

หลักการมีส่วนร่วมในการบริหารเพื่อส่งเสริมจิตสาธารณะ แก่บุคลากรในองค์กร*

PRINCIPLES OF PARTICIPATION IN ADMINISTRATION TO PROMOTE PUBLIC MIND FOR ORGANIZATION PERSONNEL

รวีวรรณ วงศ์เดชานันท์

Raveewan Wongdechannun

บุญเชิด ชำนิศาสตร์

Booncherd Chumnisart

สมศักดิ์ บุญปู

Somsak Boonpoo

พระสุรียา สุริโย (คงคาไหว)

Phrasuriya Soriyo (Kongkawai)

ศักดิ์ดา หารเทศ

Sakda Hanthet

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand

E-mail: noonoi.mcu@gmail.com

บทคัดย่อ

การพัฒนาองค์กรให้มีคุณภาพ อำนาจการตัดสินใจไม่ควรขึ้นอยู่กับใครเพียงคนเดียว แต่ควรขึ้นอยู่กับความเห็นพร้อมต้องกันของคนในองค์กร และคนในองค์กรต่างเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็น เป็นองค์กรแห่งประชาธิปไตย เพราะว่าหากองค์กรใดมีผู้นำที่ไร้คุณภาพ การบริหารงานก็ย่อมจะไร้คุณภาพไปด้วย ดังนั้นคุณลักษณะพื้นฐานของผู้นำที่ดีจึงต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความสามารถในการบริหารจัดการองค์กรที่ดี มีความสามารถในการพัฒนางานบุคคล มีความเป็นผู้นำและกำกับดูแลควบคุมคุณภาพของการปฏิบัติงาน รวมถึงการแก้ปัญหาภายในองค์กรได้ดีอีกด้วย อีกทั้งการบริหารงานให้ประสบความสำเร็จจำเป็นต้องอาศัยทรัพยากรที่จำเป็น 4 ประการ ได้แก่ คน เงิน วัสดุ และการจัดการ คนเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดเพราะเป็นผู้ใช้จ่ายในการบริหารอื่น ๆ การพัฒนาคนให้มีคุณภาพจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ทุกองค์กรต้องให้ความสำคัญ การบริหารงานบุคคลเป็นหัวใจของการบริหารองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญอันจะนำไปสู่ความสำเร็จตาม

* Received 4 June 2021; Revised 28 June 2021; Accepted 29 June 2021



วัตถุประสงค์ การบริหารงานบุคคลเป็นการพัฒนาบุคคลให้มีความสามารถ มีทักษะในการทำงาน เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด คุณลักษณะที่สำคัญที่หลาย ๆ องค์กรพยายามปลูกฝังนั่นก็คือ การมีจิตสำนึกหรือจิตสาธารณะ จิตสำนึกหรือจิตสาธารณะ หมายถึง ความรู้สึกตระหนักของบุคคลถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรรวมถึงในสังคม ทำให้เกิดความรู้สึกที่ปรารถนาจะร่วมและมีส่วนช่วยเหลือ โดยรับรู้ถึงสิทธิควบคู่ไปกับหน้าที่และความรับผิดชอบ โดยแบ่งเป็น 3 รูปแบบ คือ 1) จิตสำนึกเกี่ยวกับตนเอง 2) จิตสำนึกเกี่ยวกับผู้อื่น 3) จิตสำนึกเกี่ยวกับสังคม

คำสำคัญ: หลักการมีส่วนร่วม, การบริหาร ,ส่งเสริมจิตสาธารณะ, บุคลากรในองค์กร

Abstract

The quality organization development that means the decision power should not depend on anyone but it should depend on the consensus of people in the organization and people are involved to decision making or participate to suggest an opinion. It indicated that a democratic organization because, if any organization has low quality leader, the management will poor quality too. However, the fundamental qualities of a good leader are broader vision, good organization management ability, human resource development ability, the leadership and oversight to control the quality of operations that including with solving problems within the organization as well. Moreover, the successful management requires four essential resources such as human, money, material and management. Human are the most important resource because they are the users of other administrative factors. For developing quality people is very important that all organization must focus on. Finally, human resource management is the key of organizational management, it is an important factor that leads for according to objectives successful. The human resource management is development of people ability, skills to work, to achieve the most efficient work. The important feature that many organizations are trying to train is consciousness or public mind mean sense of awareness problems occurring in the organization as well as in society and contribute by recognize rights along with duties and responsibilities that can be divided into 3 types: 1) self-consciousness 2) other people's consciousness 3) social consciousness.

Keywords: Participation, Administration, Promoting the Public Mind, Organization Personnel

บทนำ

การบริหารงานเป็นเรื่องที่สำคัญยิ่งต่อการดำเนินงานของทุก ๆ องค์กรทั้งนี้เพราะการบริหารงานสามารถบ่งชี้ให้เห็นได้ว่าองค์กรนั้น ๆ มีความเจริญก้าวหน้ามากน้อยเพียงใด การบริหารงานขององค์กรต่าง ๆ ที่ดีนั้น ผู้บริหารองค์กรจะต้องมีความสามารถในการวางแผน ให้บุคลากรสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดทั้งนี้ เพราะผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงปัจจัยทางด้านสิ่งแวดล้อมในรูปแบบต่าง ๆ ร่วมด้วยซึ่งการวินิจฉัยสั่งการเป็นเครื่องมือที่แสดงให้เห็นถึงศักยภาพและความสามารถของตัวผู้บริหารเอง (อนุศักดิ์ ฉิณไพศาล, 2557) มีนักวิชาการ นักบริหารหลายท่านได้ให้ความหมายและแสดงทัศนะที่เกี่ยวกับการบริหารงานไว้ว่า การบริหารเป็นการจัดการอย่างมีระเบียบแบบแผน เกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดและทำให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่นบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ด้วยความร่วมมือของกล่มบุคคลและยังเสนอว่า “การบริหาร” และ “การจัดการ” นั้นบางครั้งอาจใช้แทนกันได้ เนื่องจากเป็นกิจกรรมที่หวังผลขึ้นสุดท้ายอย่างเดียวกัน คือ ความสำเร็จของงาน “การบริหาร” ใช้มากในการบริหารรัฐกิจส่วน “การจัดการ” ใช้มากในทางธุรกิจหรืออาจกล่าวว่า “การบริหาร” มุ่งเน้นที่การกำหนดนโยบายและการวางแผนส่วน “การจัดการ” เป็นการนำเอานโยบายและแผนไปดำเนินให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ (สมคิด บางโม, 2562)

การบริหาร หมายถึง กระบวนการของสังคมอย่างหนึ่งที่เกิดขึ้นกับกลุ่มคนกลุ่มหนึ่งที่จะเข้ามาร่วมกัน เพื่อก่อทำกิจกรรมอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างเพื่อให้บรรลุถึงจุดหมายตามที่ได้กำหนดเอาไว้ การกระทำนั้นจะเป็นการกระทำที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ การดำเนินการ เพื่อให้คงอยู่ต่อไป การกระตุ้นหรือการยั่วยุให้เกิดการกระทำ การควบคุมและการกระทำที่ให้เกิดการรวมกันเข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันอย่างมีระบบแบบแผน หรืออย่างไม่มีแบบแผนทั้งในด้านของบุคคลและในด้านวัตถุ กระบวนการวางแผนการจัดองค์การ การสั่งการและการควบคุม การปฏิบัติการในองค์การและการใช้ทรัพยากรอื่น ๆ ที่ก่อให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรหรืออีกความหมายหนึ่งคือ กระบวนการทำงานเพื่อก่อให้เกิดการทำงานที่เป็นผลสำเร็จด้วยการใช้บุคคลและทรัพยากรต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุซึ่งเป้าหมายของความต้องการ (วิโรจน์ สารัตนะ, 2555) การบริหาร คือ ศาสตร์และศิลป์ของการดำเนินงานอย่างมีหลักการ กฎเกณฑ์และทฤษฎี ที่เชื่อถือได้ มีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยอาศัยบุคคลผู้ร่วมงานที่มีความชำนาญของแต่ละบุคคลพร้อมทั้งกระจายอำนาจอย่างทั่วถึงเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย โดยการใช้หลักการวางแผน การจัดการองค์การโดยภาพรวม คือ กระบวนการทางสังคมของบุคคลที่ทำหน้าที่วางแผนการจัดองค์การ จัดคนเข้าทำงาน สั่งการ และควบคุมการทำงานให้กิจกรรมขององค์การดำเนินงานไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพอาศัยกระบวนการทางสังคมซึ่งพิจารณาได้เป็น 3 ทาง คือ 1) ทางโครงสร้าง



เป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นตอนของสายการบังคับบัญชา 2) ทางหน้าที่ เป็นขั้นตอนของหน่วยงานที่ระบุหน้าที่ บทบาท ความรับผิดชอบ และเครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย 3) ทางปฏิบัติการ เป็นกระบวนการบริหารดำเนินการในสถานการณ์ที่บุคคลต่อบุคคลกำลังมีปฏิสัมพันธ์หรือร่วมทำปฏิกิริยาเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน (วิรัช สงวนวงศ์วาน, 2554)

การส่งเสริมจิตสาธารณะเป็นกระบวนการก่อให้เกิดความตระหนักของบุคคลถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม ทำให้เกิดความรู้สึกปรารถนาที่จะช่วยเหลือสังคม ต้องการเข้าไปแก้วิกฤตการณ์โดยรับรู้ถึงสิทธิควบคู่ไปกับหน้าที่และความรับผิดชอบต่อส่วนรวมว่าสามารถร่วมแก้ไขปัญหาคือได้และลงมือกระทำเพื่อให้เกิดการแก้ปัญหาด้วยวิธีการต่าง ๆ โดยการเรียนรู้และแก้ไข ปัญหาาร่วมกันกับคนในสังคมการกระทำที่แสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อสาธารณสมบัติด้วยการเอาใจใส่ดูแลเป็นธุระและเข้าร่วมในเรื่องส่วนรวมที่เป็นประโยชน์ร่วมกันของกลุ่มโดยพิจารณาจากการที่บุคคลหลีกเลี่ยงการใช้หรือกระทำที่ก่อให้เกิดการชำรุดเสียหายต่อของส่วนรวม การถือเป็นหน้าที่ที่จะมีส่วนร่วมในการดูแล การเคารพสิทธิในการใช้สาธารณสมบัติของผู้อื่น มุ่งปฏิบัติเพื่อส่วนรวมใน การดูแลรักษาของส่วนรวมเช่นการทำตามหน้าที่ที่กำหนดการดูแลความสงบเรียบร้อย การรักษา สาธารณสมบัติ รับรู้ถึงปัญหาที่เกิดขึ้นมีส่วนร่วมในการหาแนวทางป้องกันแก้ไข และติดตาม ประเมินผล รวมไปถึงการรับอาสาทำบางสิ่งบางอย่างเพื่อส่วนรวม การเคารพสิทธิของผู้อื่น การใช้ของส่วนรวม ไม่ปิดกั้นในการใช้ของบุคคลอื่นมีการแบ่งปันหรือเปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้ใช้ของส่วนรวม ไม่ยึดครองของส่วนรวมมาเป็นของตนเอง (พระนรินทร์ คำเรือง, 2555)

ดังนั้นหลักการมีส่วนร่วมในการบริหารเพื่อส่งเสริมจิตสาธารณะแก่บุคลากรในองค์กรก่อให้เกิดจิตสำนึกหรือจิตสาธารณะด้านสังคม สังคมไทยในปัจจุบันค่อนข้างอ่อนแอ เนื่องจากโครงสร้างของสังคมหลาย ๆ อย่าง อันสะท้อนออกมาในรูปแบบของปัญหาหลาย ๆ ด้าน เช่น ปัญหาการเมือง เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม จริยธรรม เป็นต้น ปัญหาเชิงโครงสร้างดังกล่าว อาจแก้ไขได้หากมุ่งเน้นการแก้ปัญหาไปที่ต้นตอของปัญหานั้นกล่าวคือ การปลูกฝังจิตสำนึกอาสาหรือจิตสาธารณะ ให้เกิดขึ้นกับทุกคน ให้ทุกคนมองปัญหาเป็นเรื่องส่วนรวม มิใช่ปัญหาของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือองค์กรใดองค์กรหนึ่งที่จะต้องแก้ไข แต่ทุกคนเป็นส่วนหนึ่งของสังคมต้องเข้ามามีส่วนในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น มีเป้าหมายเดียวกันคือการปลดปล่อยปัญหาต่าง ๆ ให้คลี่คลายลง บุคคลผู้มีจิตสำนึกอาสา หมายถึง บุคคลผู้ซึ่งกระทำการต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจหรือสมัครใจ เป็นการเสนอตัวเข้ามาทำภารกิจต่าง ๆ ด้วยจิตเมตตาปรารถนาดีต่อเพื่อนมนุษย์ ส่วนบุคคลผู้มีจิตสำนึกสาธารณะ หมายถึง บุคคลที่ตระหนักถึงหน้าที่ที่จะทำสิ่งใดเพื่อเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม เป็นจิตที่คิดสร้างสรรค์ คือคิดในทางที่ดี ไม่ทำลายบุคคล สังคม วัฒนธรรม ประเทศชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นกุศลและมุ่งทำกรรมดีที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม

แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

แนวคิดเกี่ยวกับเรื่องการมีส่วนร่วมได้มีนักวิชาการกล่าวไว้อย่างหลากหลาย ทั้งด้านการให้ความหมายของการมีส่วนร่วม ประเภทของการมีส่วนร่วม ลักษณะของการมีส่วนร่วม ประโยชน์และคุณค่าของการมีส่วนร่วม ปัญหาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของคนในชุมชน รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 หมวด 3 ว่าด้วยสิทธิและเสรีภาพของชนชาวไทยมาตรา 43 ได้บัญญัติไว้ว่า “บุคคลและชุมชนย่อมมีสิทธิเข้าชื่อกันเพื่อเสนอแนะต่อหน่วยงานของรัฐให้ดำเนินการใดอันจะเป็นประโยชน์ต่อประชาชนหรือชุมชน หรืองดเว้นการดำเนินการใดอันจะกระทบต่อความเป็นอยู่อย่างสงบสุขของประชาชนหรือชุมชนและได้รับแจ้งผลการพิจารณาโดยรวดเร็ว ทั้งนี้ หน่วยงานของรัฐต้องพิจารณาข้อเสนอแนะนั้นโดยประชาชนที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการพิจารณาด้วยตามวิธีการที่กฎหมายบัญญัติ ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ” และในหมวด 6 ว่าด้วยแนวนโยบายแห่งรัฐ มาตรา 78 ได้บัญญัติเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมไว้ดังนี้ “รัฐต้องให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศด้านต่าง ๆ การจัดทำบริการสาธารณะ การตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐ การต่อต้านการทุจริต รวมทั้งการตัดสินใจทางการเมือง และการอื่นๆ ที่อาจมีผลกระทบต่อประชาชน” (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560, 2560) การมีส่วนร่วมตามแนวคิดของ Vroom, V. H. & Yetton, P. หมายถึง แนวทางในการที่จะกำหนดว่า เมื่อไร ควรจะมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และควรจะมีส่วนร่วมมากน้อยอย่างไร ในการตัดสินใจ” นอกจากนี้ Vroom และ Yetton ได้เสนอแนะว่าการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจนี้ควรจะขึ้นกับธรรมชาติของปัญหาและสถานการณ์ในการกำหนดรูปแบบและปริมาณของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจโดยเสนอกฎไว้ 2 กลุ่ม คือ 1) กฎกลุ่มแรก เป็นการส่งเสริมคุณภาพของการตัดสินใจ 2) กฎกลุ่มที่สอง เป็นการส่งเสริมการยอมรับการตัดสินใจในการตัดสินใจนั้น มีทางเลือกอยู่ 5 วิธี ตั้งแต่ผู้มีอำนาจตัดสินใจเองคนเดียว ไปจนถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจอย่างเต็มที่ที่มีรายละเอียด ดังนี้ 2.1) ผู้บริหารใช้ข้อมูลที่มีอยู่แล้วตัดสินใจเองตามลำพัง 2.2) ผู้บริหารแสวงหาข้อมูลจากผู้อื่น แล้วตัดสินใจเอง 2.3) ผู้บริหารหารือกับผู้เกี่ยวข้องเป็นรายคนแสวงหาความคิดและข้อเสนอแนะแล้วตัดสินใจเอง 2.4) ผู้บริหารปรึกษากับผู้เกี่ยวข้องเป็นกลุ่มแสวงหาความคิดเห็นร่วมกันโดยการอภิปรายแล้วตัดสินใจ 2.5) ผู้บริหารร่วมคิดกับกลุ่มเกี่ยวกับสถานการณ์และปัญหาแล้วให้กลุ่มตัดสินใจ (Vroom, V. H. & Yetton, P., 1973)

1.1 ความหมายของการมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วม คือ การเปิดโอกาสให้ประชาชนหรือบุคคล ได้มีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนการพัฒนาทั้งในการแก้ไขปัญหาและป้องกันปัญหา โดยเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการคิดริเริ่มการทำงานแบบมีส่วนร่วม ไม่ว่าจะเป็นระดับครอบครัว ระดับโรงเรียน ระดับชุมชน ระดับองค์กร หรือระดับประเทศนั้น มีความสำคัญอย่างยิ่งในกระบวนการพัฒนาปัจจุบัน เพราะจะช่วยให้ผู้



มีส่วนร่วมเกิดความรู้สึกความเป็นเจ้าของ ให้สมาชิกทุกคนในองค์กรหรือหน่วยงานเดียวกันได้กระทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่คาดหวังและประสบผลสำเร็จ แม้ว่าการมีส่วนร่วมจะมีนักวิชาการให้ความหมายไว้อย่างหลากหลายทฤษฎีนั้นก็ตาม แต่สิ่งสำคัญของการมีส่วนร่วมก็คือ การเปิดโอกาสให้บุคคล หรือกลุ่มบุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรม ไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อม ในลักษณะของการร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ร่วมคิดตามผล การเปิดโอกาสให้เข้าร่วมกิจกรรมจะได้รับประโยชน์ในด้านการนำเอาความรู้ ความสามารถ (Talents) และทักษะ (Skills) ของคนในองค์กร หรือท้องถิ่นแล้วแต่กรณีมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อสังคม นอกจากนี้การเข้ามามีส่วนร่วมจะช่วยให้ผู้เข้าร่วมมีความรู้สึกว่าคุณค่า และมีศักดิ์ศรี อีกทั้งจะกระตุ้นให้ทุกฝ่ายได้สำนึกในหน้าที่ และความรับผิดชอบ ผู้ที่ละเลย หรือเฉยเมยไม่เข้าร่วม จะด้วยเหตุใดก็ตามย่อมทำให้มีอำนาจน้อยกว่าผู้ที่เข้าร่วมในกิจกรรมหรือกล่าวได้ว่าความละเลยไม่สนใจเป็นสภาวะที่บุคคลปลีกตัวออกจากสังคมนั่นเอง (สมบัติ นามบุรี, 2562, 2562)

1.2 หลักการและกระบวนการของการมีส่วนร่วม

ผลมาจากการเห็นพ้องกันในเรื่องของความต้องการและทิศทางของการเปลี่ยนแปลงจะต้องมีมากจนเกิดความคิดริเริ่มโครงการเพื่อการปฏิบัติ เหตุผลข้อแรกของการที่มีกลุ่มคนมารวมกันได้ ควรจะต้องมีการตระหนักว่าการกระทำทั้งหมดที่ทำโดยกลุ่มหรือกระทำผ่านองค์กรเป็นความต้องการในระดับสูงสุดที่อยากจะให้เกิดการพัฒนาความเป็นอยู่ของตนอย่างดีที่สุดเท่าที่จะทำได้ การมีส่วนร่วมเป็นหัวใจสำคัญของแนวคิดประชาธิปไตย และหลักการเบื้องต้นของการมีส่วนร่วม คือ การตัดสินใจใด ๆ ก็ตามที่ ส่งผลกระทบต่อถึงบุคคลใด บุคคลหนึ่ง บุคคลเหล่านั้นควรเป็นผู้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจนั้น โดยหลักการนี้ การมีส่วนร่วมจะตั้งอยู่บนพื้นฐานความคิดที่ว่า บุคคลแต่ละคนย่อมทราบดีว่าตนต้องการอะไร เพราะฉะนั้นการที่เหตุการณ์ใดก็ตามจะส่งผลกระทบต่อถึงบุคคลใด บุคคลนั้นย่อมทราบดีว่าเขาต้องการหรือไม่ต้องการอะไร และอะไรบ้างที่จะเกิดขึ้นกับตนเอง (ศิริกาญจน์ โกสุมภ์, 2542)

1.3 ประเภทของการมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วมยังพิจารณาได้หลายมุมมองซึ่งมีทั้งทางตรงและทางอ้อม การมีส่วนร่วมในบางกรณีเป็นไปอย่างแท้จริงหรือเป็นไปในลักษณะเทียม อย่างไรก็ตามจะขอกล่าวในรายละเอียดต่อไปอีกโดยทั่วไปแบ่งเป็น 2 ประเภท ได้แก่ (เมตต์ เมตต์การุณจิต, 2553)

1. การมีส่วนร่วมโดยตรง ดังที่ได้กล่าวมาแล้วว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการตัดสินใจเป็นสำคัญ ดังนั้นผู้มีหน้าที่รับผิดชอบกิจกรรมโดยตรง เช่น ผู้บริหาร หัวหน้าโครงการการปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ก็ตาม มักจะเปิดโอกาสให้บุคคลอื่นเข้ามามีส่วนร่วมในรูปของกรรมการที่ปรึกษา ที่จะให้ข้อคิด ข้อเสนอแนะ เพราะกิจกรรมบางอย่างอาจมีอุปสรรคไม่สามารถแก้ปัญหาให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี จึงจำเป็นต้องให้บุคคลอื่นเข้ามาร่วมในการตัดสินใจ เพื่อให้ผลการตัดสินใจเป็นที่ยอมรับแก่คนทั่วไป หรือเกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพ การ



มีส่วนร่วมโดยตรงจึงมีสาระสำคัญอยู่ที่ว่าเป็นการร่วมอย่างมีระบบตามกระบวนการบริหารมักทำเป็นลายลักษณ์อักษร เช่น เมื่อมีคำสั่งแต่งตั้งบุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องใดก็ตาม ผลที่เกิดขึ้นนั้น เกิดจากการตัดสินใจร่วมกัน เป็นต้น

2. การมีส่วนร่วมโดยอ้อม การมีส่วนร่วมโดยอ้อมเป็นเรื่องของการทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งให้บรรลุเป้าหมายอย่างไม่เป็นทางการ โดยไม่ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในกระบวนการบริหารแต่อย่างใด แต่เป็นเรื่องของการให้การสนับสนุนส่งเสริมให้บรรลุเป้าหมายเท่านั้น เช่น การบริจาคเงินทรัพย์สินวัสดุอุปกรณ์ แรงงานเข้าช่วยสมทบไม่ได้เข้าร่วมประชุมแต่ยินดีร่วมมือ เป็นต้น

หลักการบริหาร

การบริหารงานบุคคล เป็นศัพท์ทางวิชาการที่ได้บัญญัติขึ้นโดยแปลความหมายจากภาษาอังกฤษว่า Personnel Administration, Personnel Management, Labor Relations, Industrial Relations และ Manpower Management สำหรับในภาษาไทยจะใช้ศัพท์ที่แตกต่างกันออกไป เช่น การจัดการงานบุคคล การจัดการฝ่ายบุคคล การจัดการทรัพยากรมนุษย์ การจัดการทรัพยากรบุคคล การเจ้าหน้าที่ การบริหารงานเจ้าหน้าที่ การบริหารงานบุคลากร หรือการบริหารงานบุคคล เหล่านี้ซึ่งทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการในการบริหารงานบุคคล ซึ่งประกอบด้วย การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาบุคคลและการบรรจุแต่งตั้ง การบำรุงรักษา การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงานและการพิจารณาให้บุคคลพ้นจากงาน เป็นต้น (สมยศ นาวิการ, 2545)

2.1 ความหมายของการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายต้องอาศัยทรัพยากรที่จำเป็น 4 อย่าง คือ คน เงิน วัสดุ การจัดการ ซึ่งการใช้ทรัพยากรทั้ง 4 ให้เกิดประโยชน์ต้องคำนึงถึง 3 หลัก คือ หลักความเสมอภาค หลักประสิทธิภาพ และหลักประสิทธิผล คน นับว่ามีความสำคัญ เพราะคนเป็นผู้ใช้ปัจจัยในการบริหารอื่น ๆ ดังนั้นการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ ย่อมเกิดขึ้นกับคนในองค์กรนั้น ซึ่งการวางแผนเกี่ยวกับการสรรหาบุคคลเข้ามาในองค์กรเป็นหน้าที่ของฝ่ายบุคคลหรือฝ่ายบริหารงานบุคคล การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หรือการบริหารงานบุคคล เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์หรือเรียกว่าเป็นสหวิทยาการที่ต้องการผสมผสานศาสตร์ต่าง ๆ ในการจัดการบุคคลให้ทำงานด้วยความเต็มใจและมุ่งมั่นในการทำงานให้ได้มาตรฐานเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ (ประเวศน์ มหารัตน์สกุล, 2545) การบริหารเป็นศาสตร์ที่มีองค์ประกอบของความรู้ หลักและกฎเกณฑ์ที่นำมาจากศาสตร์สาขาต่าง ๆ เพื่อไปใช้เป็นแนวทางในการศึกษาความรู้เกี่ยวกับการบริหารแล้วนำไปสู่การปฏิบัติจริงการบริหารที่จะประสบผลสำเร็จได้นั้น ก็ขึ้นอยู่กับความสามารถ ประสบการณ์และทักษะของผู้บริหาร การประยุกต์เอาทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง



กับการบริหารไปสู่การปฏิบัติจริงให้ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม นับว่าเป็นศิลปะอย่างหนึ่ง กรอบในการพิจารณาผู้บริหารที่จะส่งผลให้งานประสบผลสำเร็จมีอยู่ 5 ประการ ตามคำย่อภาษาอังกฤษว่า “ POSDC” มีความหมายว่าดังนี้ (พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตโต), 2549) คือ

1. P คือ Planning หมายถึง การวางแผน เป็นการกำหนดแนวทางดำเนินการเพื่อความสำเร็จที่จะตามมาในอนาคต ผู้บริหารที่ดีต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลเพื่อกำหนดทิศทางขององค์กร

2. O คือ Organizing หมายถึง การจัดองค์การ เป็นการกำหนดโครงสร้างความสัมพันธ์ของสมาชิกและสายบังคับบัญชาภายในองค์กร มีการแบ่งงานกันทำ และมีการกระจายอำนาจ

3. S คือ Staffing หมายถึง งานบุคลากร เป็นการสรรหาบุคลากรใหม่ การพัฒนาบุคลากรและการใช้คนให้เหมาะสมกับงาน

4. D คือ Directing หมายถึง การอำนวยการ เป็นการสื่อสารเพื่อให้เกิดการดำเนินการตามแผน ผู้บริหารต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และต้องมีภาวะผู้นำ

5. C คือ Controlling หมายถึง การกำกับดูแล เป็นการควบคุมคุณภาพของการปฏิบัติงานภายในองค์กร รวมทั้งกระบวนการแก้ปัญหาภายในองค์กร

จากข้างต้นจึงสรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง การบริหารงานบุคคล การที่ผู้บริหารใช้ทักษะและประสบการณ์ในการทำงานด้านบุคลากรในองค์กร เกี่ยวกับการวางแผน อัตรากำลัง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งบุคคลที่มีประสิทธิภาพสูงสุดเข้าทำงานในองค์กร การบำรุงรักษาและพัฒนาบุคลากร ตลอดจนจนถึงการประเมินผลการปฏิบัติและการพิจารณาให้บุคคลพ้นจากงานเพื่อสนองตามวัตถุประสงค์ขององค์กรและบุคลากรในองค์กรเป็นหลัก การใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการจัดระบบที่เอื้อให้เกิดกระบวนการในการทำงานตามวัตถุประสงค์ร่วมกันของกลุ่มคน โดยนำทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และเพื่อทำให้งานบรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล

บุคคล นับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญในการที่จะนำความสำเร็จมาสู่องค์กร เนื่องจากคนได้เป็นผู้สร้างสรรค์สิ่งทุกอย่างจนกลายเป็นผลผลิตขององค์กร โดยทั่วไปคนจะมีลักษณะที่หลากหลายแตกต่างกันในด้านความรู้ ทักษะและทัศนคติซึ่งเป็นคุณลักษณะที่สำคัญในการปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ให้องค์การบรรลุเป้าหมาย การดำเนินการให้คนหรือบุคคลสามารถสร้างสรรค์งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ต้องอาศัยความสามารถในการบริหารจัดการบุคคลในองค์กร เพราะคนเป็นผู้ใช้ทรัพยากรอื่นทุกชนิดขององค์กร ในกระบวนการผลิตและบริการด้วยเหตุนี้ การดำเนินการให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ ซึ่งก็คือการบริหารงานบุคคลจึงมีความสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร การบริหารงาน

บุคคลเป็นหนึ่งในกิจกรรมที่มีความสำคัญก็คือการพัฒนาบุคคลให้มีความสามารถ มีทักษะในการทำงาน มีศักยภาพในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงานมีประสิทธิภาพและความชำนาญในหน้าที่ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุด การบริหารงานบุคคลเป็นการดำเนินงานที่เป็นกระบวนการลูกโซ่ ตั้งแต่การวางแผนนโยบาย กำหนดแผนอัตรากำลังคน การสรรหาคัดเลือกคนดีที่มีความสามารถเข้ามาทำงานในอัตราค่าตอบแทนที่เหมาะสม การวางโครงสร้างและกำหนดค่าตอบแทนรวมทั้งสวัสดิการ การอบรมให้คนทำงานเป็น การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้ายการพัฒนาศักยภาพให้บุคคลทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง มีขวัญกำลังใจและมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมในองค์การ มีความจงรักภักดีจนกระทั่งพ้นจากสภาพการเป็นบุคลากรขององค์การ ทั้งนี้โดยตระหนักถึงความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์หรือบุคคลใน 3 ประการ คือ 1) ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพย์สินขององค์การ ไม่ใช่ค่าใช้จ่าย 2) ศักยภาพของมนุษย์ สามารถพัฒนาได้ไม่มีที่สิ้นสุด 3) ทรัพยากรมนุษย์ เป็นแหล่งสร้างเสริมและเพิ่มคุณค่าของผลผลิตและการบริการขององค์การ (เสถียรภาพพันธุ์โพธิ์โรจน์, 2543) ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลสามารถสรุปได้ ดังนี้ (พะยอม วงศ์สารศรี, 2540)

2.2.1 ช่วยพัฒนาให้องค์การเจริญเติบโตขึ้นเพราะการบริหารงานบุคคลเป็นสื่อกลางในการประสานงานกับแผนกต่าง ๆ เพื่อแสวงหาวิธีการให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาทำงานในองค์การเมื่อองค์การได้บุคคลที่มีคุณสมบัติดังกล่าวย่อมทำให้องค์การเจริญเติบโตและพัฒนาขึ้น

2.2.2 ช่วยให้บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์การมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อผลผลิตขององค์กร

2.2.3. ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงแก่สังคมและประเทศชาติ ถ้าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ย่อมไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างองค์การกับพนักงานที่ปฏิบัติงานทำให้สภาพสังคมโดยรวมมีความสุข มีความเข้าใจที่ดีต่อกัน

การบริหารงานบุคคล คือ หัวใจของการบริหารเพราะงานทุกชนิดของหน่วยงานทุกประเภท ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานขนาดเล็กหรือหน่วยงานขนาดใหญ่จะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและได้รับความสำเร็จตามเป้าหมายหรือไม่เพียงใด ขึ้นอยู่กับความร่วมมือของบุคคลที่เกี่ยวข้องทุกคนและทุกฝ่าย ถ้าผู้บริหารขาดความสามารถในการบริหารงานบุคคล แม้จะมีวัสดุอุปกรณ์นานาชนิด มีงบประมาณจำนวนมากสนับสนุนและมีคนจำนวนมากในหน่วยงานก็ตาม แต่ถ้าผู้บริหารไร้ความสามารถก็เหมือนไม่มีอะไรสักอย่างเพราะไม่สามารถใช้คนให้เหมาะกับงาน ใช้คนที่ทำงานไม่เป็น ขาดสมรรถภาพไม่มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่มีความจงรักภักดีต่อหน่วยงานและขาดความรับผิดชอบ ต่างคนก็จะยื้อแย่งหาประโยชน์จากเงินงบประมาณที่มีอยู่ หาประโยชน์จากอำนาจหน้าที่ซึ่งได้มาโดยตำแหน่งและทะเลาะเบาะแว้ง



กัน แยกความสามัคคี ต่างคนต่างอยู่และทำงานไปวัน ๆ โดยไม่ร่วมมือในโครงการทั้งหลาย ที่ผู้บริหารวางไว้ก็จะล้มเหลวเพราะมีคนเหมือนไม่มี ในเมื่อคนเหล่านั้นไม่ร่วมมือและหย่อนสมรรถภาพ

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปว่า ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล เป็นหัวใจของการบริหารขององค์การทั้งหมด และเป็นปัจจัยสำคัญอันจะนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องจะต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ กลยุทธ์ตลอดจนความสามารถสติปัญญาในการบริหารงานมีฉะนั้นแล้วอาจก่อให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานได้ ซึ่งจะมีผลกระทบต่อความก้าวหน้าหรือความล้มเหลวขององค์การได้ องค์การหรือหน่วยงานใดจะมีประสิทธิภาพก็ขึ้นอยู่กับตัวบุคคลผู้บริหารจัดการงานอย่างมีความเข้าใจเหมาะสมกับงานที่ทำนั้นย่อมทำให้เกิดประโยชน์ในองค์การนั้นๆ และภาคส่วนอื่น ๆ อีกด้วยและการดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับบุคคลในองค์การ เพื่อให้องค์การมีบุคคลทำงานในระบบงานขององค์การตามโครงสร้างที่กำหนดไว้อย่างเพียงพอทั้งในด้านคุณภาพและด้านปริมาณ ตลอดจนสามารถดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

การส่งเสริมจิตสาธารณะ

จิตสาธารณะเป็นการกระทำด้วยจิตวิญญาณที่มีความรักความห่วงใยความเอื้ออาทรต่อคนอื่นและสังคมโดยรวม การมีคุณธรรมจริยธรรมและการไม่กระทำที่เสื่อมเสียหรือเป็นปัญหาต่อสังคมประเทศชาติการมีจิตที่คิดสร้างสรรค์ เป็นกุศล และมุ่งทำกรรมดีที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม คิดในทางที่ดี ไม่ทำลายเบียดเบียนบุคคล สังคม วัฒนธรรมประเทศชาติและสิ่งแวดล้อม การกระทำและคำพูดที่มาจากความคิดที่ดี การลดความขัดแย้งและการให้ขวัญและกำลังใจต่อกันเพื่อให้สังคมโดยส่วนรวมมีความสุข

3.1 ความหมายของจิตสาธารณะ

คำว่า จิตสาธารณะ (Public Mind) หรือจิตสำนึกสาธารณะ (Public Consciousness) เป็นคำใหม่ที่มีใช้เมื่อไม่นานมานี้ และเป็นเรื่องใหม่สำหรับคนไทย ซึ่งมีผู้ให้ความหมายของจิตสำนึกสาธารณะหรือจิตสาธารณะ ไว้หลากหลายและมีการเรียกจิตสำนึกสาธารณะไว้แตกต่างกัน ได้แก่ การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม จิตสำนึกต่อสังคม จิตสำนึกต่อส่วนรวม จิตสำนึกต่อสาธารณะสมบัติ เป็นต้น จิตสำนึก หมายถึง จิตสำนึกที่ดีในสังคม สังคมในที่นี้หมายถึง สังคมในชุมชนของตน การปฏิบัติตนให้มีจิตสำนึกที่ดีต่อชุมชนของตน คือ การปฏิบัติตน และการมีส่วนร่วมที่ดีในกิจกรรมของชุมชน การช่วยกันดูแลชุมชนของตน การให้ความร่วมมือ การเสียสละกำลังกาย กำลังทรัพย์ เพื่อการรักษาความปลอดภัยในชุมชน เพื่อสาธารณูปโภคในชุมชน การให้ความเป็นมิตรและมีน้ำใจต่อกัน จิตสำนึกต่อสาธารณะสมบัติ และให้ความหมายในเชิงพฤติกรรมไว้ว่า คือ การใช้ สาธารณสมบัติอย่างรับผิดชอบ หรือการ

รับผิดชอบต่อสาธารณสมบัติ ซึ่งมีนัยสองประการ ได้แก่ 1) การรับผิดชอบต่อสาธารณสมบัติ ด้วยการหลีกเลี่ยงการใช้และการกระทำที่จะก่อให้เกิดความชำรุดเสียหายต่อ สาธารณสมบัติ นั้น ๆ รวมไปถึง การถือเป็นหน้าที่ที่จะมีส่วนร่วมในการดูแลสาธารณะสมบัติในวิสัยที่ตนสามารถทำได้ 2) การเคารพสิทธิการใช้สาธารณสมบัติของผู้อื่น โดยการคำนึงว่าทุกคนก็ย่อมมีสิทธิในการใช้เช่นเดียวกันจะต้องไม่ยึดสาธารณะสมบัตินั้นไว้เป็นของส่วนตัว และไม่ปิดกั้นโอกาสการใช้ประโยชน์สาธารณะสมบัติของผู้อื่น จิตสำนึกสาธารณะ หมายถึง กระบวนการคิด และลักษณะของบุคคล ที่มีการปฏิบัติโดยมีกระบวนการในระดับบุคคลไปสู่สาธารณะมีความรัก และรู้สึกเป็นเจ้าของสาธารณะ ต้องการที่จะทำประโยชน์มากกว่าที่จะรับจากสาธารณะ (ชาย โพธิ์สิตา และคณะ, 2540) จิตสาธารณะ หมายถึง ความรู้สึกตระหนักของบุคคลถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม ทำให้เกิดความรู้สึกที่ปรารถนาจะร่วมและมีส่วนช่วยเหลือสังคม โดยรับรู้ถึงสิทธิควบคู่ไปกับหน้าที่และความรับผิดชอบ สำนึกถึงพลังของตนเองที่สามารถร่วมแก้ไขปัญหได้ และลงมือกระทำเพื่อให้เกิดการแก้ปัญหาด้วยวิธีการต่าง ๆ โดยการเรียนรู้และแก้ไขปัญหาร่วมกันกับคนในสังคมเพราะการอยู่ร่วมกันในสังคมทุกวันนี้ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยความมีน้ำใจไมตรีการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ การช่วยเหลือเกื้อกูลกันโดยไม่หวังผลตอบแทน การดำรงชีวิตในสังคมที่มีการช่วยเหลือกันถึงแม้ว่าเรื่องราวหรือเหตุการณ์นั้นไม่ได้มีความเกี่ยวข้องกับเราหรือเราไม่ได้เดือดร้อนด้วย แต่ก็เต็มใจที่จะแบ่งปันให้การช่วยเหลือเอื้ออาทรกัน นั่นคือ การแสดงออกถึงจิตสำนึก (Consciousness) เป็นสภาวะจิตใจที่เกี่ยวกับความรู้สึก ความคิด ความปรารถนาต่าง ๆ สภาวะจิตใจดังกล่าว เกิดการรับรู้ซึ่งมีความหมายเหมือนกับการรู้ตัว (Awareness) อันเป็นผลจากการประเมินค่า การเห็นความสำคัญซึ่งเป็นสิ่งที่ได้มาจากทัศนคติ (Attitude) ความเชื่อ (Beliefs) ค่านิยม (Values) ความเห็น (Opinion) ความสนใจ (Interest) ของบุคคล คำว่า “จิตสำนึก” มีความหมายใกล้เคียงที่สุดกับคำว่า “ความเชื่อ” (Beliefs) ซึ่งเป็นสิ่งที่เกิดจากการรวบรวมและสัมพันธ์กันของประสบการณ์ของคน ทำหน้าที่ประเมินค่าของจิตใจว่าสิ่งใดเป็นสิ่งสำคัญ หากปราศจากความเชื่อประสบการณ์ต่าง ๆ ที่คนมีอยู่นั้น ก็จะอยู่เพียงในความทรงจำ ไม่มีส่วนใดมีความสำคัญเด่นชัดขึ้นมา แต่หากว่าประเมินค่าแล้วตระหนักถึงความสำคัญที่มีต่อสิ่งนั้นแสดงว่า จิตสำนึกถึงสิ่งนั้น ๆ ของบุคคลได้เกิดขึ้นแล้ว จิตสำนึกของบุคคลเป็นสภาวะที่จิตใจก่อนการแสดงออกเชิงพฤติกรรมทางกายภาพของบุคคล การมีจิตสำนึกที่ดีต่อสิ่งหนึ่งไม่ทำให้คนต้องแสดงออกตามจิตสำนึกเสมอไป พฤติกรรมแสดงออกใด ๆ ของมนุษย์นั้นเป็นผลมาจาก 1) ทัศนคติ 2) บรรทัดฐานของสังคม 3) นิสัย และ 4) ผลที่คาดหวังจะได้รับหลังจากการทำพฤติกรรมนั้น ๆ (พิเชษฐ ศรีสุข, 2558)



3.2 รูปแบบของจิตสาธารณะ

รูปแบบของจิตสาธารณะหรือจิตสำนึกสาธารณะนั้น มีการแบ่งรูปแบบที่แตกต่างกันไปตามระดับอายุของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ซึ่งแบ่งรูปแบบของจิตสำนึกจิตสำนึกว่ามีอยู่ 3 ด้านหลัก ๆ คือ (พิเชษฐ์ ศรีสุข, และคณะ 2558)

1. จิตสำนึกเกี่ยวกับตนเอง (Self Consciousness) เป็นจิตสำนึกเพื่อพัฒนาตนเอง ทำให้ตนเองเป็นบุคคลที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น เป็นจิตสำนึกที่ทุกสังคมพยายามเหมือนกันที่จะสร้างให้เกิดขึ้นให้ได้ เช่น ความขยัน ความรับผิดชอบ ความมานะอดทน เป็นต้น เป็นจิตสำนึกที่ถูกปลูกฝัง และมีมานานตามสภาพสังคมไทย

2. จิตสำนึกเกี่ยวกับผู้อื่น (Others Oriented Consciousness) เป็นจิตสำนึกของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของคนในกลุ่มชนหนึ่ง สังคมหนึ่ง เช่น ความเห็นอกเห็นใจ ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ความสามัคคี เป็นต้น

3. จิตสำนึกเกี่ยวกับสังคมหรือจิตสำนึกสาธารณะ (Social or Public Consciousness) เป็นจิตสำนึกที่ตระหนักถึงความสำคัญในการอยู่ร่วมกัน หรือคำนึงถึงผู้อื่นที่ร่วมความสัมพันธ์เป็นกลุ่มเดียวกัน เป็นจิตสำนึกที่คนไทยยังไม่ค่อยมี และขาดกันอยู่มาก เพราะพื้นฐานความเป็นมาของสังคมไทยสมควรที่จะรีบพัฒนาขึ้นโดยเร็ว เช่น จิตสำนึกด้านเศรษฐกิจ จิตสำนึกด้านการเมือง จิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม จิตสำนึกด้านสุขภาพ เป็นต้น

3.3 คุณลักษณะทั่วไปของบุคคลที่มีจิตสาธารณะ

บุคคลที่มีจิตสำนึกสาธารณะมีคุณลักษณะทั่วไป ดังนี้ (ยุทธนา วรณปิติกุล, 2552)

1. การทุ่มเทและอุทิศตน มีความรับผิดชอบต่อสังคม บุคคลไม่เพียงแต่ปฏิบัติตามสิทธิเท่านั้น แต่ต้องปฏิบัติเพื่อช่วยเหลือให้บริการแก่บุคคลอื่น เพื่อพัฒนาสังคมด้วย อาทิ ถ้าต้องการให้ผู้แทนราษฎรมีความรับผิดชอบต่อความต้องการและประโยชน์ของประชาชน ประชาชนก็ต้องให้ความสนใจและติดตาม ไม่เพียงหย่อนบัตรเลือกตั้งเท่านั้น ต้องเสียสละเวลาให้ในการเข้าไปมีส่วนร่วมกับการเมืองระดับท้องถิ่นและในสถาบันต่าง ๆ

2. เคารพความแตกต่างระหว่างบุคคล จากกระแสปัจเจกชนนิยม ส่งผลให้คนในสังคมมีลักษณะปิดกั้นตนเอง ไม่ไว้วางใจผู้อื่น เลือคบเฉพาะกลุ่มที่มีความเหมือนกันไม่สนใจการเมือง ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติภารกิจของสังคม เพื่อผลประโยชน์ของส่วนรวมเกิดข้อขัดแย้งการยุติข้อขัดแย้งโดยการฟังเสียงข้างมาก ไม่นำไปสู่ประโยชน์ของส่วนรวม ดังนั้น ผู้มีจิตสำนึกสาธารณะต้องเป็นพลเมืองในฐานะที่เป็นเอกลักษณ์ทางการเมืองสมัยใหม่ มีความอดทนตระหนักว่า การมีส่วนร่วมไม่ทำให้ได้อย่างที่ต้องการเสมอไป ต้องเคารพและยอมรับความแตกต่างที่หลากหลาย และหาวิธีอยู่ร่วมกับความขัดแย้ง โดยการแสวงหาทางออกร่วมกัน การจำแนกประเด็นปัญหา การใช้เหตุผลในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การตัดสินใจ ต้องมีการพูดแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกันให้มากที่สุด เพื่อหาข้อยุติสร้างการเข้าร่วมรับรู้ตัดสินใจและผนึกกำลัง เพื่อให้เกิดการยอมรับจากทุกฝ่าย

3. คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวม คนในสังคมต้องคิดถึงการเมืองในฐานะกิจการเพื่อส่วนรวมและเพื่อคุณธรรมมากขึ้น

4. การลงมือกระทำ การวิพากษ์วิจารณ์ปัญหาที่เกิดขึ้นเพียงอย่างเดียวไม่สามารถทำให้สถานการณ์ดีขึ้นต้องลงมือกระทำ โดยเริ่มจากครอบครัวในการวางพื้นฐานให้การอบรมด้านจริยธรรมและบทบาทหน้าที่ของการเป็นพลเมือง

หลักการมีส่วนร่วมในการบริหารเพื่อส่งเสริมจิตสาธารณะแก่บุคลากรในองค์กร

หลักการมีส่วนร่วมในการบริหารคือ การที่บุคคลหรือคณะบุคคลเข้ามาช่วยเหลือสนับสนุนทำประโยชน์ในเรื่องต่าง ๆ หรือกิจกรรมต่าง ๆ อาจเป็นการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจหรือกระบวนการบริหารประสิทธิภาพขององค์การขึ้นอยู่กับการรวมพลังของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับองค์การนั้นในการปฏิบัติภารกิจให้บรรลุเป้าหมาย วิธีการหนึ่งในการรวมพลังความคิดสติปัญญาก็คือ การให้มีส่วนร่วมการให้บุคคลมีส่วนร่วมในองค์การนั้น บุคคลจะต้องมีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินการหรือปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ เป็นผลให้บุคคลนั้นมีความผูกพันต่อกิจกรรมและองค์การในที่สุด

การส่งเสริมจิตสาธารณะ คือ สิ่งที่เกิดขึ้นจากจิตสำนึกของแต่ละบุคคล ก่อให้เกิดการร่วมแรงร่วมใจในการกระทำโดยใช้ประสบการณ์และพยายามผลักดันให้เกิดผลที่เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมในเบื้องต้นต้องปรับอารมณ์ความรู้สึกนึกคิดของบุคลากรให้มีจิตสำนึกที่เป็นไปเพื่อเป็นประโยชน์เกื้อกูล ส่งเสริมสนับสนุนสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อสาธารณชนคนหมู่มาก โดยการให้กำลังใจ ให้ความอบอุ่น ให้แรงบันดาลใจ แก่ผู้คนในการต่อสู้ เพื่อเอาชนะอุปสรรคในชีวิตของตน เพื่อจะได้ดำรงตนอย่างปกติสุขในสังคมชุมชนและเข้าร่วมในการสร้างสันติสุขให้เกิดขึ้นแก่ชนในวงกว้าง หลักการเบื้องต้นการประพฤติตนทั่ว ๆ ไป คือ ต้องทำให้ตนเอง ครอบครัว และสังคมมีความสุข รวมทั้งการแสดงความห่วงใยต่อสังคม มีจิตสาธารณะ ถ้าทำสิ่งใดแล้วเกิดความเสียหายแก่ส่วนรวมเพราะจิตสำนึกสาธารณะ คือ สิ่งที่เกิดขึ้นจากจิตสำนึกของแต่ละบุคคล ก่อให้เกิดการร่วมแรงร่วมใจในการกระทำโดยใช้ประสบการณ์ และพยายามผลักดันให้เกิดผลประโยชน์ต่อส่วนรวม ความตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม ด้วยการวิเคราะห์วิจารณ์ถึงสาเหตุและกระบวนการที่ทำให้เกิดปัญหา การคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมร่วมกัน มีความรักความเมตตาต่อเพื่อนมนุษย์และสิ่งแวดล้อม รับผิดชอบต่อความสามารถของตนเองในการแก้ไขปัญหาและร่วมแก้ไขปัญหากับคนในสังคมรวมทั้งองค์กรในสังคม

การสร้างจิตสาธารณะนั้น เป็นความรับผิดชอบที่เกิดขึ้นในตนเอง แม้ว่าจะได้รับการอบรมสั่งสอนถ้าใจตนเองไม่ยอมรับ จิตสาธารณะก็ไม่เกิด ฉะนั้นคำว่า "ตนเป็นที่พึ่งแห่งตน" จึงมีความสำคัญส่วนหนึ่งในการสร้างจิตสาธารณะ หากตนเองไม่เห็นความสำคัญแล้วคงไม่มีใคร



สามารถบังคับได้ นอกจากใจของตนเองแล้ว แนวทางที่สำคัญในการจิตสาธารณะยังมีอีกหลายประการถ้าปฏิบัติได้ก็จะเป็นประโยชน์ต่อตนเองและสังคม ดังนี้

1. สร้างวินัยในตนเอง ตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในระบบประชาธิปไตย รู้ถึงขอบเขตของสิทธิเสรีภาพ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ต่อตนเองและสังคม

2. ให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อม ตระหนักเสมอว่าตนเอง คือส่วนหนึ่งของสังคมต้องมีความรับผิดชอบต่อการรักษาสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นเรื่องของส่วนรวมทั้งต่อประเทศชาติ และโลกใบนี้

3. ตระหนักถึงปัญหาและผลกระทบที่เกิดขึ้นกับสังคม ให้ถือว่าเป็นปัญหาของตนเอง เช่นกันอย่างหลีกเลี่ยง ไม่ได้ ต้องช่วยกันแก้ไข เช่น ช่วยกันดำเนินการให้โรงงานอุตสาหกรรมสร้างบ่อกักน้ำทิ้งก่อนปล่อยลงสู่แหล่งน้ำสาธารณะ

4. ยึดหลักธรรมในการดำเนินชีวิต เพราะหลักธรรมหรือคำสั่งสอนในทุกศาสนาที่นับถือ สอนให้คนทำความดีทั้งสิ้น ถ้าปฏิบัติได้จะทำให้ตนเองมีความสุข นอกจากนี้ยังก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมด้วยทำให้เราสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

จิตสาธารณะเป็นสิ่งที่เกิดจากการฝึกอบรมตั้งแต่วัยเด็ก และจะพัฒนาไปเรื่อย ๆ จนถึงวัยรุ่น และจนกระทั่งเป็นผู้ใหญ่ ผู้ใหญ่จึงต้องเข้าใจธรรมชาติของเด็ก คอยแนะนำส่งเสริมในสิ่งที่ถูกที่ควร คอยชี้แนะ และปลูกฝังจิตสาธารณะให้เกิดขึ้น

จะเห็นได้ว่าการพัฒนาจิตสาธารณะเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งต้องปลูกฝังหรือเสริมสร้างไว้ตั้งแต่ในวัยเด็ก เพื่อให้เขาได้รับประสบการณ์ที่เพียงพอเป็นพื้นฐานที่สามารถนำไปพัฒนาตนเอง โดยในการปลูกฝังนั้น ควรให้เด็กได้มีความรู้ความเข้าใจ ตระหนักถึงความสำคัญของจิตสาธารณะ รวมทั้งมีการฝึกฝนให้เด็กได้ปฏิบัติจริง เพื่อให้เด็กเกิดการกระทำที่เกี่ยวกับการพัฒนาจิตสาธารณะอย่างแท้จริงจนเกิดเป็นลักษณะนิสัย และควรทำให้เหมาะสมกับวัย เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่เหมาะสมตามวัย และเกิดการพัฒนามาตามลำดับ ซึ่งในการฝึกอบรม ปลูกฝัง หรือพัฒนาจิตสาธารณะให้แก่เด็กนั้น ควรมีครูหรือผู้ใหญ่คอยดูแลชี้แนะแนวทางที่ถูกต้อง เด็กจะได้ยึดเป็นแนวทางปฏิบัติที่ถูกต้อง เหมาะสม

สรุป

การบริหารผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมเป็นสิ่งสำคัญ การพัฒนาองค์กรให้มีคุณภาพ อำนวยความสะดวกเกิดขึ้นจากความเห็นชอบของทุกฝ่ายในองค์กร ไม่ควรเกิดขึ้นเฉพาะจากผู้บริหารหรือผู้มีอำนาจเพียงคนเดียว เพราะหากองค์กรใดมีบริหารหรือผู้นำที่ไร้คุณภาพ การบริหารงานก็ย่อมจะไร้คุณภาพไปด้วย คุณลักษณะพื้นฐานของผู้นำที่ดีจึงต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความสามารถในการบริหารจัดการองค์กรที่ดี มีความสามารถในการพัฒนางานบุคคล มีความเป็นผู้นำและกำกับดูแลควบคุมคุณภาพของการปฏิบัติงาน รวมถึงการแก้ปัญหาภายในองค์กรได้ดีอีกด้วย การบริหารงานให้ประสบความสำเร็จจำเป็นต้องอาศัย

ทรัพยากรที่จำเป็น 4 ประการ ได้แก่ คน เงิน วัสดุ และการจัดการ คนเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดเพราะเป็นผู้ใช้ปัจจัยในการบริหารอื่น ๆ การพัฒนาคนให้มีคุณภาพจึงเป็นสิ่งสำคัญที่องค์กรต้องให้ความสำคัญ การบริหารงานบุคคลเป็นหัวใจของการบริหารองค์กร เป็นปัจจัยสำคัญอันจะนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ การบริหารงานบุคคลเป็นการพัฒนาบุคคลให้มีความสามารถ มีทักษะในการทำงาน เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด คุณลักษณะที่สำคัญที่หลาย ๆ องค์กรพยายามปลูกฝังนั้นก็คือ การมีจิตสำนึกหรือจิตสาธารณะ จิตสำนึกหรือจิตสาธารณะ หมายถึง ความรู้สึกตระหนักของบุคคลถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรรวมถึงในสังคม ทำให้เกิดความรู้สึกที่ปรารถนาจะร่วมและมีส่วนช่วยเหลือ โดยรับรู้ถึงสิทธิควบคู่ไปกับหน้าที่และความรับผิดชอบ โดยแบ่งเป็น 3 รูปแบบ คือ 1) จิตสำนึกเกี่ยวกับตนเอง เป็นจิตสำนึกเพื่อพัฒนาตนเอง ทำให้ตนเองเป็นบุคคลที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น เป็นจิตสำนึกที่ทุกสังคมพยายามเหมือนกันที่จะสร้างให้เกิดขึ้นให้ได้ เช่น ความขยัน ความรับผิดชอบ ความมานะอดทน เป็นต้น เป็นจิตสำนึกที่ถูกปลูกฝัง และมีมานานตามสภาพสังคมไทย 2) จิตสำนึกเกี่ยวกับผู้อื่น เป็นจิตสำนึกของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของคนในกลุ่มชนหนึ่ง สังคมหนึ่ง เช่น ความเห็นอกเห็นใจ ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ความสามัคคี เป็นต้น 3) จิตสำนึกเกี่ยวกับสังคม เป็นจิตสำนึกที่ตระหนักถึงความสำคัญในการอยู่ร่วมกัน หรือคำนึงถึงผู้อื่นที่ร่วมความสัมพันธ์เป็นกลุ่มเดียวกัน เป็นจิตสำนึกที่คนไทยยังไม่ค่อยมี และขาดกันอยู่มาก เพราะพื้นฐานความเป็นมาของสังคมไทยสมควรที่จะรีบพัฒนาขึ้นโดยเร็ว เช่น จิตสำนึกด้านเศรษฐกิจ จิตสำนึกด้านการเมือง จิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม จิตสำนึกด้านสุขภาพ เป็นต้น องค์กรใดที่สามารถปลูกฝังจิตสำนึกหรือจิตสาธารณะนี้ให้เกิดขึ้นได้ องค์กรนั้นก็จะสามารถพัฒนาองค์กรได้อย่างรวดเร็ว เพราะว่าคนในองค์กรมีความสามัคคีกันมีความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มองปัญหาเป็นหน้าที่ที่ทุกคนต้องช่วยกันแก้ไข ไม่ผลักให้เป็นภาระของคนใดคนหนึ่งหรือฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง หากมีส่วนที่ตนสามารถเข้าไปช่วยเหลือได้ก็เข้าไปมีส่วนในการแก้ไขตามกำลังและความสามารถของตน มีหัวใจและมีเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกัน จึงส่งผลให้องค์กรสามารถที่จะพัฒนาได้อย่างรวดเร็ว

เอกสารอ้างอิง

- ชาย โพธิ์สีดา และคณะ. (2540). จิตสำนึกต่อสาธารณะสมบัติศึกษา. ใน รายงานการวิจัย. สถาบันวิจัยประชากรและสังคม.
- ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2545). การบริหารทรัพยากรมนุษย์แนวทางใหม่ . กรุงเทพมหานคร: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น.
- พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). (2549). พุทธวิธีในการบริหาร. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.



- พระนรินทร์ คำเรือง. (2555). จิตสาธารณะในพระพุทธศาสนาเถรวาท. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พะยอม วงศ์สารศรี. (2540). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- พิเชษฐ์ ศรีสุข. (2558). จิตสาธารณะ: คื่นความยั่งยืนสู่มนุษยชาติ. วารสารวิชาการแพรวการพลสินธุ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์, 2(2), 64-83.
- เมตต์ เมตต์การุณจิต. (2553). การบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม: ประชาชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และราชการ. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน.
- ยุทธนา วรณปิติกุล. (2552). สำนักพลเมือง: ความเรียงว่าด้วยประชาชนบนเส้นทางประชาคม. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560. (2560). ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 134 ตอนที่ 40 ก หน้าที่ 1 (6 เมษายน 2560).
- วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2554). การจัดการและพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร: เพียร์สันเอดิเคชัน อินโดไชน่า.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2555). แนวคิดทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ทิพย์วิสุทธิ.
- ศิริกาญจน์ โกสุมภ์. (2542). การมีส่วนร่วมของชุมชนและโรงเรียนเพื่อการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ใน ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- สมคิด บางโม. (2562). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- สมบัติ นามบุรี. (2562). ทฤษฎีการมีส่วนร่วมในงานรัฐประศาสนศาสตร์. วารสารวิจัยวิชาการ, 2(1), 183-195.
- สมยศ นาวิการ. (2545). การบริหาร. กรุงเทพมหานคร: ชาญวิทย์เซ็นเตอร์.
- เสถียรภาพ พันธุ์โพธิ์. (2543). ปรัชญาและแนวคิดในการจัดการทรัพยากรมนุษย์. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อนุศักดิ์ ฉื่นไพศาล. (2557). การบริหารงานคุณภาพในองค์กร. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- Vroom, V. H. & Yetton, P. (1973). Leadership and Decision Making. Pittsburgh: University of Pittsburgh Press.