจะไม่ก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ผู้ยินยอมให้ เพราะตนต้องยอมสละความต้องการและเป้าประสงค์ของตนให้แก่ผู้อื่น จึงเป็นการสร้างความคับแค้นใจที่ติดอยู่ในใจ วิธีการนี้จึงไม่ใช่วิธีที่มีประสิทธิภาพมากนักในการแก้ปัญหาความขัดแย้ง

3. การประนีประนอม เป็นวิธีที่บุคคลทั้ง 2 ฝ่ายที่มีความขัดแย้งสามารถตกลงกันได้โดยวิธี “พบกันครึ่งทาง” ต่างฝ่ายต่างต้องยอมลดความต้องการของตนบางส่วน ดังนั้น วิธีการนั้นจึงเป็นการที่แต่ละฝ่ายต้องเสียสละบางส่วน เพื่อให้ได้ข้อตกลงที่สามารถยุติปัญหาความขัดแย้ง มักจะพบได้ว่าบุคคลทั้ง 2 ฝ่ายจะไม่ค่อยเห็นด้วยอย่างเต็มที่นักในระยะยาว เพราะต่างฝ่ายต่างก็ต้องยอมเสียบางส่วนของตนอาจจะด้วยความไม่เต็มใจ อย่างไรก็ตาม การใช้วิธีประนีประนอมเพื่อลดข้อขัดแย้งอาจจะใช้ได้ผลกับความขัดแย้งในผลประโยชน์อันเกิดจากความจำกัดของทรัพยากรที่จะมีผลสนองต่อความต้องการของแต่ละฝ่ายได้

4. การแข่งขัน เป็นการใช่วิธีเอาแพ้ เอาชนะ เพื่อให้ตนเองสามารถบรรลุความต้องการอาจจะต้องใช้อำนาจหรือการแสดงความก้าวร้าวรุนแรง อันเกิดมาจากมีอุปสรรคหรือสิ่งขัดขวางไม่ให้บรรลุเป้าหมายจึงใช้วิธีการที่จะต้องทำลายอีกฝ่ายหนึ่ง เพื่อให้ได้สิ่งที่ตนหวังไว้ ผู้ที่อยู่ในลักษณะของการแข่งขัน มักจะแสวงหาข้อโต้แย้งอยู่เสมอและจะคำนึงถึงจุดหมายเฉพาะของตน โดยใช้วิธีการบีบบังคับให้มีการยอมรับเพื่ออำนาจที่เหนือกว่าและจะรับรู้เฉพาะจุดดีของตน มองหาจุดบกพร่องของฝ่ายตรงข้าม วิธีการนี้เป็นการสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้ที่เป็นฝ่ายชนะ แต่ในทางตรงกันข้ามผู้ที่เป็นฝ่ายแพ้อาจจะเกิดความคับแค้นใจไว้ในขณะหนึ่งเพื่อรอเวลาที่จะหาทางแก้แค้นในที่สุด อย่างไรก็ตามวิธีวิธีการแข่งขันถือได้ว่าเป็นวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งวิธีหนึ่งที่ใช้ได้ผลเมื่อทั้ง 2 ฝ่ายมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันเพียงช่วงระยะเวลาอันสั้นและไม่มีความจำเป็นที่จะต้องรักษาสัมพันธภาพระยะยาว การแข่งขันจึงเป็นวิธีที่รวดเร็วของการแก้ไขข้อขัดแย้งในกรณีนี้ แต่ไม่เหมาะที่ผู้นำทีมจะนำมาใช้ในทุกรณ

5. การร่วมมือกัน โดยทั่วไปการแก้ไขความขัดแย้งด้วยการพบหน้าพูดคุยเจรจาทำความเข้าใจกัน เป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดจากวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งที่กล่าวมาแล้วทั้งหมด คู่กรณีทั้ง 2 ฝ่าย ยินยอมที่จะหันหน้าเข้าหาหรือกันเพื่อหาวิธีที่ดีที่สุดในการช่วยกันบริหารความขัดแย้ง การร่วมมือกันเป็นการทำความเข้าใจกันในลักษณะของการบรรลุถึงข้อยุติ โดยคู่กรณีทั้ง 2 ฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจและยินยอมพร้อมใจขณะด้วยกัน (Win-win) รวมทั้งยอมที่จะปฏิบัติตามผลของข้อยุตินั้น อย่างไรก็ตามวิธีการนี้จำเป็นจะต้องใช้ระยะเวลามากในการจัดการแก้ไขปัญหา แต่ก็ยังเป็นวิธีที่ดีที่สุดสำหรับบุคคลที่เกี่ยวข้องกับข้อขัดแย้งทุกฝ่ายที่มีสัมพันธภาพในการทำงานอยู่ร่วมกันในระยะยาว

นอกจากนี้ Hybels & Weaver (2015) ได้เสนอขั้นตอนของการคลี่คลายความขัดแย้งด้วยการสื่อสารเพื่อให้เกิดการร่วมมือประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญ 6 ขั้นตอนดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่หนึ่ง เป็นขั้นประเมินการสื่อสารภายในตนเอง เป็นขั้นที่แต่ละฝ่ายให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์กับประเด็นปัญหาของความขัดแย้งด้วยตนเองแต่เพียงลำพัง ด้วยการตอบคำถามสำคัญกับตนเองให้ได้ว่า อะไรคือปัญหาที่เกิดขึ้น รู้สึกอย่างไร ต้องการอะไร อะไรคือข้อเท็จจริง อะไรคือความคิดเห็น หรือความรู้สึกที่เกิดขึ้น ฯลฯ

ขั้นตอนที่สอง เป็นขั้นการสื่อสารระหว่างกันเพื่อให้คำจำกัดความปัญหา ขั้นตอนนี้ทั้งสองฝ่ายต้องเชื่อว่าสามารถระบุปัญหาที่เกิดขึ้นได้ โดยทั้งสองฝ่ายต้องให้ความสนใจในการฟังกันและกัน แสดงออกให้อีกฝ่ายเห็นว่าเคารพในความคิดเห็นของเขา ความเห็นของเขาเป็นสิ่งที่น่าสนใจและมีคุณค่า ตรวจสอบความถูกต้องของการรับรู้เกี่ยวกับสิ่งที่ทั้งสองระบุเกี่ยวกับปัญหานั้นและแยกแยะข้อเท็จจริงของปัญหาออกจากความรู้สึก

ขั้นตอนที่สาม การร่วมกันแบ่งปันเป้าหมาย หมายถึง ทั้งสองฝ่ายร่วมกันระบุสิ่งที่เป็ความต้องการของแต่ละฝ่าย โดยพิจารณาความต้องการที่ตรงกันหรือคาบเกี่ยวกัน

ขั้นตอนที่สี่ หาแนวทางหรือคำตอบที่เป็นไปได้ โดยหาทางเลือกหรือทางออกให้มากที่สุดเท่าที่เป็นไปได้ แล้วค่อย ๆ ตัดทางเลือกที่ไม่สามารถยอมรับร่วมกันได้เหลือไว้เพียงทางเลือกที่พอยอมรับได้ บางครั้งเมื่อเกิดความขัดแย้งทั้งสองฝ่ายมักพุ่งประเด็นไปที่ความเห็นที่ไม่ตรงกันนั้นแต่เพียงอย่างเดียว โดยลืมมองถึงประเด็นที่ทั้งสองฝ่ายเห็นร่วมกันได้ การหาจุดร่วมกันได้น่าจะเป็นจุดเริ่มต้นของการลดปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้น

ขั้นตอนที่ห้า การชั่งน้ำหนักระหว่างทางออกกับเป้าหมาย ในขั้นตอนนี้ทั้งสองฝ่ายอาจพบทางออกสำหรับความต้องการของทั้งสองฝ่าย ซึ่งแต่ละฝ่ายอาจไม่ได้ตามความต้องการทั้งหมดของตนเอง แต่พอรับได้

ขั้นที่หก การประเมินข้อสรุป หลังจากที่ได้ทำตามข้อสรุปหรือทางออกให้กับปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างสองฝ่ายระยะหนึ่งผ่านไปแล้ว ทั้งสองฝ่ายอาจร่วมกันประเมินว่าทางออกนี้เป็นทางออกที่ให้ผลดีหรือควรปรับปรุง เพื่อสร้างความเข้าใจและให้ได้แนวทางที่ดีในการแก้ไขความขัดแย้งอย่างยั่งยืน

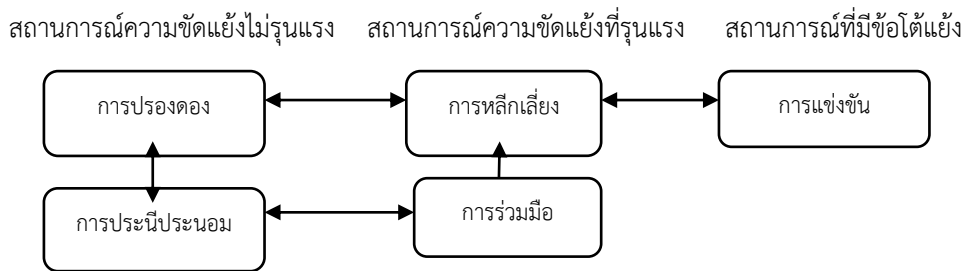
จากการศึกษาความหมาย แนวคิด ทฤษฎีและขั้นตอนการจัดการความขัดแย้งข้างต้น ผู้เขียนวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ในสถานการณ์ที่เป็นความขัดแย้งระหว่างบุคคล อาจเป็นความขัดแย้งเชิงความคิดและการปฏิบัติงานที่ไม่สอดคล้องกันแต่ความขัดแย้งนั้นมีระดับไม่รุนแรง ผู้นำควรวิเคราะห์สถานการณ์ตามขั้นตอนที่ 1-3 ของ Hybels & Weaver (2015) เพื่อระบุปัญหาความขัดแย้งที่ชัดเจนและดำเนินการตามขั้นตอนที่ 4-6 เพื่อสรุปและจัดการความขัดแย้ง โดยผู้นำมีบทบาทในการเข้าไปสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลสองฝ่าย

ผ่านวิธีการจัดการความขัดแย้งโดยการทำให้ทั้งสองฝ่ายพูดคุยเพื่อปรองดองและประนีประนอม (สัมมา รัตนชัย, 2553: 190-191)

2. ในสถานการณ์ที่เป็นความขัดแย้งระหว่างกลุ่มหรือองค์กร อันเป็นความไม่ลงรอยกันหรือเป็นปัญหาซึ่งเกิดขึ้นระหว่างกลุ่มหรือองค์กร อาจมีสาเหตุมาจากทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ความต้องการในการรับรู้ ที่ศนคติ และการขาดความเข้าใจกัน ขาดการประสานงาน หากความขัดแย้งนั้นอยู่ในระดับรุนแรงไม่สามารถจัดการได้ทันที ผู้นำควรวิเคราะห์สถานการณ์ตามขั้นตอนที่ 1-6 ของ Hybels & Weaver (2015) เพื่อระบุวิธีการจัดการความขัดแย้งแบบหลีกเลี่ยงเพื่อลดการเผชิญหน้าในทันทีและพยายามให้ทั้งสองฝ่ายได้พูดคุยและร่วมมือกันเพื่อทำความเข้าใจในลักษณะของการบรรลุถึงข้อยุติ (สัมมา รัตนชัย, 2553: 190-191) เพื่อลดความไม่เข้าใจ ความไม่เท่าเทียมกันและลดการต่อสู้ระหว่างชนชั้นทางสังคมตามแนวคิดของ Marx (1894) และแนวคิดของ Ralf Dahrendorf (Crouch, 2011)

3. ในสถานการณ์ที่เป็นความขัดแย้งระหว่างบุคคล กลุ่ม องค์กรที่เป็นความขัดแย้งที่ไม่สามารถหาข้อยุติ มีข้อโต้แย้งและไม่ยอมตกลงกัน ผู้นำควรวิเคราะห์สถานการณ์ตามขั้นตอนที่ 1-6 ของ Hybels & Weaver (2015) เพื่อระบุวิธีการจัดการความขัดแย้งแบบการแข่งขัน ซึ่งเป็นวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งวิธีหนึ่งที่ใช้ได้ผลเมื่อทั้ง 2 ฝ่ายมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันเพียงช่วงระยะเวลาอันสั้นและไม่มีความจำเป็นจะต้องรักษาสัมพันธ์ภาพระยะยาว (สัมมา รัตนชัย, 2553: 190-191) สรุปลดแผนภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 วิธีการจัดการความขัดแย้ง
 ที่มา: สังเคราะห์โดยผู้เขียน

สรุปได้ว่า การจัดการความขัดแย้งในองค์กร ต้องพิจารณา 1) สถานการณ์ความขัดแย้งมีลักษณะเป็นอย่างไร 2) ระยะเวลาในการจัดการความขัดแย้ง 3) สัมพันธภาพของบุคลากร โดยการจัดการความขัดแย้งเป็นเรื่องของทักษะของผู้นำแต่ละคนที่จะแก้ปัญหาข้อขัดแย้งทางความคิด ข้อขัดแย้งในการปฏิบัติงาน ซึ่งสิ่งสำคัญที่ทำให้การจัดการความขัดแย้งประสบความสำเร็จและเป็นไปอย่างสร้างสรรค์ คือ ผู้นำที่มีภาวะผู้นำในการจัดการความขัดแย้งสามารถวิเคราะห์สถานการณ์และมีกลไกการจัดการที่เหมาะสม โดยต้องมีความเข้าใจถึงธรรมชาติของความขัดแย้ง เปิดใจยอมรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรภายในองค์กร เพื่อเป็นจุดเริ่มต้นของการแก้ไขปัญหาภายในองค์กรอย่างยั่งยืน นอกจากนี้ผู้นำควรสนับสนุนให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาขององค์กร เพื่อให้เกิดความร่วมมือ มีการสื่อสารภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อลดปัญหาความขัดแย้งอันเกิดจากความเข้าใจผิด และใช้หลักคุณธรรมในการบริหารองค์กร เพื่อให้บุคลากรทุกคนเข้าถึง

ทรัพยากรได้อย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม เมื่อผู้นำสามารถใช้ประโยชน์จากความขัดแย้งได้ดีก็จะสามารถบริหารองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและสร้างสรรค์ ทำให้องค์กรมีการพัฒนาไปอย่างมั่นคงและยั่งยืนสืบไป

บทสรุป

การจัดการกับความขัดแย้งที่มีประสิทธิภาพจะช่วยทำให้สามารถดำรงความสัมพันธ์หรือเกิดการเปลี่ยนแปลงด้านความสัมพันธ์ระหว่างกันและกันในองค์กร ซึ่งเป็นได้ทั้งประโยชน์และโทษขึ้นอยู่กับสถานการณ์ โดยผู้เขียนจำแนกสถานการณ์ไว้ 3 สถานการณ์ คือ 1) ในสถานการณ์ที่เป็นความขัดแย้งระหว่างบุคคล ผู้นำสามารถใช้วิธีการจัดการความขัดแย้งแบบปรองดองและประนีประนอม 2) ในสถานการณ์ที่เป็นความขัดแย้งระหว่างกลุ่มหรือองค์กร ควรใช้วิธีการจัดการความขัดแย้งแบบหลีกเลี่ยงและร่วมมือกัน 3) ในสถานการณ์ที่เป็นความขัดแย้งระหว่างบุคคล กลุ่ม องค์กรที่เป็นความขัดแย้งที่ไม่สามารถหาข้อยุติ มีข้อโต้แย้งและไม่ยอมตกลงกัน ควรใช้วิธีการจัดการความขัดแย้งแบบการแข่งขัน โดยความขัดแย้งที่เป็นประโยชน์จะช่วยให้คู่ขัดแย้งได้เรียนรู้ซึ่งกันและกันและใช้โอกาสจากความขัดแย้งนั้นเพื่อทบทวนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นและหากความขัดแย้งระหว่างบุคคลเป็นความขัดแย้ง ระหว่างการทำงานก็สามารถใช้ประโยชน์จากความขัดแย้งนั้นให้เป็นแรงผลักดันก่อให้เกิดนวัตกรรมในองค์กร ทำให้เกิดแรงจูงใจในการสร้างสรรค์และเกิดการผนึกความร่วมมือแบ่งปันข้อมูลประสบการณ์ระหว่างที่เกิดความขัดแย้งดังกล่าว ทั้งนี้ผู้นำเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในองค์กรที่จะต้องจัดการกับความขัดแย้งที่เกิดขึ้น เพื่อลดปัญหาและหาทางออกให้กับความขัดแย้งร่วมกัน แสวงหาความร่วมมือที่ทั้งสองฝ่ายยอมรับร่วมกันได้มากที่สุดเป็นแนวทางที่คู่ขัดแย้งควรให้ความสำคัญ

กิตติกรรมประกาศ

ผู้เขียนขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นิภาพรณ เจนสันติกุล และอาจารย์ ดร.ชนะวิทย์ อนุสุนทร ที่ให้ความอนุเคราะห์ให้คำแนะนำกับผู้เขียนในการปรับปรุงการเขียนบทความวิชาการให้มีความถูกต้องและขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิประจำวารสารที่พิจารณาและให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงบทความวิชาการให้มีความสมบูรณ์

เอกสารอ้างอิง

- ขจรจิต บุณนาค. (2554). ความขัดแย้ง VS ความรุนแรง. *วารสารนักบริหาร*, 31 (3), 136-144.
- ชมภูษ ขาวม่อง. (ม.ป.ป.). *ความขัดแย้ง*. [ออนไลน์] สืบค้นจาก <https://sites.google.com/site/chmphunuchkhawphxng/khwam-khad-yaea>. สืบค้นเมื่อ 8 ธันวาคม 2563.
- ชาติชาย คงเพชรดิษฐ์ และธีระวัฒน์ จันทิก. (2559). การบริหารการเปลี่ยนแปลง: บทบาทของภาวะผู้นำและการสื่อสารในองค์กร. *Veridian E-Journal, Silpakorn University*, 9 (1), 895-919.
- ชัยเสกสรรค์ พรหมศรี. (2550). *การจัดการความขัดแย้งในองค์กร*. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- นักรบ จุลเสวก. (2562). *ความขัดแย้งภายในองค์กรทางพิเศษ A ของการทางพิเศษแห่งประเทศไทย (กทพ.)*. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- มิ่งขวัญ พงษ์สถิตย์. (ม.ป.ป.). *การจัดการความขัดแย้งภายในองค์กร*. ม.ป.ท.

- ศิริมา อัครเวรชา. (2555). เอกสารประกอบการสอน รายวิชา ศท 121 การดำรงชีวิตในสังคมยุคใหม่และ
ประชาคมอาเซียน บทที่ 10 ความแตกต่างและความขัดแย้งในสังคม. กรุงเทพฯ: สำนักวิชาศึกษา
ทั่วไป มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- ศิริวรรณ มนต์ระผดุง. (2559). การจัดการความขัดแย้งในองค์กรอย่างสร้างสรรค์. **วารสารวไลยอลงกรณ์
ปริทัศน์**, 6 (2), 193-208.
- สมิต สัจฉกร. (2552). บทบาทของผู้นำทีมในการจัดการกับความขัดแย้ง. **TPA News**, 151, 12-13.
- สัมมนา ธนินิธย์. (2553). **ภาวะผู้นำของผู้บริหาร** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ข้าวฟ่างจำกัด.
- สัญญาธ นาคพิน และวิลาวัดย์ สมบูรณ์. (2562). การบริหารความขัดแย้งในองค์กรภาครัฐ ยุคประเทศไทย
4.0. **วารสารราชภัฏสุราษฎร์ธานี**. 6 (2), 21-46.
- สิระยา สัมมาวาจ. (2539). **การบริหารความขัดแย้ง**. ภาควิชาพยาบาลศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์
โรงพยาบาลรามาริบัติ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- Coser, L.A. (1957). Social Conflict and the Theory of Social Change. **The British Journal of
Sociology**, 8 (3), 197-207.
- Crouch, C. (2011). Ralf Gustav Dahrendorf 1929–2009. **Proceedings of the British Academy**,
172, 93–111.
- Hybel, S., & Weaver, R. L. (2015). **Communicating Effectively** (11th ed.). New York: McGraw-
Hill Education.
- Karl, M. (1894). **Capital Vol. III. A Critique of Political Economy: Volume Three**. London:
Penguin.

พุทธศาสนากับการปกครอง Buddhism and government

พระมหาอานันต์ เจริญศิริพัชร

Phramaha arnan Charoensiripas

จักรี ศรีจารุเมธีญาณ

Chakkree Sricharumedhiyan

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

Mahamakut Buddhist University Isan Campus

Corresponding Author, E-mail: bank220555@gmail.com

Received 01/12/2020; Revised 27/02/2021; Accepted 16/04/2021

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบหลักธรรมในการปกครองต่าง ๆ ที่มีในพระพุทธศาสนาโดยใช้หลักธรรม เช่น อคติ 4 พรหมวิหาร 4 สัมปยุตธรรม 7 เป็นต้น หลักธรรมเหล่านี้สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปกครอง เป็นหลักการปกครองอันจะนำไปสู่ความเจริญมั่นคงของรัฐและประโยชน์ของประชาชน เพราะนักปกครองนอกจากมีหลักธรรมในการปกครอง ผู้นำหรือปกครองควรมีคุณธรรมในการปกครอง เพราะคุณธรรมจะช่วยให้นักปกครองทำการปกครองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ : พุทธศาสนา; การปกครอง

Abstract

This article aims to know the various governing principles in Buddhism by using principles such as prejudice, 4 Brahma, 4 sappurisattham, 7 etc. These principles can be applied in governance. It is a governing principle that will lead to the stability of the state and the interests of the people. Because the rulers, in addition to having principles in governing a leader or a ruler should have virtue of governing. Because virtue will help the rulers to rule effectively.

Keywords : Buddhism; Government

บทนำ

ธัมมจักกัปปวัตตนสูตร คือคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้าครั้งพุทธกาล เมื่อพระพุทธเจ้าตรัสรู้ พระองค์ทรงแสดงพระธรรมเทศนาครั้งแรก แก่ปัญจวัคคีย์ ทั้ง 5 ได้แก่ โกณฑัญญะ วัปปะ ภัททิยะ มหานาม และอัสสชิ จึงทำให้เกิดพระพุทธศาสนาขึ้น และมีผู้ฟัง หรือสาวกกับหมู่ชนที่นับถือพระพุทธศาสนา เรียกอีกชื่อหนึ่งว่า

พุทธบริษัท 4 คือ ภิกษุ ภิกษุณี อุบาสก อุบาสิกา ซึ่งเมื่อได้ฟังพระธรรมเทศนาแล้วก็นำไปปฏิบัติตาม ต่อมาเมื่อมีผู้ฟังและผู้ปฏิบัติตามคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้าเป็นจำนวนมาก ก็มีการจัดตั้งเป็นชุมชน เป็นสถาบัน เป็นองค์กร เพื่อรับผิดชอบดูแลการเรียนและการปฏิบัติ ตลอดจนมีศาสนพิธี ศาสนวัตถุ ศาสนสถาน และกิจการต่าง ๆ ความหมายของพระพุทธศาสนาจึงขยายกว้างออกไปครอบคลุมสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ด้วยการจะทำอนึ่งพุทธศาสนามีส่วนสำคัญในการสร้างเสริมความเป็นผู้นำเพราะเป็นหลักธรรมสำหรับการปกครองตนเอง และผู้อื่น สามารถมาประยุกต์ใช้กับการบริหารงานทุกประเภท ทั้งยังเป็นหลักธรรมเพื่อนำชีวิตให้ประสบสุขในแนวทางจริยธรรมของพุทธศาสนาด้วยเช่นกัน การนำเอาหลักธรรมที่ปรากฏในพุทธวิธี มาสร้างเป็นแรงจูงใจ ผลักดันให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทาง เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือ เจือปนให้ต้องการ พร้อมชักนำ โน้มน้าว กระตุ้น สนับสนุน ส่งเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากรทางการศึกษาให้ ปฏิบัติงานอย่างตั้งใจ เต็มใจ และทุ่มเท เพื่อทำให้งานเกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล สามารถนำความรู้ และศักยภาพที่มีอยู่ ออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุด สร้างเป็นแรงผลักดันนำองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ดำเนินการไป อย่างรอบคอบ รอบด้าน ซึ่งจะเป็นด้วยความเพียรพยายามในทางที่ชอบ ความเพียรชอบนั่นเอง คือ กุศลธรรม และผลจากความเพียรชอบก็จะสร้างสรรค์พัฒนาการบริหารทุกระดับที่อาจสรุปเป็นการบริหาร ตน บริหารคน และบริหารงาน โดยพุทธศาสนาในประเทศไทยมีความเป็นมา คือ คัมภีร์ทางพระพุทธศาสนา ระบุว่า เมื่อราวพุทธศตวรรษที่ 3 ประมาณ พ.ศ. 235 หลังจากสังคายนา พระธรรมวินัยครั้งที่ 3 พระเจ้าอโศก มหาราชได้ทรงส่งสมณทูตไปเผยแผ่พระพุทธศาสนาไปยังดินแดนต่าง ๆ รวม 9 สายด้วยกัน ในส่วนของประเทศไทยนั้น เชื่อกันว่ามีคณะของสมณทูตซึ่งมีพระโสณเถระและพระอุตตรเถระเป็นหัวหน้าคณะเข้ามาเผยแผ่พระพุทธศาสนาเป็นครั้งแรกและอาจมีคณะสมณทูตชุดอื่น ๆ เข้ามาเผยแผ่พระพุทธศาสนาในกาลต่อ ๆ มา ดังปรากฏหลักฐานทางโบราณคดีทั้งที่เป็นโบราณสถาน และโบราณวัตถุว่า พระพุทธศาสนาได้เข้ามาเผยแผ่ใน ดินแดนสุวรรณภูมิ ตั้งแต่ราวพุทธศตวรรษที่ 8 – 9 และประดิษฐานอย่างมั่นคงเมื่อราวพุทธศตวรรษที่ 11 ทั้ง ฝ่ายเถรวาทและฝ่ายมหายาน ซึ่งดินแดนสุวรรณภูมิ เชื่อกันว่าเป็นดินแดนในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้บริเวณ ประเทศไทยและประเทศพม่าในปัจจุบัน จึงทำให้คนไทยรวมถึงพระมหากษัตริย์ไทยยอมรับนับถือพระพุทธศาสนาสืบทอดมาจนถึงปัจจุบัน (กระทรวงวัฒนธรรม, 2554 : 6)

ความหมายของศาสนา

พจนานุกรมฉบับบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 ได้ให้นิยามคำว่า " ศาสนา" ดังนี้ ศาสนา หมายถึง ลัทธิความเชื่อถือของมนุษย์อันมีหลัก คือ แสดงกำเนิดและความสิ้นสุดของโลกเป็นต้น อันเป็นไปในฝ่าย ปรมัตถ์ประการหนึ่ง แสดงหลักธรรมเกี่ยวกับบุญบาปอันเป็นไปในฝ่ายศีลธรรมประการหนึ่ง พร้อมทั้งลัทธิพิธี ที่กระทำตามความเห็นหรือตามคำสั่งสอนในความเชื่อถืออันนั้น ๆ

ศาสนา (กรมการศาสนา กระทรวงวัฒนธรรม, 2557: 6) เป็นศัพท์ในภาษาสันสกฤต บาลีใช้ว่า สาสนา แปลว่า คำสั่งสอน ย่อมมีในทุกศาสนา ในฝ่ายตะวันตก คำว่า ศาสนา ตามความหมายกว้าง ๆ คือ ความเชื่อในสิ่งศักดิ์สิทธิ์ซึ่งมีอำนาจอยู่เหนือสิ่งธรรมดา โดยจะเรียกว่าพระเจ้าหรือพระผู้เป็นเจ้าของแล้วแต่ ซึ่ง พระองค์ทรงปกครองและควบคุมโลก พร้อมทั้งมวลมนุษยชาติด้วยทิพย์อำนาจ มนุษย์มีหน้าที่เป็นพันธกรณี จะต้องมีความเชื่อ ความศรัทธา เคารพบูชาพระองค์และคำสั่งสอนของพระองค์ด้วยแรงกมลและด้วยความจงรักภักดี รัับใช้พระองค์ ด้วยการประพฤติปฏิบัติตามหลักคำสั่งสอนอย่างเคร่งครัด นอกจากนี้คำว่า ศาสนา อาจจะมีอีกความหมายอื่น ๆ อีก แต่จะกล่าวเฉพาะในความหมายว่าคำสั่งสอนเท่านั้น

สรุปได้ว่า ศาสนา หมายถึง คำสอนของศาสนา คือ ผู้แทนหรือตัวแทนศาสนา ที่เชื่อถือและนำมาปฏิบัติตามเป็นหลักยึดเหนี่ยวจิตใจในการดำรงชีวิต

ความหมายการปกครอง

การปกครอง (นครินทร์ แก้วโชติรุ่ง, 2556: 3) หมายถึง การให้ความคุ้มครอง การดูแล การควบคุม การปกป้อง การบริหาร และวางระเบียบกฎเกณฑ์สำหรับหมู่คณะหรือสังคม เพื่อให้หมู่คณะหรือสังคมมีความสงบสุข เป็นระเบียบเรียบร้อย

การปกครอง (สุขุม นวลสกุล, 2519 : 8) มีความหมายเกี่ยวกับการบริหารวางระเบียบกฎเกณฑ์สำหรับสังคมเพื่อให้สังคมมีความสงบสุข

การปกครอง (Government) (พรเศรษฐีวุฒิ ปัญญาอิสกุล, ม.ป.ป.) หมายถึง เรื่องที่เกี่ยวกับการบริหารวาง ระเบียบกฎเกณฑ์สำหรับสังคม เพื่อสร้างความเสมอภาค เป็นธรรมแก่สังคม เพื่อให้สังคมมีความสงบสุข หรือเพื่อให้เกิดการบำบัดทุกข์บำรุงสุข โดยการเมืองและการปกครองจะมีความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงกัน เพราะการปกครองจำเป็นต้องอาศัยอำนาจคือการเมืองจึงจะสามารถดำเนินการได้สำเร็จ

สรุปได้ว่า การปกครอง หมายถึง รูปแบบการควบคุม ควบคุม และบริหารสังคมหนึ่ง ๆ ของเจ้าหน้าที่รัฐให้เป็นไปตามกฎเกณฑ์ กฎระเบียบ หรือข้อตกลงที่เป็นที่รับทราบและเป็นที่ยอมรับร่วมกันโดยได้กระทำร่วมกันไว้ ซึ่งจะมีการกำหนดบทลงโทษแก่ผู้กระทำผิด หรือผู้ที่ล่วงละเมิดตามสมควรแก่การกระทำ เพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยและสงบสุขของผู้ที่อยู่ร่วมกันในสังคมหนึ่ง ๆ โดยการใช้อำนาจที่พึงตามกฎหมายและนโยบายมาบริหาร

การปกครองที่ดี

มนุษย์เรานั้นเมื่ออยู่ร่วมกันแล้วก็เกิดเป็นสังคมโดยมีหน่วยสังคมขนาดเล็กคือ ครอบครัว ไปจนหน่วยสังคมขนาดใหญ่ คือ ชุมชน ตำบล อำเภอ จังหวัด ภาค ตลอดจนประเทศ เมื่อสังคมมีการเติบโตขึ้นมา คนในสังคมก็มีมากขึ้น โดยธรรมชาติของมนุษย์ย่อมมีทั้งความเหมือนและความต่าง ทั้งอุปนิสัย คือ ความประพฤติที่ติดตัวมา ในหลายคนอาจมีนิสัยชอบแบ่งปันช่วยเหลือ ในขณะที่เดียวกันหลายคนก็มีความโลภในจิตใจ เห็นแก่ตัวไม่ยอมช่วยเหลือใคร ทั้งความคิดและการกระทำ คือ คนกลุ่มหนึ่งมีความเห็นว่า สิ่งนี้ถูกต้อง สิ่งนี้ควร และในขณะที่เดียวกัน ก็มีอีกคนกลุ่มหนึ่งหรือหลายกลุ่มที่อาจมีความคิดเห็นและการกระทำที่ตรงข้ามกัน เป็นต้น เมื่อคนในสังคมเป็นเช่นนี้แล้วก็就会有ความเดือดร้อนวุ่นวาย ในสังคมจึงจำเป็นต้องมีการปกครอง กฎ กติกา ข้อตกลง หรือกฎหมาย เพื่อเป็นการป้องกันไม่ให้เกิดความวุ่นวาย และเพื่อประโยชน์สุขของคนในสังคมหรือใน ส่วนรวม โดยการปกครองสำหรับผู้ปกครองที่ดีในมุมมองทางพุทธศาสนาแล้ว (สุชีพ ปิริยสมิทธิ, 2547: ออนไลน์) ควรยึดหลักดังนี้ 1) การได้มาซึ่งอำนาจ การใช้อำนาจ การขยายอำนาจ และการรักษาไว้ซึ่งอำนาจนั้น ควรเป็นไปเพื่อประโยชน์ของประชาชนมากที่สุด ซึ่งอำนาจของผู้ปกครอง มิใช่เพื่อสร้าง ความยิ่งใหญ่ของตนเอง แต่เพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน 2) ความมั่นคงของระบบการปกครอง หรือของรัฐบาล และผู้ปกครอง มิใช่เป็นจุดหมายในตัวมันเอง หรือจุดประสงค์สุดท้ายของระบบการเมืองการปกครอง แต่เป็นเพียงอุปกรณ์หรือเครื่องมือ เพื่อจะใช้สร้างสรรค์ประโยชน์สุข สวัสดิภาพบูรณาการและความสงบสุขของประชาชน 3) ให้ความสำคัญแก่คุณค่าแห่งความเป็นมนุษย์ โดยเน้นความเท่าเทียม การปราศจากชั้นวรรณะ จากชาติกำเนิด ความเสมอภาคในทางเพศ หมายความว่า ไม่ถือว่าเพศหญิงมีสถานภาพต่ำกว่าเพศ

ชาย เน้นเสรีภาพด้วยการห้ามการมีทาส ตลอดจนถึงการแนะนำให้ใช้หลักเหตุผลในการพิจารณาตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ 4) ยึดธรรมเป็นแนวทางในการปกครอง เช่น ทศพิธราชธรรม สังคหวัตถุ 4 อคติ 4 เป็นต้น ตลอดจนควรยึดหลักธรรมาธิปไตยเป็นหลักปฏิบัติในการใช้อำนาจปกครอง

หลักธรรมในการปกครอง

ผู้นำหรือผู้ปกครองควรมีหลักธรรมดังต่อไปนี้อยู่ในใจตลอด เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ถูกปกครอง จะมีความเป็นอยู่อย่างปกติสุข หลักธรรมเหล่านั้นสำหรับผู้ปกครองมีดังนี้ (ประยงค์ แสนบูราน, 2557 : 140)

อคติ หมายถึง ฐานะอันไม่พึงถึง, ทางความประพฤติที่ผิด, ความลำเอียง ผู้ปกครองหรือผู้บริหารต้องวางตัวให้อยู่ในคุณธรรมอันดีงาม ไม่เผลอตกไปอยู่ในอำนาจของกิเลสอันใดอันหนึ่งที่จะกล่าวต่อไปนี้หากเผลอไปก็จะทำให้การปกครองของผู้นั้นผิดพลาดทันทีที่ความเสื่อม ความเสียหายก็จะ ตามมา หากเขาดำรงตนอยู่ในความถูกต้องดีงาม ความเจริญรุ่งเรือง ความสุขสงบ ก็จะเกิดขึ้น ดังพุทธพจน์ที่ตรัสไว้ในอังคุตตรนิกาย ความว่า “ดูก่อนภิกษุทั้งหลาย การถึงอคติ 4 ประการนี้ 4 ประการเป็นไฉน บุคคลย่อมถึงฉันทาคติ ย่อมถึงโทสาคติ ย่อมถึงโมหาคติ ย่อมถึงภยาคติ ดูก่อนภิกษุทั้งหลาย การถึงอคติ 4 ประการนี้แล ผู้ใดประพฤติล่วงธรรมเพราะความรัก ความชัง ความหลง ความกลัว ยศของ ผู้นั้นย่อมเสื่อมดุจพระจันทร์ข้างแรมฉะนั้น ดูก่อนภิกษุทั้งหลาย การไม่ถึงอคติ 4 ประการนี้ 4 ประการเป็นไฉน บุคคลย่อมไม่ถึงฉันทาคติ ย่อมไม่ถึงโทสาคติ ย่อมไม่ถึงโมหาคติ ย่อมไม่ถึงภยาคติ ดูก่อนภิกษุทั้งหลาย การไม่ถึงอคติ 4 ประการนี้แล ผู้ใดไม่ประพฤติล่วงธรรมเพราะความรัก ความชัง ความหลง ความกลัว ยศของผู้นั้นย่อมเต็มเปี่ยม ดุจพระจันทร์ข้างขึ้นฉะนั้น อคติ 4 ประการ ที่พระพุทธองค์ตรัสไว้นี้ชี้ให้เห็นว่า ใครก็ตามตกอยู่ในอำนาจอคติ 4 นี้เขาย่อมเสื่อมจากลาภ ยศ สรรเสริญ สุขในสังคมาที่เขาอยู่ ยิ่งถ้าเขาเป็นผู้ปกครองหรือผู้บริหารในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง องค์กรที่เขาปกครองหรือบริหารย่อมปั่นป่วน วุ่นวาย หากความสงบสุขไม่ได้ภายในองค์กรของเขา ก็จะเต็มไปด้วยลูกน้อง ประจบสอพลอ คอยเอาใจเจ้านายเพื่อเขาจะได้ลาภหรือตำแหน่ง ส่วนลูกน้อง ที่รักความยุติธรรมก็จะปลีกตัวออกห่าง สุดท้ายองค์กรนั้น ๆ ก็จะเสื่อมถอยลง แต่ถ้าผู้ปกครองหรือผู้บริหารตั้งตนอยู่ในความถูกต้องดีงาม ไม่ตกอยู่ในอคติ 4 ตัวเขาและองค์กรที่เขาดูแลก็จะเจริญรุ่งเรือง ดุจพระจันทร์ข้างขึ้น ดังที่พระพุทธองค์ได้ตรัสเอาไว้

พรหมวิหาร คือ ธรรมเครื่องอยู่ของพรหม ธรรมประจำใจ ของผู้มีคุณความดีอันยิ่งใหญ่ หรือธรรมประจำใจของผู้ประเสริฐ ผู้ปกครองหรือ ผู้บริหารถูกยกย่องว่าเป็นผู้ประเสริฐกว่าผู้ถูกปกครองเพราะเหตุที่เข้าใจกันอย่าง นี้ผู้ที่ถูกยกให้เป็นผู้ปกครองนั้นจะต้องมีพรหมวิหารธรรม อย่างไรก็ตาม พรหมวิหารบางที่ท่านก็เรียกว่า อภัยมัญญา เพราะในบางที่ก็มีการแปลไปแบบไม่มีประมาณในมนุษย์และสัตว์ทั้งหลายอย่างกว้างขวางอย่างสม่ำเสมอ และอย่างไม่มีขอบเขตไม่มีปริมาณจำกัด พรหมวิหารหรืออภัยมัญญา มี 4 ประการ คือ 1) เมตตา ได้แก่ ความรัก ความปรารถนาดีอยากให้เราดี ความสุข มีจิตที่มีไมตรีและคิดทำประโยชน์เพื่อความสุขแก่หมู่สัตว์ทั่วไป 2) กรุณา ได้แก่ ความสงสาร มีจิตคิดช่วยให้พ้นจากความทุกข์มีใจใฝ่ที่จะปลดเปลื้องความทุกข์ความเดือดร้อน ความยากจนของสัตว์ ทั้งปวง 3) มุทิตา ได้แก่ ความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดีมีจิตใจพอใจ เบิกบานกับสัตว์ทั้งหลายผู้เจริญงอกงาม ผู้ยุติมีสุข หรือผู้ดำรงชีวิตอย่างปกติสุข โดยไม่เลือกกว่าสัตว์นั้นเป็นใคร 4) อุเบกขา ได้แก่ การวางใจเป็นกลาง การวางใจสงบ มองดูมีจิตไม่เอนเอียงด้วยอคติโดยการพิจารณาเห็นด้วยปัญญาว่า สัตว์ทั้งหลาย ได้รับผลของกรรมอันสมควรที่ตนได้กระทำไว้การเข้าไปแทรกแซงมิให้สัตว์ได้รับ ผล

กรรมนั้น ถือว่ากระทำเกินหน้าที่และเป็นการประพฤดิที่เลว ดังนั้น ควรวางเฉยด้วยจิตสงบเพราะเห็นกรรมและผลของกรรมตามความเป็นจริงของสิ่งนั้น ๆ ด้วยใจที่เที่ยงธรรม

ทศพิธราชธรรม หมายถึง ธรรมของนักปกครอง หลักการของนักปกครอง มี 10 ประการ คือ 1) ทาน ได้แก่ การให้การเสียสละทรัพย์สินส่วนตนเพื่อคนที่ตกทุกข์ได้ยาก การช่วยเหลือให้เขามีฐานะที่ดีขึ้น การบำเพ็ญประโยชน์ที่เป็นสาธารณะ 2) ศีล ได้แก่ การประพฤติดีงามทั้งทางกายและทางวาจา ประกอบการงานที่สุจริตควบคุมการประพฤติของตนเองให้เป็นที่เคารพศรัทธาของประชาชน อย่าให้ใครดูแคลนทางการประพฤติได้ 3) ปริจจาคะ ได้แก่ การเสียสละเวลา การเสียสละความสุขสำราญ การเสียสละประโยชน์ของตนเองเป็นต้นเพื่อประชาชนและเพื่อความสงบสุขของประเทศ 4) อาชวะ ได้แก่ ความซื่อตรง คือการปฏิบัติภารกิจด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีความจริงใจ ตรงไปตรงมา 5) ททนะ ได้แก่ ความอ่อนโยน กล่าวคือ เป็นผู้มียุติธรรมที่ไม่เย่อหยิ่ง จองหองหยาบคาย กระด้าง ถือตัว เป็นต้น แต่ควรเป็นผู้งามสง่าองอาจด้วยท่าทีสุภาพนุ่มนวล ละมุนละไม และมีท่าทีที่ผู้พบเห็นให้ความยำเกรง 6) ตบะ ได้แก่ ความเพียรเพิกเลศตมหา มิให้เข้ามาย่ำยีจิตใจ จนจิตใจตกอยู่ในอำนาจของมัน ต้องใช้ความเพียรระงับยับยั้งขมใจ ไม่หลงไหลในความสุขสำราญและการปรนเปรอ และมุ่งมั่นที่จะทำภารกิจทั้งหลายให้เสร็จสมบูรณ์ 7) อักโกธะ ได้แก่ ความไม่โกรธ ความไม่เกรี้ยวกราด ด้วยอำนาจของความโกรธ ไม่ใช่ความโกรธเป็นอารมณ์ในการกระทำการต่าง ๆ หรือวินิจฉัยงานต่าง ๆ จนเกิดความผิดพลาด ต้องมีจิตเมตตาอยู่ในใจเสมอเพื่อปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ และวินิจฉัยตัดสินความบนพื้นฐานแห่งธรรม 8) วิหิงสา ได้แก่ ความไม่เบียดเบียนกัน กล่าวคือ ไม่เบียดเบียนทางกาย เช่น ใช้แรงงานเกินขนาดหาเหตุผลโทษด้วยจิตอาฆาต หรืออคติอย่างใดอย่างหนึ่ง เป็นต้น ไม่เบียดเบียนทางวาจาเช่น พูดคำหยาบ ดุด่า พูดส่อเสียด ยุแหยให้เขาแตกแยกกัน เป็นต้น ไม่เบียดเบียนทางใจ เช่น เก็บภาษีแบบบูดรีด เป็นต้น แต่ต้องดำรงตนอยู่ด้วยเมตตาจิตและกรุณาจิตเพื่อประชาชนจะได้อยู่อย่างมีความสุข 9) ขันติ ได้แก่ ความอดทน กล่าวคือ ต้องอดทนต่อความลำบาก ต่อความตรากตรำ ต่อความเจ็บใจ แม้ว่าจะลำบากกายแต่ไหนจะเหนื่อยหน่ายเพียงใด ก็ไม่ท้อถอย หรือจะถูกย่ำยวนด้วยคำพูดเสียดสีอย่างไร ก็ไม่หมดกำลังใจ จะต้องอดทนต่อสัจจะบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ และ 10) อวิโรธนะ ได้แก่ ความไม่พิโรธ กล่าวคือ ไม่แคลงเคลื่อนจากหลักธรรม และวางตนให้หนักแน่น เที่ยงตรงในธรรม ไม่เอนเอียงไปทางใดทางหนึ่ง เพราะอิฏฐารมณ์และอนิฏฐารมณ์ โดยดำรงตนให้มั่นในธรรมทั้งที่เป็นนิตธรรมและขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงาม

สัปปริสัทธรรม 7 (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), 2551: 210) คือ ธรรมของสัตบุรุษ, ธรรมที่ทำให้เป็นสัตบุรุษ, คุณสมบัติของคนดี, ธรรมของผู้ดี ประกอบด้วย

1) อัมมัญญาตา ความรู้จักธรรม รู้หลัก หรือ รู้จักเหตุ คือ รู้หลักความจริง รู้หลักการ รู้หลักเกณฑ์ รู้กฎแห่งธรรมตา รู้กฎเกณฑ์แห่งเหตุผล และรู้หลักการที่จะทำให้เกิดผล เช่น ภิกษุรู้ว่าหลักธรรมข้อนั้น ๆ คืออะไร มีอะไรบ้าง พระมหากษัตริย์ทรงทราบว่าหลักการปกครองตามราชประเพณีเป็นอย่างไร มีอะไรบ้าง รู้ว่า จะต้องกระทำเหตุอันนี้ๆ หรือกระทำตามหลักการข้อนี้ๆ จึงจะให้เกิดผลที่ต้องการอันนั้น ๆ เป็นต้น

2) อตถัญญาตา ความรู้จักอรรถ รู้ความมุ่งหมาย หรือรู้จักผล คือรู้ความหมาย รู้ความมุ่งหมาย รู้ประโยชน์ที่ประสงค์ รู้จักผลที่จะเกิดขึ้นสืบเนื่องจากการกระทำหรือความเป็นไปตามหลัก เช่น รู้ว่าหลักธรรมหรือภาสิตข้อนั้น ๆ มีความหมายว่าอย่างไร หลักนั้น ๆ มีความมุ่งหมายอย่างไร กำหนดไว้หรือพึงปฏิบัติเพื่อประสงค์ประโยชน์อะไร การที่ตนกระทำอยู่มีความมุ่งหมายอย่างไรเมื่อทำไปแล้วจะบังเกิดผลอะไรบ้างดังนี้ เป็นต้น

3) อัตตัญญา ความรู้จักตน คือ รู้ว่า เรานั้น ว่าโดยฐานะ ภาวะ เพศ กำลังความรู้ ความสามารถ ความถนัด และคุณธรรม เป็นต้น บัดนี้ เท่าไร อย่างไร แล้วประพฤติให้เหมาะสม และรู้ที่จะแก้ไขปรับปรุงต่อไป

4) มัตตัญญา ความรู้จักประมาณ คือ ความพอดี เช่น รู้จักประมาณในการรับและบริโภคปัจจัยสี่ คุฤหัสถ์รู้จักประมาณในการใช้จ่ายโภคทรัพย์ เป็นต้น

5) กาลัญญา ความรู้จักกาล คือ รู้กาลเวลาอันเหมาะสม และระยะเวลาที่จะต้องใช้ในการประกอบกิจ กระทำหน้าที่การงาน เช่น ให้ตรงเวลา ให้เป็นเวลา ให้ทันเวลา ให้พอเวลา ให้เหมาะเวลา เป็นต้น

6) ปริสัญญญา ความรู้จักบริษัท คือ รู้จักชุมชน และรู้จักที่ประชุม รู้กิริยาที่จะประพฤติต่อชุมชนนั้น ๆ ว่าชุมชนนี้เมื่อเข้าไปหาแล้วจะต้องทำกิจอย่างนี้ จะต้องพูดอย่างนี้ ชุมชนนี้ควรสงเคราะห์อย่างนี้ เป็นต้น

7) บุคคลัญญา ความรู้จักบุคคล คือ ความแตกต่างแห่งบุคคลว่า โดยอหยาตัย ความสามารถ และคุณธรรม เป็นต้น ใคร ๆ ยิ่งหรือหย่อนอย่างไรและรู้ที่จะปฏิบัติต่อบุคคลนั้น ๆ ด้วยดี ว่าควรจะคบหรือไม่ จะใช้จะตำหนิ ยกย่อง และแนะนำสั่งสอนอย่างไร เป็นต้น

อธิปไตยธรรม แปลว่า ธรรมไม่เป็นที่ตั้งแห่งความเสื่อม (พระมหาจุฬาทิพย์ สิริขโย, ธิติวุฒิ หมั่นมี, 2561: 146) เป็นธรรมที่ทำให้ไม่เสื่อม เกิดความเจริญทั้งส่วนตนและส่วนรวม นำความสุขความเจริญมาสู่หมู่คณะฝ่ายเดียว เป็นหลักธรรมที่เน้นความรับผิดชอบต่อส่วนรวม ก่อเกิดเป็นความสามัคคีของหมู่คณะ และการเคารพนับถือซึ่งกันและกันคือ เป็นหลักธรรมที่สอนให้เรารู้จัก หลักการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างชุมชน องค์กร หรือสถาบันให้เข้มแข็ง สามารถนำไปใช้ได้ทั้งหมู่ชนกับผู้บริหารบ้านเมือง และคณะสงฆ์ ประชาชนทุกคนเป็นผู้มีหน้าที่ดำรง รักษาสถาบันทั้งสิ้น ไม่ฐานะของผู้บริหารก็ในฐานะของสมาชิก จึงควรศึกษาหลักธรรมเรื่อง อธิปไตยธรรมนี้ไว้ให้ดี เพราะหลักธรรมเรื่องอธิปไตยธรรม เป็นเทคนิคในการดำรงรักษาสถาบัน ให้ เจริญรุ่งเรือง ไม่ไปสู่ความเสื่อมถอย ซึ่งอนุโลมใช้ได้ทั้งทางโลกและทางธรรม และในทุกระดับ ซึ่งเป็นหลักธรรมที่ทันสมัยอยู่เสมอ โดยอธิปไตยธรรมนั้น (วิภาดา แสนทวีสุข, 2558: 7-8) ประกอบด้วย 1) หมั่นประชุมกันเนื่องนิตย์ หมายถึง การหมั่นประชุมกันเนื่องนิตย์ก็เพื่อให้เกิด ประโยชน์ในการได้พบปะ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น เสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหา รวมถึงการ พิจารณาในเรื่องต่าง ๆ อันจะก่อให้เกิด ประโยชน์ต่อองค์กร และโดยเฉพาะการประชุมนั้นจะต้อง เป็นไปในทางที่สร้างสรรค์ ไม่นำมาซึ่งความเบื่อหน่ายหรือร้ายแค้นแก่กัน 2) พร้อมเพรียงกันประชุม พร้อมเพรียงกันเลิกประชุม หมายถึง การพร้อมเพรียงกันประชุมและพร้อมเพรียงกันเลิกประชุม ผู้เข้าร่วมประชุมที่จะต้องเข้าให้ตรงเวลา อยู่ร่วมประชุมจนครบ กำหนดเวลา ร่วมรับผิดชอบในหน้าที่ในการประชุมร่วมกัน และไม่หนีหายเอาความสบายใส่ตน 3) ไม่ตั้งกฎระเบียบที่ขัดต่อระเบียบเดิม หมายถึง การไม่ตั้งกฎระเบียบที่ขัดต่อระเบียบเดิม มีการกำหนดกฎระเบียบไว้ อย่างชัดเจนทำให้ทุกคนปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ ผู้บริหาร หรือผู้ที่มีอำนาจจะต้องไม่ทำการยกเลิก หรือตั้งบัญญัติอื่นให้ขัดต่อของเดิม แต่หากมีการตั้งกฎใหม่ขึ้นมาแล้วเอื้อต่อของเดิม ก็สามารถกระทำได้ 4) มีความเคารพนับถือต่อบุคคลทั้งปวง หมายถึง บุคลากรภายในองค์กรต่างคนต่างมีความรู้ความสามารถ ความถนัดที่แตกต่างกันไป การวางตน การแสดงความเคารพต่อบุคคลทั้งปวงให้เหมาะสมตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง ย่อมทำให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อกัน การยอมรับนับถือซึ่งกันและกันย่อมทำให้เกิดความร่วมมือในการท างานที่ดี

และมีประสิทธิภาพ 5) ให้ความเคารพต่อเพศสตรี หมายถึง ทุกคนที่อยู่ในองค์กรเดียวกันจะต้องให้เกียรติซึ่งกันและกัน โดยเฉพาะการให้เกียรติต่อเพศสตรี โดยการไม่ทำร้าย ไม่ประพฤติตนในทางชู้สาว ไม่กดขี่ทางเพศ ซึ่งจะนำมาซึ่งความเสื่อมเสียต่อองค์กร 6) ให้ความเคารพต่อสถานที่ หมายถึง ทุกสถานที่ที่มีสิ่งสำคัญและเป็น ที่เคารพบูชา ของคนในองค์กรนั้น ๆ ดังนั้น ทุกคนจะต้องให้ความเคารพ ไม่ดูหมิ่น หรือหลบหลู่ และ 7) ให้ความดูแลเอาใจใส่ต่อผู้มาเยือน หมายถึง การให้ความดูแลเอาใจใส่ต่อ ท่านผู้มาเยือนนั้น จะต้องให้ความเคารพอย่างจริงจัง มีการปฏิสันถารพร้อมทั้งเชื้อฟังกาแนะจากท่านผู้รู้เหล่านั้นที่ได้มาเยือนถึงองค์กรของเรา

อริปไตยในพุทธศาสนา

อริปไตย โดยความหมายตรง ๆ ตัวเลยแปลว่า ความเป็นใหญ่ มีอยู่ 3 อย่าง โดยทั่วไปแล้วมักจะมี มุมมอง คือ 1) อัตตาริปไตย มีตนเป็นใหญ่ มักหมายถึงการปกครองโดยยึดถือความเห็นของคน ๆ เดียว คน กลุ่มเดียวหรือถือตามเสียงข้างน้อยในลักษณะเผด็จการ 2) โลกาธิปไตย หมายถึง หลักการปกครองที่ถือความ คิดเห็นของคนหมู่ มากหรือคนส่วนใหญ่ โดยถือหลักการที่เน้นสิทธิของปัจเจกชน และ 3) ธรรมาริปไตย หมายถึงหลักการปกครองที่ถือความคิดเห็นที่มีเหตุผลที่ถูกต้องอัน ไม่ขัดต่อความรู้สึกผิดชอบชั่ว ดีที่สามารถรับรู้ได้ทั่วไปเป็นหลักการที่เน้นสิทธิสังคม แต่หากจะมองในอีกแง่มุมหนึ่ง อริปไตยในพุทธศาสนามี อยู่ 3 อย่าง (พระมหากุฎติวิทย์ อธิภูจจาโน (สนธิสุข), 2549: 19-23) คือ

1) อัตตาริปไตย มีตนเป็นใหญ่ที่มองในแง่พุทธปรัชญา พระพุทธองค์ทรงมองอัตตาริปไตยไปในทางที่ ปราปรกตนเองในการปฏิบัติเพื่อการกำจัดทุกข์ เพื่อความหลุดพ้น กล่าวคือ เพื่ออิสรภาพของตนเองมิได้มุ่งหวัง เพื่อสนองกิเลส คือ โภคะ โสคะ โมหะ พระพุทธองค์ทรงมุ่งหวังเพื่อการกำจัดซึ่งกิเลสร้ายเพื่อที่จะนำไปสู่ความ ดับแห่งทุกข์ (นิโรธ) นำไปสู่ความหลุดพ้นจากกิเลส (วิมุตติ)

2) โลกาธิปไตย โลกเป็นใหญ่ โดยมองโลกาธิปไตยไปในทางที่ปราปรกซึ่งบุคคลอื่น ๆ เป็นสำคัญ การที่ ปราปรกบุคคลอื่นนั้น ก็ปราปรกในแง่ของความเป็นผู้สมบูรณ์ด้วยคุณธรรม กล่าวคือ ตระหนักอยู่เสมอว่า ท่าน เหล่านี้จะต้องมองเห็นเราบกพร่อง หรือย่อหย่อนในเรื่องของการปฏิบัติธรรมให้มาก ฉะนั้น จึงต้องรีบ ขวนขวายปราปรกเอาโลก คือ หมูสัตว์เป็นใหญ่ แล้วละอกุศล เจริญกุศลให้ยิ่ง ๆ ขึ้นไปเพื่อความบริสุทธิ์ บริบูรณ์แห่งสมณธรรม อันจะนำไปสู่หนทางแห่งการหลุดพ้น และเข้าสู่อมตนิพพานในที่สุด และ

3) ธรรมาริปไตย ธรรมเป็นใหญ่ เป็นการปราปรกพระธรรมอันพระผู้มีพระภาคเจ้าตรัสไว้ หาก ประพฤติตามก็จะได้รับความสุข หรือโลกุตตรสุข อันเป็นความสุขที่ไม่ได้อิงอามิสต่าง ๆ หรือเจือปนด้วยกิเลส ตัณหาใด ๆ

หากจะมองอริปไตยในมุมมองเดียวที่ไม่มีศาสนาเข้ามาเกี่ยวข้องเลยได้มีผู้สรุปความเป็นมาของ อริปไตยไว้ว่า

จุดเริ่มต้นของอริปไตย (พระมหาจรรยา จนทสโร (ลินลา), 2552 : 25) มาจากการรวมตัวกันของ คนในสังคมขนาดเล็ก คือ ครอบครัวซึ่งถือว่าเป็นหน่วยของสังคมสังคมที่เล็กที่สุด และได้พัฒนามาเป็นสังคมที่ ใหญ่ขึ้นเรื่อย ๆ จนกลายเป็นชุมชนทางการเมืองของประชาชน ที่อาศัยอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่มในอาณาเขตอัน เดียวกัน ในดินแดนที่แน่นอน และมีรัฐบาลซึ่งมีอำนาจอธิปไตยและความเป็นอิสระจากการควบคุมของรัฐอื่น ๆ รัฐก็ถูกจัดตั้งขึ้นด้วยเจตนารมณ์ของมนุษย์เองที่ต้องการอยู่ร่วมกันแบบมีความสุข และเพื่อความดีงามของ การอยู่ร่วมกัน ดังนั้น อริปไตย หรืออำนาจอธิปไตยได้เกิดขึ้นมาพร้อม ๆ กับการริเริ่มก่อตั้งรัฐซึ่งจะเห็นได้ว่า

รัฐที่สมบูรณ์นั้น จะต้องมียุคประกอบสำคัญอยู่ 4 ประการด้วยกัน คือ ประชากร ดินแดน รัฐบาล และอำนาจอธิปไตย

นอกจากนี้ก็จะมองได้อีกว่า การปกครองนั้นมีหลายรูปแบบทั้งที่เป็น อนาธิปไตย ปังเจกชน สหบาล สังคมนิยมสหพันธ์ อนุรักษนิยม สังคมนิยม คอมมิวนิสต์ เผด็จการ ทุนนิยม เสรีนิยม ประชาธิปไตย และในหลาย ๆ รูปแบบการปกครองข้างต้นนั้น ก็จะมีรูปแบบการปกครองที่แยกออกไปอีกหลากหลายรูปแบบเป็นต่าง ๆ แต่เมื่อมองรูปแบบการปกครองในอีกมุมมองหนึ่งในมุมมองของพุทธศาสนาที่เข้ามาเกี่ยวข้องกับ การปกครองแล้วการปกครองนั้นก็ควบคู่ไปกับการเมืองโดยปฏิเสธไม่ได้

พุทธศาสนากับการเมือง

ด้วยประเทศไทยในปัจจุบันซึ่งมีระบอบการปกครองที่เป็นประชาธิปไตย โดยมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข เมื่อถามถึงเรื่องศาสนาประจำชาติแล้ว หลายคนไม่ว่าจะเป็นคนไทย หรือคนต่างชาติก็ตาม จะกล่าวในลักษณะที่ตรงกันว่า เมืองไทยมีพระพุทธศาสนาเป็นศาสนาประจำชาติที่น่าจะเป็นเช่นนั้นก็เพราะว่า หลักฐานต่าง ๆ ทั้งทางด้าน สถาปัตยกรรมก็ดี หรือศิลปะการก่อสร้างต่าง ๆ ณ สถานที่สำคัญ ๆ ล้วนแล้วบ่งบอกได้ว่า นี่เป็นดินแดนแห่งพระพุทธศาสนาแทบจะทั้งสิ้น ไม่เพียงเท่านั้น ทั้งวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณี ก็ล้วนบ่งบอกความเป็นพุทธศาสนาอีกด้วยแต่ก็อาจจะมีคำถามที่ค้างคาอยู่ภายในจิตใจและตามมาอีกหลายฝ่ายว่า ทำไมพระพุทธศาสนานี้ถึงมิได้เป็นศาสนาประจำชาติในลักษณะเชิงที่เป็นรูปธรรมที่ชัดเจนเสียที นั่นหมายถึง การบัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญว่า “พระพุทธศาสนาเป็นศาสนาประจำชาติไทย” เรื่องนี้สำคัญเพียงแค่นั้นที่ จะต้องบัญญัติพระพุทธศาสนาเป็นประจำชาติ หรือไม่ควรที่จะบัญญัติเอาไว้เพราะเหตุที่พระพุทธศาสนาที่อยู่คนไทยมานาน พระพุทธศาสนาอยู่ในจิตใจของคนไทยอยู่แล้ว ไม่จำเป็นต้องบัญญัติหรือตรากฎหมายอะไรต่าง ๆ ไว้ก็ได้ เพราะพระศาสนาเป็นเรื่องของจิตใจไม่เกี่ยวข้องกับสังคมการเมือง หรือกฎหมายใด ๆ ถึงแม้ไม่มีกฎหมาย พระพุทธศาสนาก็อยู่ได้ เพราะทุก ๆ วันนี้ ศาสนาอยู่ได้ก็เพราะประชาชน นั่นก็คือ ประชาชน ชาวบ้าน เป็นผู้อุปถัมภ์พระพุทธศาสนาให้เจริญรุ่งเรืองมาเท่าทุกวันนี้ มิใช่ภาครัฐบาลที่จะมาช่วยเหลือหรืออุปถัมภ์อยู่ฝ่ายเดียว พระพุทธศาสนาก็อยู่ได้และเจริญรุ่งเรืองเสียอีก อย่างไรก็ตามในปัจจุบันเราจะเห็นได้ว่ามีหน่วยงานของรัฐได้คอยกำกับดูแลหรือช่วยเหลืองานต่าง ๆ ตามอำนาจหน้าที่ที่มีแก่ศาสนาอยู่หลายหน่วยงานซึ่งอยู่ภายใต้การกำกับดูแลหรือสังกัดหน่วยงานของรัฐอยู่ (สวาท ฮาดถักดี, ทรงพล โชติกเวชกุล และชัยรัตน์ มาสอน, 2561: 100-101)

บทสรุป

พุทธศาสนากับประเทศไทยนั้นมีความสัมพันธ์กันมาแต่เนิ่นนานในเรื่องราวด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านของศาสนพิธี ประเพณี ศาสนสถาน ศาสนวัตถุ หรือในเรื่องของการปกครองต่าง ๆ ทั้งปกครองตน ปกครองคน ปกครองงาน หรือในเรื่องงานบริหาร ต่างก็มีหลักธรรมในการปฏิบัติอยู่แล้วตามข้อธรรม ในปัจจุบันมีมหาเถรสมาคม ที่คอยปกครองดูแลคณะสงฆ์ในเรื่องต่าง ๆ ให้ถูกต้องตามพระวินัยและสอดคล้องถูกต้องตามกฎหมายบ้านเมือง และรัฐบาล มีหน้าที่ปกครอง บริหารบ้านเมือง มีความสัมพันธ์กับพุทธศาสนาในด้านการส่งเสริม กำกับดูแล ทำนุบำรุง จะเห็นได้ว่าแต่ละหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับของรัฐนั้นล้วนแล้วแต่จะมีความสัมพันธ์กัน คือ มีหน้าที่ปกครองคอยส่งเสริมดูแลช่วยเหลือ ฉะนั้น พุทธศาสนาจึงมีความสัมพันธ์กับการปกครองโดยเมืองนครหรือหน่วยงานเข้ามาเป็นผู้อุปถัมภ์หรือส่งเสริมทำนุบำรุงช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ตาม

นโยบาย เพื่อนำหลักธรรมในพุทธศาสนามาเป็นตัวช่วยในการส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรมมาสร้างแรงจูงใจให้ผู้คนและได้ใช้หลักธรรมต่าง ๆ ในการดำรงชีวิต

เอกสารอ้างอิง

- กรมการศาสนา, กระทรวงวัฒนธรรม. (2557). **ความรู้ศาสนาเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 2. โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร.
- นครินทร์ แก้วโชติรุ่ง. (2556). **รูปแบบและหลักการของการปกครองในพระไตรปิฎก**. พุทธศาสตร์ดุสิตบัณฑิต (พระพุทธศาสนา). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สุขุม นวลสกุล. (2553). **รัฐศาสตร์ทั่วไป**. พิมพ์ครั้งที่ 18. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พระเศรษฐีวุฒิ ปัญญาอิสกุล.(ม.ป.ป.). **การเมืองการปกครอง**. ออนไลน์ สืบค้นจาก <http://1ab.in/rKM> สืบค้นเมื่อ 20 ตุลาคม 2563.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). (2551). **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม**. สำนักพิมพ์ เอส.อาร์. ฟรินดิง แมส โปรดักส์. กรุงเทพมหานคร.
- วิภาดา แสนทวีสุข. (2558). **การบริหารงานบุคลากรตามหลักการบริหารนิยธรรม 7 ในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม**. ปริญาพุทธศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาอุทพิชัย สิริชโย, และธิติวุฒิ หนัมนี่. (2561). **การบริหารงานตามหลักอภินิยธรรม**. วารสารสมาคมศิษย์เก่า มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. 7(2). 146.
- พระมหากฤตวิทย์ อธิภูจจาโน (สนธิสุข). (2549). **ศึกษาเปรียบเทียบแนวความคิดประชาธิปไตยในพุทธปรัชญาเถรวาท กับแนวคิดประชาธิปไตยในสังคมปัจจุบัน**. วิทยานิพนธ์ พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ประยงค์ แสนบูรณ. (2557). **หลักธรรมในการปกครองของพระพุทธศาสนา**. วารสารคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 31 (3), 140 – 143.
- พระมหาจรรยา จนทสาโร (ลินลา). (2552). **ศึกษาวิเคราะห์หลักอภินิยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาเถรวาท**. วิทยานิพนธ์ พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สวาท ฮาดภักดี, ทรงพล โชติกเวชกุล และชัยรัตน์ มาสอน. (2561). **การเมืองการปกครองตามแนวพระพุทธศาสนา**. วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาขอนแก่น, 5 (1), 100 – 101.
- สุชีพ พิริยสมิทธิ. (2547). **พุทธศาสนากับรัฐศาสตร์**. ออนไลน์ สืบค้นเมื่อ 25 ตุลาคม 2563 สืบค้นจาก http://kengkkoo.blogspot.com/2013/03/blog-post_7235.html.

คุณลักษณะผู้นำกับการบริหารองค์การแบบเป็นทางการ The Characteristics of Leaders with Management Formal Organization

ศุภกร ถือธรรม
Supparkhorn Thuetham
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
Faculty of Humanities and Social Science, Khon Kaen University
Author for Correspondence: Email: supparkhorn.thuetham@kkumail.com

Received 28/12/2020; Revised 27/01/2021; Accepted 06/04/2021

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่ออธิบายถึงคุณลักษณะของผู้นำกับการบริหารองค์การแบบเป็นทางการ ผลการศึกษา พบว่า ผู้นำมีความสำคัญต่อการบริหาร การวางแผนกลยุทธ์ การนำแผนกลยุทธ์ไปปฏิบัติ การบริหารจัดการองค์การ โดยผู้นำควรมีคุณลักษณะ 10 ประการ ได้แก่ เป็นผู้เรียนรู้ มีความมานะอดทนต่อความยากลำบาก มีความพยายาม มีแรงจูงใจและความมุ่งมั่นความกระตือรือร้นและความชำนาญ มีความรับผิดชอบและกล้าเสี่ยง มีความมั่นใจในตนเอง มีความซื่อสัตย์ มนุษยสัมพันธ์และสุขภาพที่ดี มีความเฉลียว อุดมคติ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นผู้ที่บุคลิกภาพที่ดี ดังนั้นผู้นำควรมีการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์การและเกิดการพัฒนากิจการให้ประสบความสำเร็จ

คำสำคัญ : คุณลักษณะ; ผู้นำ; การบริหาร; องค์การแบบเป็นทางการ

Abstract

The objective of this academic article was to describe characteristics of leaders with management formal organization. The results of the study showed that leaders were important to management, organizational strategy, implementation of the strategic plan and organizational management by leaders should have ten attributes that compose of endeavor, perseverance, perseverance, motivation and determination, enthusiasm and skill, take responsibility and take risks, have self-confidence, be honest, good human relations and good health, intelligence, ideals and creativity, a good personality. Therefore, leaders should change to bring about change in the organization and develop the organization to be successful.

Keywords: Characteristics; Leaders; Management; Formal Organization

บทนำ

ความเป็นผู้นำ การบริหาร และการจัดการ เป็นเรื่องระบบและโครงสร้างขององค์การในขณะที่มีผู้นำ เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผู้นำมีส่วนเกี่ยวข้องในเรื่องของสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา โดยผู้นำยุคใหม่จำเป็นต้องมีทักษะในการบริหารงานองค์การให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับกลุ่ม ระดับองค์กร ระดับภูมิภาค ระดับประเทศ และระดับสังคมโลก ทั้งในด้านสภาพแวดล้อม เศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม ค่านิยม ข้อมูลข่าวสาร เทคโนโลยีและอื่น ๆ หากมองในระดับองค์กรทุกภาคส่วน ทั้งในภาครัฐ ภาคเอกชน รัฐวิสาหกิจ มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการวิเคราะห์องค์การ เพื่อค้นหาจุดเด่น จุดด้อย โอกาสและอุปสรรค คู่แข่งขันขององค์กร ซึ่งผู้นำยุคใหม่จะเน้นที่กระบวนการมีส่วนร่วมของกลุ่ม การรวบรวมข้อมูล ข่าวสาร การให้ข้อมูลย้อนกลับ และการใช้อำนาจกับบุคคลอื่น (กวี วงศ์พุ่ม, 2550; นงลักษณ์ สุทธิวัฒน์พันธ์, 2537)

สภาพของการเปลี่ยนแปลงของโลกาภิวัตน์ พบว่า มีการเคลื่อนไหวอย่างต่อเนื่องส่วนใหญ่จะเน้นการเปลี่ยนแปลงเพื่อรับใช้ระบบทุนนิยมหรือบริโภคนิยม ซึ่งในการบริหารงานช่วงแรกอยู่ในยุคการปฏิวัติอุตสาหกรรม จะเน้นการบริหารงานในองค์การ เพื่อลดต้นทุนการผลิต และการผลิตสินค้าในปริมาณมาก ๆ แต่ในยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงของระบบการบริหารงาน เพื่อรองรับระบบการบริหารงานสมัยใหม่ เข้ามาปรับปรุงการบริหารงานขององค์การ จึงทำให้การบริหารงานมีความซับซ้อน ต้องใช้กลยุทธ์ด้านต่าง ๆ มาปรับเข้ากับระบบการบริหารงาน เน้นการแข่งขัน และผลกำไรสูงสุด เพื่อสนองระบบบริโภคนิยม จึงมีศาสตร์ในการบริหารงานสมัยใหม่เข้ามาแทนที่ระบบเก่า โดยเพิ่มองค์ความรู้ในการบริหารงานเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ให้มีการเพิ่มทักษะเกี่ยวกับความรู้ความสามารถ เข้ามาประกอบเป็นหลักในการพัฒนาการบริหารงานสมัยใหม่ โดยเฉพาะการแข่งขันขององค์การที่มีความหลากหลาย (เสกสรรค์ สนวน, ฉัตรณรงค์ศักดิ์ สุธรรมดี และวิไลลักษณ์ ชาวสอาด, 2561)

สำหรับองค์การที่มีลักษณะขององค์การที่เป็นทางการ เป็นองค์การที่มีชั้นของการบังคับบัญชา และมีการติดต่อสื่อสารไปตามระบบชั้นการบังคับบัญชา มีงานเอกสารและงานเอกสารที่อาจเป็นเอกสารที่เป็นความลับ การกำหนดขอบเขต อำนาจหน้าที่อย่างชัดเจน โดยกฎข้อบังคับต่าง ๆ และมีการแบ่งแยกเรื่องที่เป็นราชการออกจากเรื่องส่วนตัว โดยที่บุคลากรในองค์การที่เป็นทางการ จะต้องถือว่าเป็นมืออาชีพ (Professional) ถูกแต่งตั้งโดยผู้บริหารที่มีอำนาจหน้าที่ที่สูงขึ้นไป (มากกว่ามาจากการเลือกตั้ง) และจะมีตำแหน่งและวาระการทำงานที่มั่นคงและเป็นที่นับถือ มีเงินเดือนประจำและมีบำเหน็จบำนาญ และจะมีความผูกพันกับสังกัดกับหน่วยงาน (วาณิช โกวิทานนท์, 2558) ซึ่งองค์การในลักษณะแบบนี้จำเป็นต้องมีการปรับตัวและมีผู้นำที่มีความสามารถในการบริหารทั้งการวางกลยุทธ์องค์การ การนำแผนกลยุทธ์ไปปฏิบัติ การบริหารจัดการองค์การ เป็นต้น ผู้นำจึงต้องมีลักษณะของการมองกว้างและมองไกล (กุลธิดา มาลาม, 2563) โดยเป็นผู้มีบทบาทในการนำแนวคิดสมรรถนะเข้ามาใช้ในการบริหารองค์การให้มีความทันสมัยมากยิ่งขึ้น เพื่อเป็นการระบุดูทรัพยากรบุคคลว่า มีความสามารถและความรู้ที่หลากหลาย รวมทั้งเป็นผู้มีความสามารถดีที่สุด เป็นการแสวงหาความแตกต่างจากบุคคลทั่วไป เพื่อนำมาเป็นบุคลากรในองค์การและสร้างความเป็นเลิศขององค์การ ลดความผิดพลาดจากการปฏิบัติงานของบุคลากรแรกบรรจุหรือในกรณีที่ต้องการปรับเปลี่ยนภาระงาน ลักษณะการทำงานที่เปลี่ยนไปจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน (สุนิสา ซ่อแก้ว, 2563) ดังนั้นในการบรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์การ และมีความพร้อมต่อการแข่งขัน ผู้นำจึงมีหน้าที่สำคัญในการสร้างศักยภาพขององค์การแบบทางการให้มีลักษณะที่สอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน

และมุ่งพัฒนาระบบบริหารงานสมัยใหม่โดยคำนึงถึงการบริหารงานให้ประสบความสำเร็จ จำเป็นต้องมีทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญ ประกอบไปด้วย เงิน วัสดุดิบ เครื่องจักรหรืออุปกรณ์ และแรงงาน เป็นต้น

การเปลี่ยนแปลงองค์การ

การเปลี่ยนแปลงองค์การสามารถจำแนกเป็น 4 ประเภท ได้แก่ 1) การเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง (structural change) 2) การลดต้นทุน (cost cutting) 3) การเปลี่ยนแปลงกระบวนการ (process change) และ 4) การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม (cultural change) การเปลี่ยนแปลงองค์การทั้ง 4 ประเภทนี้เกิดขึ้นเพื่อทำให้องค์การตอบสนองต่อความท้าทายของเทคโนโลยีคู่แข่ง ความต้องการของลูกค้าใหม่ ๆ และนำมาซึ่งผล การปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น และเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงประเภทหนึ่งอาจทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในประเภทอื่น ตามมาเช่น การเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์และกลยุทธ์องค์การ อาจทำให้ต้องมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้าง องค์การต่อมา (จิระพงศ์ เรืองกุล, 2556) ซึ่งจากการเปลี่ยนแปลงองค์การข้างต้น ผู้เขียนวิเคราะห์สาเหตุของการเปลี่ยนแปลงไว้ ดังนี้

1. สิ่งที่ทำให้การหรือปฏิบัติติดต่อกันมานั้นใช้ไม่ได้ผลเหมือนเช่นเคยหรือมีประสิทธิภาพลดลง เมื่อโลกย่างก้าวเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 กระแสโลกาภิวัตน์ และเทคโนโลยีต่างก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลง เป็นผลให้องค์การทั้งภาครัฐและเอกชนต่างต้องปฏิรูปตนเองเพื่อความอยู่รอด องค์การที่มีความเฉื่อยฉาบ สามารถเรียนรู้และปรับตัวเข้ากับเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วเท่านั้นที่จะสามารถดำรงอยู่ได้ การพัฒนาองค์การให้เป็นองค์การสมัยใหม่ในยุคปัจจุบันได้รับความสนใจอย่างยิ่งจากนักบริหาร และนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในองค์การ ดังนั้นจึงเกิดมีแนวคิดใหม่เกิดขึ้นเพื่อใช้ในการพัฒนาองค์การ เช่น Strategic Planning, Balanced Scorecard, Six Sigma Competency, Knowledge Management และ Learning Organization เป็นต้น ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์การ จะต้องเลือกใช้เครื่องมือต่าง ๆ เหล่านี้เหมาะสม โดยต้องมีการศึกษาเรียนรู้เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจอย่างแท้จริงในแนวคิดและปรัชญาของ ทฤษฎีองค์การ พฤติกรรมองค์การและเครื่องมือทางการบริหารและการพัฒนา องค์การนั้น ๆ ว่าเครื่องมือใดเหมาะสมกับองค์การและสามารถนำมาใช้ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิด ประโยชน์สูงสุดอย่างแท้จริงต่อองค์การ (เรมवल นันทศุภวัฒน์, 2541; เสน่ห์ จุ้ยโต, 2551)

2. การเปลี่ยนแปลงในตัวบทกฎหมาย หรือการออกกฎหมาย กฎเกณฑ์ใหม่ขึ้นมา ทำให้หน่วยงาน หรือธุรกิจจำเป็นต้องปรับแผนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับกฎเกณฑ์ เช่น รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 มาตรา 258 กำหนดให้มีการปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างและระบบการ บริหารงานของรัฐ และแผนกำลังคนภาครัฐให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายใหม่ ๆ โดยต้อง ดำเนินการให้เหมาะสมกับภารกิจ ของหน่วยงานของรัฐแต่ละหน่วยงานที่แตกต่างกัน นอกจากนี้ให้มีการ ปรับปรุง และพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐ เพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ ความสามารถ อย่างแท้จริงเข้ามา ทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละ บุคคล (สถาบันดำรงราชานุภาพ, ม.ป.ป.)

3. เพื่อให้สินค้าและบริการทันสมัยอยู่เสมอ (เรมवल นันทศุภวัฒน์, 2541; เสน่ห์ จุ้ยโต, 2551) โดยเฉพาะองค์การแบบทางการ เช่น หน่วยงานราชการ กระทรวง กรม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดเป็น องค์การแบบทางการที่มีหน้าที่สำคัญในการจัดบริการสาธารณะให้กับประชาชน จึงต้องมีการปรับตัวและ ให้บริการที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนและสอดคล้องกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ฉบับ

ที่ 20 ประเด็น การบริการประชาชน และประสิทธิภาพภาครัฐ ได้เน้นการพัฒนาหน่วยงานภาครัฐให้เป็น “ภาครัฐทันสมัย เปิดกว้าง เป็นองค์กรขีดสมรรถนะสูง” การกำหนดนโยบายและการบริหารจัดการที่ตั้งอยู่บน ข้อมูลและหลักฐานเชิงประจักษ์ ตลอดจนปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดโครงสร้างองค์การและออกแบบระบบการบริหารงานใหม่ให้มีความยืดหยุ่น คล่องตัว กระชับ ทันสมัย สามารถตอบสนองต่อบริบทการเปลี่ยนแปลงได้ในทุกมิติไม่ยึดติดกับการจัดโครงสร้างองค์การแบบราชการและวางกฎเกณฑ์มาตรฐานกลางอย่างตายตัว มีขนาดที่เหมาะสมกับภารกิจ ปราศจากความซ้ำซ้อนของการดำเนินการกิจ สามารถปรับเปลี่ยนบทบาท ภารกิจ โครงสร้างองค์การระบบการบริหารงาน รวมทั้งวางกฎระเบียบได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป เน้นทำงานแบบบูรณาการไร้รอยต่อและเชื่อมโยงเป็นเครือข่ายกับทุกภาคส่วน (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2563) ผลของการเปลี่ยนแปลงทำให้ผู้นำต้องมีการปรับเปลี่ยนคุณลักษณะในการทำงาน ดังนี้

1. ผู้นำที่มุ่งแต่งานอย่างเดียวหรือมุ่งที่ตนเองอย่างเดียว จะต้องอยู่ตรงกลางระหว่างความรับผิดชอบงาน และการควบคุมงาน การบริหารไม่ได้อาศัยคนใดคนหนึ่งตัดสินใจ แต่ผู้ปฏิบัติตงานจะต้องแก้ปัญหา และแต่ละปัญหาที่เกิดขึ้นมีความแตกต่างกัน โดยต้องใช้บุคลากรที่มีลักษณะหลากหลาย เพราะทุกคนจะต้องรับผิดชอบร่วมกัน

2. ผู้นำเน้นการสร้างให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนมีความเป็นเลิศในทุกด้าน ไม่ใช่ผู้นำที่รับผิดชอบในความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร แต่ต้องรับผิดชอบร่วมกันระหว่างผู้นำและผู้ปฏิบัติงาน การพัฒนาผู้ปฏิบัติงานให้มีความสามารถรอบด้านเพื่อให้คนเหล่านั้นมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการใช้ความรู้ความสามารถ ที่มีต่อความสำเร็จขององค์การเมื่อเกิดปัญหาในงานไม่ใช่รายงานไปยังผู้นำให้ตัดสินใจแต่ทุกคนมีภาระร่วมกันในการใช้ความเป็นเลิศแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น

3. วิธีการการแก้ปัญหาของผู้นำจะใช้การปฏิบัติงาน เมื่อได้รับรายงานจากผู้ปฏิบัติงานจะส่งปัญหา กลับคืนไปยังผู้ปฏิบัติงานที่คิดเป็นทำเป็น ซึ่งเท่ากับเป็นการพัฒนาคนให้สามารถแก้ไขปัญหาได้

4. ผู้นำจะมอบอำนาจจนพอที่ผู้ปฏิบัติงานใช้อำนาจนั้นให้งานสำเร็จในตัว แต่ขณะเดียวกันก็กำหนดวิธีการควบคุมที่ได้ การให้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมรับผิดชอบร่วมกับผู้บริหารจำเป็นต้องใช้อำนาจอย่างเต็มที่ในการตัดสินใจ แต่ผู้นำก็มีระบบควบคุมที่ทำให้ตรวจสอบได้ว่างานก้าวหน้าไปอย่างไร โดยผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการตัดสินใจ กล่าวคือ ผู้นำจะมีทั้งความยืดหยุ่นและเข้มงวดในการควบคุมงานไปพร้อมกัน

5. ผู้นำเน้นคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงานที่สามารถทำงานเป็นทีมได้ดี ขณะเดียวกันความสามารถเฉพาะตัวสูง การทำงานเป็นทีม ทุกคนทำงานโดยมุ่งหมายความสำเร็จส่วนรวมขององค์กร โดยอาศัยความสามารถที่แตกต่างและหลากหลายของแต่ละคน การสร้างทีมงานจะส่งเสริมพัฒนาคนให้มุ่งสู่เป้าหมายร่วมกัน บนรากฐานของความไว้วางใจซึ่งกันและกันที่แต่ละคนต่างรู้ภารกิจของตนในสภาพการแข่งขันที่ดุเดือด (มุกดา สุนทรรัตน์, 2547)

สรุปได้ว่า ผู้นำมีบทบาทในการสร้างการเปลี่ยนแปลงให้กับองค์การในการนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่บุคลากรทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการทำงาน แลกเปลี่ยน เรียนรู้และสร้างความผูกพันในการทำงานร่วมกัน องค์กรต้องมีบุคลากรที่มีความสามารถในการจัดการกับความไม่แน่นอน สามารถปรับตัวได้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปรวมทั้งสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันเพื่อการประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

ผู้นำจึงบทบาทต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กร โดยผู้เชี่ยวชาญในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ Senge (1990) กล่าวไว้ว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ คือ “องค์การที่ซึ่งบุคลากรสามารถเพิ่มพูนความรู้ความสามารถได้อย่างต่อเนื่องและสามารถสร้างผลงานได้ตามความปรารถนาอีกทั้งเป็นแหล่งสร้างความคิดทางปัญญาโดยการเรียนรู้ที่จะเรียนรู้ร่วมกัน” และการที่จะสร้างให้เกิดองค์การแห่งการเรียนรู้ได้นั้นองค์การต้องสร้างวินัย 5 ประการให้เกิดขึ้นแก่บุคลากร ดังต่อไปนี้

1. บุคลากรที่มีความรอบรู้ (personal mastery) ผู้นำต้องสร้างการเรียนรู้ของปัจเจกบุคคลให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งบุคลากรควรได้รับการส่งเสริมให้มีการพัฒนาอยู่เสมอโดยในการพัฒนาควรเป็นไปอย่างต่อเนื่อง รูปแบบของการเรียนรู้จะเน้นการเรียนรู้ในที่ทำงานหรือการเรียนรู้งานในหน้าที่

2. รูปแบบความคิด (mental models) ผู้นำควรกำหนดรูปแบบความคิดของบุคคลต่อแนวทางการปฏิบัติงานของบุคคลนั้น ๆ กำหนดพฤติกรรมการปฏิบัติงานว่าจะมีลักษณะเป็นอย่างไร ด้วยเหตุนี้องค์การต้องพัฒนาบุคลากรให้มีการเรียนรู้และเข้าใจถึงสิ่งที่บุคคลต้องการกับสิ่งที่องค์การต้องการ ซึ่งองค์การควรสร้างบรรยากาศของการแลกเปลี่ยนแนวความคิดระหว่างกันอันทำให้คนในองค์การมีแนวความคิดไปในแนวทางเดียวกัน และนำไปสู่ผลงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3. วิสัยทัศน์ร่วม (shared vision) เพื่อความสอดคล้องระหว่างวิสัยทัศน์ขององค์การและวิสัยทัศน์ของบุคคลให้บุคคลปฏิบัติหน้าที่ด้วยความผูกพันมิใช่เพียงแค่การทำตามหน้าที่เท่านั้น ดังนั้นจุดมุ่งหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้ คือ ผู้นำควรมีการผลักดันให้บุคคลในองค์การทุกคนมีข้อสัญญาผูกมัดทางใจ โดยอาศัยจุดประสงค์ร่วมกันบนพื้นฐานของการเป็นหุ้นส่วน ซึ่งสิ่งดังกล่าวเกิดขึ้นได้เนื่องจากการแลกเปลี่ยนแนวความคิด ความรู้ ประสบการณ์ซึ่งกันและกัน

4. การเรียนรู้เป็นทีม (team learning) ในองค์การแห่งการเรียนรู้ไม่ควรให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งเก่งอยู่คนเดียวในองค์การ ควรให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการ และไม่ใช่วางการก่อให้เกิดเป็นความรู้ ความคิดร่วมกันภายในองค์การ การดำเนินการอาจตั้งเป็นทีมเรียนรู้เพื่อพิจารณาความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ รวมทั้งสภาพแวดล้อมภายในองค์การ เพื่อนำมาแลกเปลี่ยนแนวความคิดและนำไปสู่ข้อกำหนดในการปรับปรุงองค์การให้มีประสิทธิภาพ

5. ความคิดเป็นระบบ (system thinking) เป็นวินัยข้อที่สำคัญมาก มีลักษณะคือการพิจารณาองค์รวมขององค์การ ไม่ควรพิจารณาแต่เพียงปัจเจกบุคคลเท่านั้น มีกรอบแนวความคิดเป็นกลยุทธ์ เน้นรูปแบบที่สามารถนำมาปฏิบัติจริงได้ คิดทันเหตุการณ์ การคิดควรทันต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีอิทธิพลต่อองค์การ และสามารถแก้ไขปัญหาได้ การมองเห็นโอกาส การคิดไม่เพียงแต่การคิดในปัญหาเฉพาะหน้าเท่านั้น แต่ควรพิจารณาถึงสภาพการณ์ในอนาคต เพื่อกำหนดแนวทางการปฏิบัติเชิงรุกได้

จากการวิเคราะห์งานวิชาการและเอกสารต่าง ๆ ข้างต้น พบว่า ผู้นำขององค์การแบบเป็นทางการต้องมีลักษณะผู้นำที่สำคัญ ดังนี้

1. เป็นผู้นำเชิงนวัตกรรม คือ 1) เป็นผู้มีบทบาทในการสร้างบรรยากาศในการเปิดใจ และยอมรับสิ่งใหม่ด้วยการเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นต่างไม่มีถูก ไม่มีผิด แต่ทุกความคิดเห็นนั้นสามารถที่จะนำมาประยุกต์ใช้และนำมาพัฒนานวัตกรรมในงานได้ 2) เป็นผู้กำหนดเป้าหมายในการทำงานที่ทุกคนในองค์การยอมรับเพื่อขับเคลื่อนองค์การ 3) เป็นผู้กล้าเสี่ยงและกล้าลองใช้ความรู้ใหม่เข้ามาพัฒนาในงานเพื่อให้เกิดการพัฒนาการทำงานให้เป็นเชิงนวัตกรรม (อภิรักษ์ บุปผาชื่น, 2563)

2. เป็นผู้นำด้านดิจิทัล คือ มีการปรับเปลี่ยนบทบาท หน้าที่ และกระบวนการทัศน์ใหม่ในการบริหารที่แตกต่างไปจากเดิมที่เพียงมุ่งการทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรมาเป็นกระบวนการทัศน์การบริหารงานแบบสมัยใหม่ที่นำเทคโนโลยี ดิจิทัลได้เข้ามา มีบทบาทมากยิ่งขึ้นในกระบวนการบริหารงาน ทำให้ผู้นำต้องมีการปรับตัว ปรับกลยุทธ์ และต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล โดยผู้นำต้องยอมรับเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาใช้ในกระบวนการทำงานภายในองค์กร และรู้จักการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีได้อย่างหลากหลาย รวมถึงการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและหาแนวทางในการแก้ปัญหาภายในองค์กร ให้การสนับสนุนและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีทักษะ ความรู้ความสามารถเพื่อพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา (รุ่งรัตน์ พลชัย, 2563)

3. เป็นผู้นำแห่งการเรียนรู้ คือ เน้นการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยเน้นการวางแผนกลยุทธ์ การใช้ความคิดกลยุทธ์โดยมุ่งพัฒนาสู่ประสิทธิผลหรือคุณภาพ มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงบทบาทของผู้นำจากการกำกับควบคุมประสิทธิผลสู่การให้การสนับสนุน อำนวยความสะดวก เน้นการสอนงาน และนิเทศงานแก่บุคลากร เพื่อแสวงหาความรู้ใหม่มาพัฒนางานอยู่เสมอ (Deborah, 2002)

สรุปได้ว่า ผู้นำขององค์กรแบบเป็นทางการที่สอดคล้องกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ควรมีความรู้ ความเชี่ยวชาญด้านดิจิทัลและนวัตกรรม มีการเรียนรู้ เน้นการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยเน้นการวางแผนกลยุทธ์เพื่อที่จะทำหน้าที่นำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จและการได้รับการยอมรับ

คุณลักษณะผู้นำกับการบริหารองค์การแบบทางการ

ปัจจุบันทุกองค์การให้ความสำคัญและความสำคัญกับเรื่องคุณภาพ มาตรฐาน มีการเร่งรัดจัดทำมาตรฐาน จัดระบบการตรวจสอบภายในและภายนอก เพื่อเป็นการรับประกันคุณภาพอย่างจริงจัง โดยคาดหวังว่าการประกันคุณภาพจะนำไปสู่คุณภาพของผลผลิต แต่ต้องยอมรับว่าในกระบวนการประกันคุณภาพ บุคลากรเป็นหัวใจสำคัญ ถ้าบุคลากรมีคุณภาพระบบการประกันคุณภาพก็จะสำเร็จ และผู้ที่มีบทบาทต่อการจัดการองค์การคือผู้ที่ เป็น “ผู้นำ” ซึ่งจำเป็นต้องมีบุคลิกที่ตีสมกับเป็นผู้นำยุคใหม่ เพื่อให้ทัดเทียมสากลได้ สอดคล้องกับ นิภาพรณ เจนสันติกุล และไชยณัฐ คำดี (2556) ที่ระบุว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพและมีภาวะผู้นำนั้นต้องอาศัยทั้งการฝึกฝน การอบรม การเรียนรู้ผ่านจากผู้มีประสบการณ์ การเรียนรู้ผ่านตำรา ฯลฯ ซึ่งการเรียนรู้เหล่านี้ จัดเป็นความรู้ที่เกิดขึ้นอย่างชัดแจ้งและไม่ชัดแจ้งและผู้นำเป็นผู้มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาองค์การ ทั้งนี้ผู้เขียนได้วิเคราะห์คุณลักษณะของผู้นำกับการบริหารองค์การแบบทางการ ดังนี้

1. ผู้นำต้องเป็นผู้รู้ นักปราชญ์ ผู้นำควรเป็นผู้รอบรู้ ทันโลก ทันสมัย ทันทเหตุการณ์ (L-Learner) ผู้นำมีความเป็นผู้ฟังและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่นเสมอ ใช้สื่อให้เกิดประโยชน์ทั้งหนังสือ หนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ อินเทอร์เน็ตในการค้นหาข้อมูล สอดคล้องกับ สมชาย เทพแสง (ม.ป.ป.) ที่กล่าวว่า การเรียนรู้จะเน้นการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยเน้นการวางแผนกลยุทธ์ การใช้ความคิดกลยุทธ์เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ ดังนั้นควรให้บุคลากรมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตลอดชีวิต ผู้นำจะมีการพัฒนาตนเองด้วยการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องโดยมีรูปแบบและกลยุทธ์ในการเรียนรู้อย่างหลากหลาย

2. ผู้นำต้องมีความมานะอดทนต่อความยากลำบากในการทำงาน (E-Endurance and Example) การปรับตัวให้เข้ากับคนอื่น ลูกน้อง เข้ากับเพื่อนร่วมงาน และลูกค้าที่มีมารับบริการ ผู้นำจะต้องปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดี สร้างศรัทธาและให้ความร่วมมือกับผู้ตาม (Dockthaisong, 1992)

3. ผู้นำมีความพยายาม (A-Attempt) ผู้นำต้องมีความพยายามอย่างยิ่งในการดำเนินงาน บ่อยครั้งอาจประสบอุปสรรค ปัญหา แต่ผู้นำต้องมีความพยายาม ไม่ย่อท้อ มองปัญหา อุปสรรค ให้เป็นโอกาสเสมอ (Yawirat, 2009)

4. ผู้นำมีแรงจูงใจและความมุ่งมั่น (D-Drivers and Determination) ผู้นำจะต้องมีความมุ่งมั่น มีแรงจูงใจ ไม่หยุดนิ่ง และมีไฟแห่งความทะเยอทะยานต้องการที่จะก้าวหน้า มีทิศทางและมุ่งสู่เป้าหมายชัดเจน และขยันทำงานจนมีความสำเร็จให้จงได้ (Jongwisarn, 2008)

5. ผู้นำมีความกระตือรือร้นและความชำนาญ (E-Enthusiasm and Expert) ผู้นำต้องมีความกระตือรือร้นและความชำนาญ ตื่นตัว ตลอดเวลา มีความคล่องแคล่ว ว่องไว กระฉับกระเฉง และมีชีวิตชีวา ความชำนาญหรือทักษะอันเป็นคุณสมบัติของผู้นำ ผู้มีประสบการณ์มาใช้อย่างถูกต้อง เหมาะสม ทันกาล (Jongwisarn, 2008)

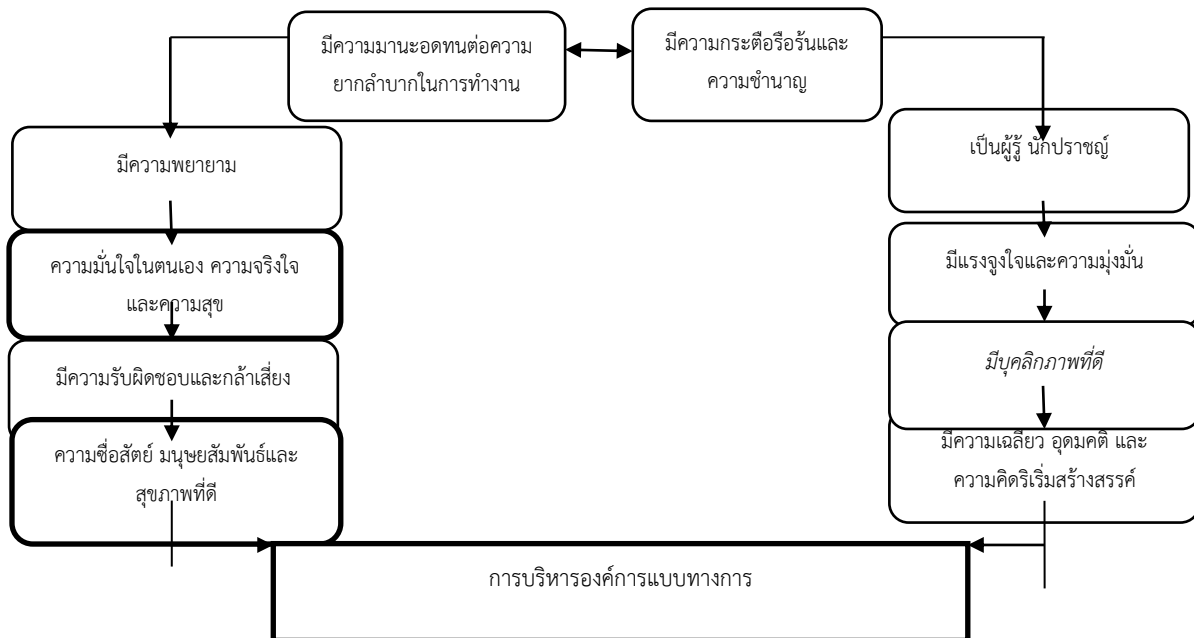
6. ผู้นำมีความรับผิดชอบและกล้าเสี่ยง (R-Responsibility and Risk) ผู้นำต้องมีความรับผิดชอบต่องานอย่างเต็มที่ บางครั้งความรับผิดชอบอาจต้องรวมเวลาที่นอกเหนือไปจากเวลาทำงานปกติ ความกล้าเสี่ยงเป็นคุณสมบัติของผู้นำที่สำคัญ พิจารณาการตัดสินใจ กล้าได้ กล้าเสี่ยง ด้วยความรอบคอบ (Dockthaisong, 1992; Yawirat, 2009)

7. ผู้นำมีความมั่นใจในตนเอง ความจริงใจและความสุข (S-Self-confident, Sincerity) ผู้นำต้องมีความมั่นใจในตนเอง ทำให้บุคคลประสบความสำเร็จ ผู้นำจะต้องเชื่อว่า “ท่านทำได้” สร้างศรัทธาต่อลูกน้อง ต่องาน ต่อเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น (Jongwisarn, 2008; Yawirat, 2009)

8. ผู้นำมีความซื่อสัตย์ มนุษยสัมพันธ์และสุขภาพที่ดี (H-Honesty, Human-Relations and Health) ผู้นำจะต้องมีความซื่อสัตย์ต่อตนเอง ต่อหน้าที่และต่อผู้มารับบริการ (Sutamdee and Sonwa, 2017)

9. ผู้นำมีความเฉลียว อุทิศคติ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (I-Intelligence, Ideologist and Initiative) ผู้นำต้องมีสติปัญญาเฉียบแหลม สามารถคาดคะเน มองการณ์ไกล ประเมินสถานการณ์ได้ใกล้เคียงกับความเป็นจริง สอดคล้องกับ Yawirat (2009) ที่ระบุว่าผู้นำควรมองการณ์ไกลในอนาคตถึงสิ่งที่ต้องเกิดขึ้นในอนาคตทั้งในระยะสั้นและในระยะยาว สามารถปรับกลยุทธ์ให้มีความสอดคล้องและสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทางสังคม

10. ผู้นำมีบุคลิกภาพที่ดี (P-personality) ผู้นำต้องเป็นผู้ที่บุคลิกภาพที่ดี ทั้งบุคลิกภาพทางกาย อารมณ์ จิตใจ สมอง และการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลแวดล้อม ผู้นำจำเป็นต้องมีรสนิยมดีในการแต่งกายให้เหมาะสมกับเพศ วัย กาลเทศะ ให้เรียบร้อย สุภาพ สะอาด และสง่างาม สรปดั่งแผนภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 คุณลักษณะของผู้นำกับการบริหารองค์การแบบทางการ
ที่มา: สังเคราะห์โดยผู้เขียน

บทสรุป

ผู้นำจำเป็นต้องเป็นผู้มีความรู้ ความคิดดี มีความริเริ่มสร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์ สามารถคิดคาดการณ์ล่วงหน้า มีความมุ่งมั่น มีจิตใต้พิภพพร้อมที่จะรับฟัง ยอมรับ และใส่ใจผู้อื่น มีความฉลาดทางความคิดปัญญาและความฉลาดทางอารมณ์ จัดการกับอารมณ์ และจิตใจ ทั้งตนเองและผู้อื่นให้มีจิตใจร่วมกันเป็นหนึ่งเดียว และเป็นผู้มีบทบาทในการเปลี่ยนแปลงองค์การให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน สามารถแข่งขันได้ เพื่อนำองค์กรไปสู่ความเจริญก้าวหน้าที่ยั่งยืน ผู้นำที่มีคุณภาพ ควรมีคุณลักษณะเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ เป็นผู้นำด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี มีการบริหารงานที่ยึดถือการปฏิบัติงานด้วยความจริงและมีธรรมาภิบาลมากกว่าการใช้ความรู้สึก มีความสามารถในการสื่อสาร ใช้แรงจูงใจในการบริหาร รวมทั้งเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงองค์การเพื่อให้องค์การเกิดการเปลี่ยนแปลงและเกิดการพัฒนาต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

ผู้เขียนขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นิภาพรณ เจนสันติกุล และอาจารย์ ดร. ชนะวิทย์ อนุสุรนทร์ ที่ให้ความอนุเคราะห์แนะนำให้ผู้เขียนได้เกิดการเรียนรู้และพัฒนากระบวนการคิด วิเคราะห์และสืบค้นข้อมูลเพื่อพัฒนาการเขียนบทความวิชาการอย่างเป็นระบบผ่านการเรียนการสอนรายวิชาการภาวะผู้นำและขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่พิจารณาและให้ข้อเสนอแนะสำหรับการปรับปรุงบทความวิชาการให้มีความสมบูรณ์

เอกสารอ้างอิง

- กวี วงศ์พุ่ม. (2550). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาชีพบัญชี.
- กุลธิดา มาลาม. (2563). ภาวะผู้นำของผู้บริหารโครงการในศตวรรษที่ 21 กับการผลิตบริการสาธารณะในยุค Thailand 4.0. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย*, 4 (3), 189-204.
- จิระพงษ์ เรื่องกุน. (2556). การเปลี่ยนแปลงองค์การ: แนวคิด กระบวนการ และบทบาทของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์. *วารสารปัญญาภิวัตน์*, 5 (1), 194-203.
- นงลักษณ์ สุทธิวัฒน์พันธ์. (2537). *การพัฒนาบุคลิกภาพ ผู้นำและผู้บริหาร*. กรุงเทพฯ: ฝ่ายงานพิมพ์บริษัท เอ็น.เจ. โพรโมชั่น จำกัด.
- นิภาพรรณ เจนสันติกุล และไชยณัฐ คำดี. (2556). การเปรียบเทียบรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อส่งเสริมศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์. *วารสารตำราราชานุภาพ*, 13 (47), 54-62.
- มุกดา สุนทรรัตน์. (2547). *การสร้างคนไปสู่ผู้นำขององค์กรในอนาคต*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- รุ่งรัตน์ พลชัย. (2563). ภาวะผู้นำกับการบริหารในยุคดิจิทัล. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มมร. วิทยาเขตอีสาน*, 1 (3), 53-62.
- เรมวอล นันทศุภวัฒน์. (2541). *ภาวะผู้นำในองค์การ*. เชียงใหม่: นพบุรีการพิมพ์.
- วณิชชา โกวิทานนท์. (2558). การพัฒนารูปแบบการองค์การที่มีสมรรถนะการทำงานสูงเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม. *วารสารบริหารการวิจัยและการพัฒนา*, 5 (2), 34-47.
- สถาบันตำราราชานุภาพ. (ม.ป.ป.). *องค์การสมัยใหม่ที่มีขีดความสามารถสูง*. ม.ป.ท.
- สมชาย เทพแสง. (ม.ป.ป.). *ภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้: รูปแบบของภาวะผู้นำสมัยใหม่*. ม.ป.ท.
- สุนิสา ช่อแก้ว. (2563). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์: แนวคิด กระบวนการ เครื่องมือและกรณีศึกษา*. กรุงเทพฯ: คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสกสรรค์ สนวา ฉัตรณรงค์ศักดิ์ สุธรรมดี และวิไลลักษณ์ ชาวสอาด. (2561). คุณลักษณะของผู้นำองค์การภาครัฐสมัยใหม่. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์*, 20 (พิเศษ), 399-411.
- เสน่ห์ จัยโต. (2551). *องค์การสมัยใหม่*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2563). *แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (20) ประเด็น การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ พ.ศ. 2561 – 2580*. กรุงเทพฯ: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- อภิรักษ์ บุญผาชื่น. (2563). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม: การขับเคลื่อนองค์การสู่ความเป็นเลิศ. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย*, 4 (3), 205-216.
- Deborah, K. (2002). The Changing Shape of Leadership. *Educational Leadership*, 59 (8), 61-63.
- Dockthaisong, B. (1992). *Management Organization*. Bangkok: The Foundation for Human Resources Development and Rural Technology.
- Jongwisarn, R. (2008). *Transformational Leadership*. Office of Human Resource Management University of the Thai Chamber of Commerce.
- Senge, P. (1990). *The Fifth Discipline: The art & practice of the learning organization*.

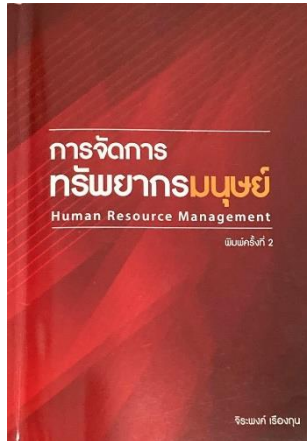
London: Century Business.

Sutamdee, C and Sonwa, S. (2017). Leadership Behavior and Organizational Change. **Journal of Social Science, Law and Politics**, 1 (2), 104 – 124.

Yawirat, N. (2009). **Leadership and Strategic Leaders**. (7thed). Bangkok: Trip Group of Companies.

ปกิณกะ

แนะนำหนังสือ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ของ จิระพงศ์ เรืองกุล



นิภาพรรณ เจนสันติกุล

Nipapan Jentsantikul

อาจารย์ประจำสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Lecturer of Department of Public Administration

Faculty of Humanities and Social Science, Khon Kaen University

Corresponding Author, E-mail: nipajen@kku.ac.th

Received 28/12/2020; Revised 23/03/2021; Accepted 06/04/2021

หนังสือเรื่องการจัดการทรัพยากรมนุษย์เล่มนี้ผู้แต่ง คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จิระพงศ์ เรืองกุล พิมพ์ครั้งที่ 2 พ.ศ. 2563 โดยบริษัท เนชั่นโฮลย์ 1954 จำกัด จำนวน 274 หน้า มีจำนวน 12 บท นำเสนอถึงแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาและการคัดเลือก การจัดการผลการปฏิบัติงาน พนักงานสัมพันธ์ สุขภาพและความปลอดภัย ซึ่งมีเนื้อหาสาระที่มีส่วนสำคัญต่อการเพิ่มประสิทธิภาพของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในทุกระดับขององค์การให้มีสมรรถนะด้านความรู้ ทักษะความสามารถอันจะส่งเสริมประสิทธิภาพและนำพาองค์การไปสู่ความเป็นเลิศ

บทสังเขปเนื้อหา

หนังสือเล่มนี้มีเนื้อหา จำนวน 12 บท โดยเป็นการอธิบายให้เห็นแนวคิดและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในทัศนะของนักวิชาการและของผู้เขียน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

บทที่ 1 ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เป็นการอธิบายความเป็นมา ความหมาย ความสำคัญ แนวคิดและทฤษฎี หน้าที่และความรับผิดชอบทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ บทบาทและสมรรถนะของนักทรัพยากรมนุษย์ และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ บทที่ 2 การวิเคราะห์งาน กล่าวถึงความหมาย กระบวนการวิเคราะห์ วิธีการรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์งาน ผลลัพธ์ ประโยชน์ และการออกแบบงาน บทบาทและคุณสมบัติของนักวิเคราะห์งาน บทที่ 3 การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งอธิบายถึงกระบวนการ ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการวางแผน กลวิธีการกำหนดกลยุทธ์และการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติอย่างเป็นระบบและควรมีการประเมินผล บทที่ 4 การสรรหาและการคัดเลือก ในบทนี้เป็นการอธิบายความหมาย วิธีการ สรรหาจากภายในและจากภายนอก และวิธีการคัดเลือกบุคลากร บทที่ 5 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อธิบายถึงปรัชญาและทฤษฎี พื้นฐานของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาอาชีพ การพัฒนาองค์กร และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในศตวรรษที่ 21 บทที่ 6 การจัดการผลการปฏิบัติงาน เป็นการอธิบายความหมาย ระบบการจัดการผลการปฏิบัติงาน การกำหนดเป้าหมาย การประเมินผลและการทบทวนผลการปฏิบัติงาน การนำข้อมูลไปใช้ ประโยชน์ บทที่ 7 การบริหารค่าตอบแทน กล่าวถึงความหมาย แนวคิด หลักการกำหนดค่าตอบแทน การพัฒนาค่าตอบแทน การบริหารค่าตอบแทนเพื่อความเป็นเลิศ บทที่ 8 สุขภาพและความปลอดภัย เป็นการให้รายละเอียดเกี่ยวกับองค์ประกอบของการจัดการสุขภาพและความปลอดภัย อุบัติเหตุในที่ทำงาน และนำเสนอกรณีศึกษาของบริษัทผลิตไฟฟ้า จำกัด (มหาชน) บทที่ 9 พนักงานสัมพันธ์ อธิบายเกี่ยวกับสหภาพแรงงาน การจัดการความขัดแย้ง การพิจารณาข้อพิพาทและการระงับข้อพิพาท การสร้างการสื่อสารพนักงานสัมพันธ์ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงานและการสร้างความผูกพันต่อองค์กร บทที่ 10 สิทธิและการจัดการทางวินัย ในบทนี้มุ่งเน้นการให้ความสำคัญกับสิทธิ การคุ้มครองแรงงาน วินัย การดำเนินการทางวินัย การจัดการปัญหาทางวินัย บทที่ 11 ระบบสารสนเทศทางทรัพยากรมนุษย์ กระบวนการ ระบบ การประยุกต์ใช้สารสนเทศทางทรัพยากรมนุษย์ และแนวโน้มของเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีผลต่อทรัพยากรมนุษย์ และบทที่ 12 การวิจัยทางทรัพยากรมนุษย์ เป็นการแสดงให้เห็นถึงทิศทาง การกำหนดหัวข้อ ประเด็นการวิจัยเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีในปัจจุบัน

การวิจารณ์

จุดเด่นของหนังสือเล่มนี้ คือ 1) ด้านเนื้อหา พบว่า มีการกำหนดหัวข้อการนำเสนอเนื้อหาเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในแต่ละบทอย่างชัดเจน เป็นลำดับเพื่อร้อยเรียงเรื่องราวเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบ ทำให้ผู้อ่านสามารถเรียนรู้วิเคราะห์และเข้าใจกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ทั้งในด้านการเพิ่มประสิทธิภาพและปรับปรุงผลผลิต (Swanson & Arnold, 1996) และกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในรูปแบบกิจกรรมต่าง ๆ อาทิ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ผ่านกระบวนการการฝึกอบรมเป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ในขณะที่การศึกษาเน้นไปที่การเรียนรู้เพื่อเตรียมความพร้อมปัจเจกบุคคลที่มีลักษณะการทำงานแตกต่างกัน รวมถึงการพัฒนาที่มุ่งเน้นไปที่การจัดเตรียมองค์ความรู้หรือทักษะภายในเฉพาะสาขาที่ไม่จำเป็นว่าการพัฒนานั้นต้องมีความเชื่อมโยงกับงานที่ปฏิบัติ (Agwu & Ogiriki, 2014: 137) 2) ด้านการใช้ภาษา ผู้เขียนใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย ทำให้ผู้อ่านสามารถศึกษาได้ด้วยตนเองและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อการศึกษาดั้ระดับปริญญาโทและระดับปริญญา

เอก สำหรับผู้อ่านที่เน้นการนำความรู้ไปปฏิบัติในองค์กรสามารถนำข้อมูลความรู้ที่ได้ไปใช้ประโยชน์สำหรับการวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้

จุดด้อยของหนังสือเล่มนี้ คือ ในบางบทความการยกตัวอย่างประกอบ และไม่ได้มีการอธิบายถึงการบริหารความหลากหลายของบุคลากรในองค์กรซึ่งถือเป็นประเด็นที่มีความเกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยความหลากหลายของบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ เชื้อชาติ ชาติพันธุ์ ค่านิยม การศึกษา อาชีพ ประสบการณ์ วิธีการเรียนรู้ เป็นต้น ล้วนเป็นประเด็นที่ส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานและปฏิสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร

ข้อเสนอแนะ/มุมมองของผู้วิจารณ์

หนังสือเล่มนี้ผู้เขียนได้รวบรวม เรียบเรียงความคิด และนำเสนอเนื้อหาที่มีเป้าหมายในการเพิ่มประสิทธิภาพของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในทุกระดับขององค์กรให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน มีจุดเด่นในด้านเนื้อหาและด้านการใช้ภาษา สามารถนำไปใช้ประโยชน์สำหรับการศึกษาทุกระดับ อย่างไรก็ตาม ผู้วิจารณ์ พบว่า หนังสือเล่มนี้ยังมีจุดด้อยในเรื่องของการขาดตัวอย่างประกอบให้ครบทุกบทในเล่มดังนั้นผู้เขียนควรเพิ่มตัวอย่างประกอบทั้งที่เป็นหน่วยงานราชการ หน่วยงานเอกชน หน่วยงานรัฐวิสาหกิจเพื่อเปรียบเทียบถึงความแตกต่างของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในแต่ละหน่วยงาน และควรเพิ่มประเด็นเรื่องการบริหารความหลากหลายของบุคลากรเพื่อแสดงให้เห็นถึงวิธีการบริหารจัดการและการปรับตัวขององค์กร อันจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรและองค์กรต่อไป

เอกสารอ้างอิง

จิระพงศ์ เรืองกุล. (2563). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. (พิมพ์ครั้งที่ 2). นนทบุรี: บริษัท เนชั่นโฮย์ 1954 จำกัด.

Agwu, M. O., Ogiriki, T. (2014). Human Resource Development and Organizational Performance in the Nigeria Liquefied Natural Gas Company Limited, Bonny. *Journal of Management and Sustainability*, 4 (4), 134-146.

Swanson, R. A., & Arnold, D.E. (1996). The purpose of Human Resource Development is to improve organizational performance. In R.W. Rowden (Ed.), *Workplace Learning: Debating five critical questions of theory and practice* (pp.13-20). San Francisco: Jossey-Bass.

หลักเกณฑ์และคำแนะนำสำหรับผู้นิพนธ์บทความ
วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มมร. วิทยาเขตอีสาน

วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มมร. วิทยาเขตอีสาน มีนโยบายในการส่งเสริม เผยแพร่ ผลงานวิชาการ และงานวิจัยที่มีคุณค่าต่อการพัฒนาองค์ความรู้ทางวิชาการ และเป็นสื่อกลางแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเชิงวิชาการ โดยครอบคลุมวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ การศึกษา ภาษา วรรณกรรม กำหนดการตีพิมพ์ปีละ 3 ฉบับ ออกราย 4 เดือน (เล่มที่ 1 มกราคม – เมษายน/ เล่มที่ 2 พฤษภาคม – สิงหาคม/ เล่มที่ 3 กันยายน – ธันวาคม) โดยรูปแบบผลงานที่วารสารจะรับพิจารณา มี 5 ประเภท คือ บทความพิเศษ บทความทางวิชาการ บทความวิจัย บทความปริทรรศน์ และปกิณกะ เพื่อให้วารสารมีคุณภาพในระดับมาตรฐานสากล และนำไปอ้างอิงได้ ผลงานที่ส่งมาตีพิมพ์ จะต้องมีการ งานทบทวนความรู้เดิมและเสนอความรู้ใหม่ที่ทันสมัยรวมทั้งข้อคิดเห็นที่เกิดประโยชน์ต่อผู้อ่าน ผลงานไม่เคยถูกนำไปตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารอื่นใดมาก่อน และไม่ได้อยู่ในระหว่างการพิจารณาของวารสารใด ๆ การเตรียมต้นฉบับที่จะมาลงตีพิมพ์ ควรปฏิบัติตามคำแนะนำดังนี้

สถานที่ติดต่อและการสมัครสมาชิก

งานวารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มมร. วิทยาเขตอีสาน
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน จังหวัดขอนแก่น
เลขที่ 9/37 หมู่ที่ 12 ตำบลในเมือง อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น 40000
E-mail: chakkree.sri@mbu.ac.th
บรรณาธิการ ดร.จักรี ศรีจารุเมธีญาณ โทรศัพท์ 080 – 7506846

ส่วนที่ 1 ประเภทของบทความที่ลงตีพิมพ์ในวารสาร

วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มมร. วิทยาเขตอีสาน ตีพิมพ์บทความประเภทต่าง ๆ ดังนี้

1.1 บทความพิเศษ บทความทางวิชาการพิเศษ ที่เสนอเนื้อหาความรู้วิชาการอย่างเข้มข้น และผ่านการอ่านและพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชานั้น ๆ มีกลุ่มเป้าหมายเป็นนักวิชาการในวงการวิชาการ/วิชาชีพ

1.2 บทความทางวิชาการ ที่เสนอเนื้อหาความรู้วิชาการ มีกลุ่มเป้าหมายที่เป็นนักศึกษาหรือประชาชนทั่วไป

1.3 บทความวิจัย (Research Article) ได้แก่ รายงานผลงานวิจัยใหม่ที่มีองค์ความรู้อันเป็นประโยชน์ซึ่งไม่เคยตีพิมพ์ในวารสารใด ๆ มาก่อน

1.4 บทความปริทรรศน์ (Review Article) เป็นบทความที่รวบรวมความรู้จากตำรา หนังสือ และวารสารใหม่ หรือจากผลงานและประสบการณ์ของผู้นิพนธ์มาเรียบเรียงขึ้น โดยมีการวิเคราะห์ สังเคราะห์ วิเคราะห์ เปรียบเทียบกัน

1.5 ปกิณกะ (Miscellany) ได้แก่ บทความทบทวนความรู้ เรื่องแปล ย่อความจากวารสารต่างประเทศ การแสดงความคิดเห็น วิวิจารณ์ แนะนำเครื่องมือใหม่ ตำรา หรือหนังสือใหม่ที่ที่น่าสนใจ หรือข่าวการประชุมทั้งระดับชาติ และระดับนานาชาติ

การส่งบทความ

บทความที่จะตีพิมพ์ในวารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มมร. วิทยาเขตอีสาน ต้องผ่านระบบลงทะเบียนออนไลน์ <http://ojs.mbu.ac.th/index.php/hsjs> และรอการตรวจสอบจากกองบรรณาธิการ

การตรวจสอบบทความและพิสูจน์อักษร

ผู้นิพนธ์ควรตระหนักถึงความสำคัญในการเตรียมบทความให้ถูกต้องตามรูปแบบของบทความที่วารสารกำหนด ตลอดจนตรวจสอบความถูกต้องแน่นอน พร้อมทั้งพิสูจน์อักษรก่อนที่จะส่งบทความนี้ให้กับบรรณาธิการ การเตรียมบทความให้ถูกต้องตามข้อกำหนดของวารสารจะทำให้การพิจารณาตีพิมพ์มีความรวดเร็วมากยิ่งขึ้น และทางกองบรรณาธิการขอสงวนสิทธิ์ที่จะไม่พิจารณาบทความจนกว่าจะได้แก้ไขให้ถูกต้องตามข้อกำหนดของวารสาร

การเตรียมบทความ

บทความต้องเป็นตัวพิมพ์ดีด โดยใช้ชุดแบบอักษร (font) ชนิดไทยสารบรรณ (TH Sarabun PSK) ขนาดอักษร 14 จัดกั้นหลังตรง และมีระยะห่างระหว่างบรรทัดหนึ่งช่อง (double spacing) ตลอดเอกสาร พิมพ์หน้าเดียวลงบนกระดาษ (A 4) พิมพ์ให้ห่างจากขอบกระดาษ ด้านซ้าย และด้านขวา ขนาด 3.81 ซม. ด้านบน ขนาด 4.5 ซม. และด้านล่าง ขนาด 4.01 ซม. พร้อมใส่หมายเลขหน้ากำกับทางมุมขวาบนทุกหน้า บทความไม่ควรยาวเกิน 12 หน้ากระดาษพิมพ์ (A 4) โดยนับรวมภาพประกอบและตาราง

การพิจารณาและคัดเลือกบทความ

บทความแต่ละบทความจะได้รับพิจารณาจากคณะกรรมการกลั่นกรองบทความวารสาร (Peer Review) 2 ท่าน ที่มีความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง และได้รับความเห็นชอบจากกองบรรณาธิการก่อนตีพิมพ์ โดยการพิจารณาบทความจะมีรูปแบบที่ผู้พิจารณาบทความไม่ทราบชื่อหรือข้อมูลของผู้เขียนบทความ และผู้เขียนบทความไม่ทราบชื่อผู้พิจารณาบทความ (Double - blind peer review)

ส่วนที่ 2 บทคัดย่อ (Abstract)

บทคัดย่อควรมีความยาวไม่เกิน 350 คำ โดยแยกต่างหากจากเนื้อเรื่อง บทความวิจัย/วิชาการ ต้องมีบทคัดย่อทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ซึ่งบทคัดย่อควรเขียนให้ได้ใจความทั้งหมดของเรื่อง ไม่ต้องอ้างอิงเอกสาร รูปภาพ หรือตาราง และให้มีเพียง 2 ส่วนเท่านั้น คือ

1) วัตถุประสงค์ ควรกล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการศึกษา
2) ผลการวิจัยพบว่า ควรประกอบด้วยผลที่ได้รับจากการค้นคว้า ศึกษา และผลของค่าสถิติ (ในกรณีมีการวิเคราะห์)

3) คำสำคัญ ควรมีคำสำคัญไม่เกิน 3 คำ ที่ครอบคลุมชื่อเรื่องที่ศึกษาและจะปรากฏอยู่ในส่วนท้ายของบทคัดย่อทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ และคั่นด้วยเครื่องหมายอัฒภาค (Semicolon) (;)

ส่วนที่ 3 เนื้อเรื่อง ควรประกอบด้วย

3.1 การเตรียมต้นฉบับสำหรับการเขียนบทความวิจัย ประกอบด้วย

3.1.1 บทนำ (Introduction) เป็นส่วนกล่าวนำโดยอาศัยการปริทรรศน์ (Review) ข้อมูลจากรายงานวิจัย ความรู้ และหลักฐานต่าง ๆ จากหนังสือหรือวารสารที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ศึกษา และกล่าวถึงเหตุผลหรือความสำคัญของปัญหาในการศึกษาครั้งนี้

3.1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objectives) เป็นการกำหนดวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายของการวิจัย รวมถึงรวบรวมหลักการ วิธีการ โดยมีรายละเอียดว่าจะต้องศึกษาอะไรบ้าง เพื่อเป็นแนวทางในการวิเคราะห์ข้อมูล และเสนอผลการวิจัยได้อย่างชัดเจน

3.1.3 วิธีดำเนินการวิจัย (Methods) เป็นการกำหนด วิธีการ กิจกรรม รายละเอียดของการวิจัย การศึกษาประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา และวิธีการศึกษาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย รวมทั้งสถิติที่นำมาใช้วิเคราะห์ข้อมูล

3.1.4 สรุปผลการวิจัย (Results) เป็นการแสดงผลที่ได้จากการศึกษาและวิเคราะห์ในข้อ 3.1.2 ควรจำแนกผลออกเป็นหมวดหมู่และสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์ของการศึกษาโดยการบรรยายในเนื้อเรื่อง และแสดงรายละเอียดเพิ่มเติมด้วยภาพประกอบ ตาราง กราฟ หรือ แผนภูมิ ตามความเหมาะสม

3.1.5 อภิปรายผลการวิจัย (Discussion) เป็นการนำข้อมูลที่ได้มาจากการวิเคราะห์ของผู้นิพนธ์ นำมาเปรียบเทียบกับผลการวิจัยของผู้อื่น เพื่อให้มีความเข้าใจหรือเกิดความรู้ใหม่ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยนั้น รวมทั้งข้อดี ข้อเสียของวิธีการศึกษา เสนอแนะความคิดเห็นใหม่ ๆ ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ เพื่อเป็นแนวทางที่จะนำไปประยุกต์ให้เกิดประโยชน์

3.1.6 ข้อเสนอแนะ (Suggestion) การแนะนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อไป

3.1.7 กิตติกรรมประกาศ (ถ้ามี) (Acknowledgement) เป็นส่วนที่กล่าวขอบคุณต่อองค์กร หน่วยงาน หรือบุคคลที่ให้ความช่วยเหลือร่วมมือในการวิจัย รวมทั้งแหล่งที่มาของเงินทุนวิจัย และหมายเลขของทุนวิจัย

3.1.8 เอกสารอ้างอิง (References) ใช้รูปแบบการอ้างอิงแบบแทรกในเนื้อหาตามหลักเกณฑ์ APA (American Psychological Association) เป็นการอ้างอิงแหล่งที่มาของข้อความไว้ในเครื่องหมายวงเล็บ () แทรกในเนื้อหา ซึ่งมีรูปแบบการเขียนอ้างอิงที่นิยมแพร่หลายโดยมีกฎเกณฑ์การอ้างอิงที่ออกแบบมาเพื่อให้ผู้ใช้มีความชัดเจนในการลงรายการงานเขียนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องการศึกษาและการปฏิบัติ

3.2 การเตรียมต้นฉบับสำหรับการเขียนบทความวิชาการ ประกอบด้วย

3.2.1 บทนำ (Introduction) เป็นส่วนกล่าวนำโดยอาศัยการปริทรรศน์ (review) ข้อมูลจากรายงานวิจัย ความรู้ และหลักฐานต่าง ๆ จากหนังสือหรือวารสารที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ศึกษา และกล่าวถึงเหตุผลหรือความสำคัญของปัญหาในการศึกษาครั้งนี้

3.2.2 เนื้อหา (Content) เรื่องราวที่ผู้เขียนต้องการจะให้ผู้อ่านได้รับทราบ เนื้อหาที่ดีต้องมีรายละเอียดที่ชัดเจนและน่าสนใจ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสมรรถภาพทางความคิดของผู้เขียนเป็นสำคัญ

3.2.3 สรุป (Summarizing) เป็นวิธีการเขียนบทความที่ผู้เขียนจะต้องเขียนให้เหลือเฉพาะส่วนที่มีความสำคัญ เป็นการกลั่นกรอง การรวบรวมหรือการลดข้อความที่เหลือส่วนที่สำคัญเท่านั้น

3.2.4 เอกสารอ้างอิง (References) ใช้รูปแบบการอ้างอิงแบบแทรกในเนื้อหาตามหลักเกณฑ์ APA (American Psychological Association) ซึ่งมีรูปแบบการเขียนอ้างอิงที่นิยมแพร่หลาย

โดยมีกฎเกณฑ์การอ้างอิงที่ออกแบบมาเพื่อให้ผู้ใช้มีความชัดเจนในการลงรายการงานเขียนต่าง ๆ ที่เป็นรูปแบบเดียวกัน

3.3 การเตรียมต้นฉบับสำหรับการเขียนบทวิจารณ์หนังสือ ประกอบด้วย

3.3.1 ชื่อเรื่องของหนังสือ (Title) ให้ระบุทั้งภาษาไทย และภาษาอังกฤษ

3.3.2 ชื่อผู้เขียนหนังสือ (Author) ให้ระบุชื่อเต็มทั้งภาษาไทย และภาษาอังกฤษพร้อม
ระบุสถาบัน หรือหน่วยงานที่ผู้เขียนสังกัด

3.3.3 ชื่อผู้วิจารณ์(Name of Reviews)ให้ระบุชื่อเต็มทั้งภาษาไทย และ ภาษาอังกฤษ
พร้อมระบุสถาบัน หรือหน่วยงานของผู้วิจารณ์สังกัด

3.3.4 เนื้อหาการวิจารณ์ (Reviews Content) ในการเขียนเกี่ยวกับหนังสือวิจารณ์ เนื้อ
เรื่องจะเป็นส่วนแสดงความคิดเห็นและรายละเอียดในการวิจารณ์ โดยนำเสนอเรื่องราวจุดเด่น จุดบกพร่อง
ของเรื่อง โดยทำการวิจารณ์หรือวิพากษ์อย่างมีหลักเกณฑ์และเหตุผลตามหลักวิชาการ

3.3.5 สรุป (Summarizing) เป็นวิธีการเขียนสรุปความคิดเห็นทั้งหมดที่วิจารณ์รวมถึง
ให้ข้อคิดหรือข้อสังเกตที่เป็นประโยชน์สำหรับผู้อ่าน

3.3.6 เอกสารอ้างอิง (References) ใช้รูปแบบการอ้างอิงแบบแทรกในเนื้อหาตาม
หลักเกณฑ์ APA 6th edition (American Psychological Association) ซึ่งมีรูปแบบการเขียนอ้างอิงที่นิยม
แพร่หลาย โดยมีกฎเกณฑ์การอ้างอิงที่ออกแบบมาเพื่อให้ผู้ใช้มีความชัดเจนในการลงรายการงานเขียนต่าง ๆ
ที่เป็นรูปแบบเดียวกัน

การเขียนเอกสารอ้างอิง (APA 6th edition)

1. รายงานการวิจัย

ชื่อผู้เขียน (ในกรณีภาษาไทย ใช้ชื่อและนามสกุล และในกรณีภาษาอังกฤษ ใช้นามสกุลและชื่อ). ปีที่
พิมพ์. ชื่อเรื่อง. ชื่อย่อของวารสาร. เล่มที่พิมพ์ ฉบับที่พิมพ์: เลขหน้าแรกถึงหน้าสุดท้ายของเรื่อง. ในกรณีที่มี
ผู้เขียนมากกว่า 6 คน ให้ใส่รายชื่อผู้เขียนคนแรก แล้วตามด้วยคำว่า “และคณะ” หรือ “et al.”

2. หนังสือ

ชื่อผู้เขียน (ในกรณีภาษาไทย ใช้ชื่อและนามสกุล และในกรณีภาษาอังกฤษ ใช้นามสกุลและชื่อ). ปีที่
พิมพ์. ชื่อหนังสือ. สำนักพิมพ์. เมืองที่พิมพ์ : เลขหน้าแรกถึงหน้าสุดท้ายของเรื่อง.

3. รายงานการประชุมและสัมมนา

ชื่อผู้แต่ง. ปีที่พิมพ์. ชื่อเอกสารรวมเรื่องที่ได้จากรายงานการประชุม. วัน เดือน ปีที่จัด : สถานที่จัด :
สำนักพิมพ์ หรือผู้จัดพิมพ์. เลขหน้า.

4. วิทยานิพนธ์/ ดุษฎีนิพนธ์/ สารนิพนธ์

ชื่อผู้แต่ง. ปีที่พิมพ์. ชื่อเรื่อง. ระดับวิทยานิพนธ์ : ชื่อสถาบันการศึกษา.

5. บทความในหนังสือพิมพ์

ชื่อผู้เขียน. ปีที่พิมพ์. ชื่อเรื่อง. ชื่อหนังสือพิมพ์. เล่มที่พิมพ์ ฉบับที่พิมพ์: เลขหน้าแรกถึงหน้าสุดท้าย
ของเรื่อง.

6. สัมภาษณ์

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์. วัน เดือน ปีที่สัมภาษณ์. ตำแหน่ง (ถ้ามี).

7. สื่ออิเล็กทรอนิกส์

ชื่อผู้แต่ง. ปีที่พิมพ์. ชื่อเรื่อง. ชื่อเว็บไซต์. วัน เดือน ปีที่สืบค้น. ได้มาจาก ชื่อ website.

ส่วนที่ 4 ภาพประกอบ (Figure) และส่วนตาราง (Table)

ภาพประกอบและตารางควรมีเท่าที่จำเป็น โดยพิมพ์หน้าละ 1 ภาพ หรือ 1 ตารางสำหรับคำบรรยายภาพและตารางให้พิมพ์เหนือภาพหรือตาราง ส่วนคำอธิบายเพิ่มเติมให้ใส่ใต้ภาพหรือตาราง

กำหนดการออกวารสาร

ฉบับที่ 1 มกราคม – เมษายน ของทุกปี

ฉบับที่ 2 พฤษภาคม – สิงหาคม ของทุกปี

ฉบับที่ 3 กันยายน – ธันวาคม ของทุกปี

ตัวอย่างรูปแบบการเขียนบทความวิจัย

การตั้งค่าหน้ากระดาษ A 4	
ระยะขอบ	
ด้านบน 4.5 ซม.	ด้านล่าง 4.01 ซม.
ด้านซ้าย 3.81 ซม.	ด้านขวา 3.81 ซม.

ชื่อเรื่อง ภาษาไทย..... (TH SarabunPSK 18 pt. หน้า).....
ภาษาอังกฤษ..... (TH SarabunPSK 18 pt. หน้า).....

ชื่อผู้พิมพ์ ภาษาไทย 1
ชื่อผู้พิมพ์ ภาษาอังกฤษ 2
(TH SarabunPSK ขนาด 14 pt. ปกติ)

บทคัดย่อภาษาไทย (TH SarabunPSK ขนาด 16 pt. หน้า)

.....
.....(เนื้อเรื่อง TH SarabunPSK ขนาด 14 pt. ปกติ).....
.....

คำสำคัญ: (หัวข้อ TH SarabunPSK ขนาด 16 Pt.หน้า). (เนื้อหา TH SarabunPSK ขนาด14 Pt.ปกติ)

Abstract (TH SarabunPSK ขนาด 16 pt. หน้า)

.....
.....(เนื้อเรื่อง TH SarabunPSK ขนาด 14 pt. ปกติ).....
.....

Keyword: (หัวข้อ TH SarabunPSKขนาด 16 Pt.หน้า). (เนื้อหา TH SarabunPSK ขนาด 14 Pt.ปกติ)

บทนำ (Introduction) (TH SarabunPSK ขนาด 16 pt. หน้า)

.....
.....(เนื้อเรื่อง TH SarabunPSK ขนาด 14 pt. ปกติ).....
.....

วัตถุประสงค์ (TH SarabunPSK ขนาด 16 pt. หน้า)

.....(เนื้อเรื่อง TH SarabunPSK ขนาด 14 pt. ปกติ).....

วิธีการศึกษา (TH SarabunPSK ขนาด 16 pt. หนา)

.....(เนื้อเรื่อง TH SarabunPSK ขนาด 14 pt. ปกติ).....

ผลการศึกษา (TH SarabunPSK ขนาด 16 pt. หนา)

.....(เนื้อเรื่อง TH SarabunPSK ขนาด 14 pt. ปกติ).....

สรุปและอภิปรายผล (TH SarabunPSK ขนาด 16 pt. หนา)

.....(เนื้อเรื่อง TH SarabunPSK ขนาด 14 pt. ปกติ).....

เอกสารอ้างอิง (References) (TH SarabunPSK ขนาด 16 pt. หนา)

.....(เนื้อเรื่อง TH SarabunPSK ขนาด 14 pt. ปกติ).....

ใช้รูปแบบการอ้างอิงตามคู่มือการพิมพ์ของสมาคมจิตวิทยาอเมริกา (APA 6th edition)

ตัวอย่าง เช่น

งามพิศ ศรีบัว. (2542). ผลกระทบทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมจากการปลูกยาสูบของเกษตรกร
อำเภอบ้านแพง จังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาไทยคดีศึกษา
(เน้นมนุษยศาสตร์) บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

จักรี ศรีจารุเมธีญาณ. (2562). วัฒนธรรมทางการศึกษาในโลกยุคใหม่. วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราช
วิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด. ปีที่ 8 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม). หน้า 401-407.

วิเชียร มีบุญ. (2541). พิธีกรรมจับปลาบึกในลุ่มน้ำโขง บ้านหาดไคร้ ตำบลเวียงอำเภอเชียงของ จังหวัด
เชียงราย. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาไทยคดีศึกษา (เน้นมนุษยศาสตร์) บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

อังคินันท์ อินทร์กำแหง และคณะ. (2549). การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงเหตุและดัชนีวัดภาวะวิกฤตชีวิต
สตรีไทยสมรส วัยกลางคนที่ทำงานนอกร้านในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วารสาร
พฤติกรรมศาสตร์, 12 (1), 561 - 589.