



PEACEACT “สุขกระทำ”
เพื่อการพัฒนาการบริหารสู่สมการความยั่งยืน
“PEACEACT” for Development of Administration to
Sustainable Equations

สุดเฉลิม ศัสตราพฤกษ์*

คณะศิลปศาสตร์และวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี

*e-mail: soodchalerm.s@gmail.com

Soodchalerm Sattrapruek

Faculty of Liberal Art and Management Sciences,
Prince of Songkla University Surat Thani Campus

บทคัดย่อ

การพัฒนาการบริหารในประเทศไทยยังมีปัญหาทางโครงสร้างและวิธีการ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน การขาดเหตุผลในการบริหารเพื่อการพัฒนา และความไร้ประสิทธิภาพจากผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงาน จึงเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถของรัฐบาลที่จะบริหารงานให้เกิดการพัฒนา โดยในทางนิตินัยต้องการปรับปรุงและพัฒนาตัวบทกฎหมายให้มีความชัดเจน ยืดหยุ่น และมีสภาพบังคับ ส่วนในทางพฤตินัย ต้องมีการปรับปรุงวิธีการทำงานที่อาศัยความชัดเจนและความเข้าใจ รวมไปถึงการจัดการความรู้ เพื่อให้การพัฒนาการบริหารเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาที่มีประสิทธิผล บทความนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอมุมมองด้านวิชาการในการพัฒนาการบริหาร และสร้างระบบความสัมพันธ์ทางการบริหารในรูปแบบสมการเพื่อการพัฒนาการบริหารที่ยั่งยืน โดยนำเสนอแนวความคิด PEACEACT หรือ “สุขกระทำ” ซึ่งประกอบไปด้วย การมีส่วนร่วม ความเสมอภาค การกำหนดข้อตกลง การเอาใจใส่ ความประหยัด ความตระหนัก ความคิดสร้างสรรค์ และความโปร่งใสที่ได้จากการสังเคราะห์แนวคิดธรรมมาภิบาลมาใช้ในการพัฒนาการบริหารองค์การที่สามารถพิจารณาได้ใน 2 ส่วน ได้แก่ ตัวบุคคล และระบบบริหาร เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การเป็นไปตามเป้าหมายของการจัดตั้งและวัตถุประสงค์ที่ได้วางไว้ สมการความสัมพันธ์สามารถอธิบายได้ใน 3 สมการ ได้แก่ สมการที่ (1) $D \text{ of } A+A \text{ of } D=DA$ สมการที่ (2) $D \text{ of } A+PEACEACT=A \text{ of } D$ และ สมการที่ (3) $D \text{ of } A+PEACEACT+KM = A \text{ of } D+SD$ เป็นการขยายขอบข่ายในแง่ของแนวความคิดเพื่อให้เกิดการประยุกต์ใช้ให้เกิดขึ้นจริงในการพัฒนาการบริหารองค์การอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: สุขกระทำ การพัฒนา การบริหาร ความยั่งยืน การจัดการความรู้ สมการ



Abstract

Development of the administration in Thailand has problems relating to both structure and process, including corruption, irrational decision-making, and inefficiency in performance, all of which present significant challenges to the Thai Government for the development of administration. In principle, any improvement of development must be legal, transparent, able to be accomplished, and sanctioned. In practice, working methods must be improved, to ensure clarity and understanding, including knowledge management to ensure efficient administration in order to promote effective development. This academic article aims to propose a theoretical model for the development of administration, and to create a relationship to systems of sustainable development, in an equation form. The concept “PEACEACT” including; participation, equality, agreement, carefulness, economy, awareness, creativity, and transparency which were synthesized by Good Governance applied to an organization, can be considered in two sections. Firstly, application at the personal level, and secondly, application to the administration systems that the processes of the organization are aligned with the goals and objectives of that organization’s establishment. The 3 relevant equations are: (1) D of A+A of D=DA, (2) D of A+PEACEACT=A of D, and (3) D of A+PEACEACT+KM=A of D+SD. All of these enlarge the scope of the concept, and allow adaptation to promote action towards the sustainable development of an effective administration.

Key words: PEACEACT; Development; Administration; Sustainable; Knowledge Management; Equation

บทนำ

การพัฒนาไม่ได้เป็นคำใหม่ที่เกิดขึ้นในมิติของสังคมภายใต้พัฒนาการของการเปลี่ยนแปลงทางสังคมตั้งแต่ในช่วงที่มีการเริ่มก่อตั้งความเป็นรัฐซึ่งถือเป็นสังคมกลุ่มใหญ่ในอารยะประเทศที่อยู่ร่วมกันบนโลกใบนี้ จากการเปลี่ยนผ่านที่เริ่มต้นจากการคำนึงถึงหลักของความเสมอภาค (Equality) ทำให้รัฐเปลี่ยนสถานะและบทบาทจากการเป็นรัฐแบบจารีต (Traditional State) ที่มีความเชื่อในเรื่องของโลกและดวงดาวนำมาสู่การก่อเกิดรัฐสมัยใหม่ (Modern State) ที่มีฐานความเชื่อว่าแท้จริงแล้วมนุษย์มีความเท่าเทียมกัน จากการก่อเกิดรัฐขึ้นมาเพื่อทำหน้าที่เป็นตัวแทนในการบริหารปกครอง (Governance) โดยมีเป้าหมายที่สำคัญ 3 ด้าน นั้นคือ (1) ด้านเศรษฐกิจ รัฐจะต้องดำเนินการให้ประชาชนที่อาศัยอยู่ในรัฐมีความเป็นอยู่ที่ดี มีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต (2) ด้านสังคมและวัฒนธรรม รัฐจะต้องดำเนินการให้ประชาชนที่อาศัยอยู่ในรัฐนั้นมีความสุข ปลอดภัย อารมณ์ดีซึ่งวัฒนธรรมของตนเอง และ (3) ด้านการเมือง รัฐจะต้องทำให้ประชาชนสามารถที่จะปกครองตนเองได้ จากเป้าหมายของการเกิดขึ้นของรัฐดังกล่าวทำให้รัฐบาลในฐานะผู้ที่ได้รับมอบอำนาจอธิปไตยจากประชาชนจะต้องดำเนินการพัฒนาทั้ง 3 ด้าน ให้เป็นไปตามเป้าหมายภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ที่มีความสลับซับซ้อนรวมไปถึงจำนวนประชากรที่มีจำนวนมากขึ้น ในการดำเนินงานของรัฐบาลจึงต้องอาศัยกลไก

ต่าง ๆ ในการจัดแบ่งโครงสร้างการบริหารประเทศโดยกำหนดให้มีส่วนราชการในรูปแบบต่าง ๆ กล่าวคือ รัฐบาลทำหน้าที่กำหนดนโยบายและส่วนราชการจะนำนโยบายต่าง ๆ ไปปฏิบัติเพื่อให้เกิดการพัฒนาและมีเป้าหมาย อีกประการหนึ่งที่เข้ามามีความสำคัญต่อการพัฒนา คือ ด้านสิ่งแวดล้อม นั่นก็คือในการพัฒนาต่าง ๆ จะต้องไม่ทำลายสิ่งแวดล้อมหรือเป็นการบูรณาการการพัฒนาควบคู่ไปกับการรักษาสภาพแวดล้อมไปด้วยในเวลาเดียวกัน ไม่เช่นนั้นแล้วการพัฒนาที่อาศัยทรัพยากรของประเทศเพียงอย่างเดียวโดยไม่ได้มีการวางแผนการใช้ทรัพยากรก็จะทำให้เกิดการพัฒนาที่ควบคู่ไปกับปัญหาด้านทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมตามมา ทำให้การพัฒนาประเทศหยุดชะงักและต้องใช้ระยะเวลาในการฟื้นฟู ส่งผลให้การพัฒนาไม่ต่อเนื่องและขาดประสิทธิผล การบริหารการพัฒนาเป็นการให้ความสำคัญกับองค์การ ระบบการจัดการและกระบวนการต่าง ๆ ซึ่งรัฐบาลออกแบบขึ้นเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ของการพัฒนา พร้อมกันนี้การบริหารการพัฒนายังเป็นเครื่องมือของรัฐบาลที่กำหนดให้เกี่ยวข้องกับปัจจัยต่าง ๆ ของการพัฒนา เพื่อเชื่อมโยงและทำให้วัตถุประสงค์ทางด้านสังคมและเศรษฐกิจของชาติประสบผลสำเร็จ นอกจากนี้การบริหารการพัฒนาช่วยทำให้ระบบราชการและบทบาทหน้าที่ขององค์การราชการต่าง ๆ ตอบสนองต่อการพัฒนาอีกด้วย ดังนั้น การบริหารการพัฒนา (Development



Administration: DA) จึงหมายถึงการบริหารนโยบาย แผนงาน และโครงการต่าง ๆ เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการพัฒนา (Gant, 1979) ในการบริหารเพื่อการพัฒนา (Administration Development: A of D) จำเป็นต้องเข้าใจความหมายในเบื้องต้นของคำว่า การพัฒนา การบริหาร และการพัฒนาการบริหาร ดังนี้

1. การพัฒนา (Development) เป็นคำที่มีความหมายกว้างที่จะทำความเข้าใจ โดยเฉพาะในการที่จะพยายามนำมาเป็นจุดเน้นของการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่จะต้องมองถึงภาพรวมทั้งในเรื่องของความเสมอภาค เสรีภาพ (Liberty) และคุณค่าต่าง ๆ (Value) ในสังคมสำหรับประชาชนส่วนใหญ่ที่เข้ามาจัดการหรือควบคุมทรัพยากรต่าง ๆ ของสังคม จากแนวทางการพัฒนาของคำว่าพัฒนาที่มีอยู่อย่างหลากหลายในการที่จะนำมาใช้เป็นตัวชี้วัดในการพัฒนาในแต่ละเรื่องที่สำคัญของการพัฒนาประเทศ จึงเป็นสิ่งที่ต้องระมัดระวังไม่ให้เบี่ยงเบนประเด็นออกไปจากเป้าหมายจนทำให้การพัฒนาไม่ได้เป็นไปตามสภาพของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป

2. การบริหาร (Administration) เป็นการบริหารทรัพยากรของประเทศซึ่งรวมถึงทุนทางธรรมชาติ ทุนมนุษย์ ทุนทางเทคโนโลยี ทุนทางปัญญา เป็นต้น โดยมีเป้าหมายเพื่อที่จะตอบสนองความต้องการของประชาชนผ่านองค์การที่เข้ามาเกี่ยวข้องทั้งในระดับรัฐ และระดับท้องถิ่น ที่เป็นนักบริหารหรือนักวิชาการโดยตำแหน่งและที่เป็นบุคลากรภาครัฐที่สังกัดส่วนราชการ อีกทั้งยังมีองค์การสนับสนุนทั้งภาคเอกชน องค์การระหว่างประเทศ และองค์การที่ไม่แสวงหากำไร เป็นต้น (Bjur & Caiden, 1978) และในปัจจุบันยังให้ความสำคัญกับการทำกิจการเพื่อสังคม (Social Enterprise) โดยเป็นการช่วยเหลือซึ่งกันและกันของประชาชนทุกคนที่อาศัยอยู่ร่วมกันเพื่อเป็นพลังส่งเสริมการบริหารงานจากภาครัฐที่นับวันจะค่อย ๆ ลดบทบาทลงภายใต้สภาวะที่มีข้อจำกัดหลายประการ

3. การพัฒนาการบริหาร (Development of Administration: D of A) การที่นักวิชาการหรือผู้รู้ให้ความสำคัญกับการบริหารการพัฒนาขององค์การของรัฐในลักษณะที่เป็นกระบวนการโดยเน้นไปที่การพัฒนาหรือปรับปรุงการบริหารงานขององค์การ เช่น การพัฒนาระบบราชการ ปรับปรุงประสิทธิภาพหรือเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน การปรับปรุงโครงสร้างอำนาจหน้าที่ กระบวนการบริหารตลอดจนบุคลากรขององค์การ เป็นต้น (วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, 2550)

เมื่อพิจารณาถึงการพัฒนาการบริหารในประเทศไทยที่ผ่านมาโดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์การราชการ

ที่นำนโยบายของรัฐบาลไปปฏิบัติยังมีปัญหาทางโครงสร้างและวิธีการ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน การขาดเหตุผลในการบริหารเพื่อการพัฒนา และความรู้ประสิทธิภาพจากผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงาน จึงเป็นสิ่งที่ทำลายความสามารถของรัฐบาลที่จะบริหารงานให้เกิดการพัฒนา โดยทางนิตินัยต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาตัวบทกฎหมายให้มีความชัดเจน ยืดหยุ่น และมีสภาพบังคับ ตลอดจนจนถึงการดำเนินงานใด ๆ ต้องเป็นไปตามที่ตัวบทกฎหมายกำหนด ส่วนทางพฤตินัย ต้องมีการปรับปรุงวิธีการทำงานที่อาศัยความชัดเจนและความเข้าใจ รวมไปถึงการจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) เพื่อให้การพัฒนาการบริหารเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาที่มีประสิทธิผล จากการเสนอหลักการในการพัฒนาการบริหารจากการสังเคราะห์หลักธรรมาภิบาล (Good Governance) ของสุตฉเฉลิม ศัสตราฤกษ์ และ ไพศาล บรรจสุวรรณ์ (2558) เพื่อจะเป็นการขยายขอบข่ายและเป็นการแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของปัจจัยที่จะเข้ามาส่งเสริมการบริหารงานในองค์การโดยการบริหารงานที่เน้นการปฏิบัติภายใต้แนวคิด PEACEACT หรือ สุขกระทำ จากแนวคิดดังกล่าวสามารถที่จะทำให้องค์การได้ว่าจะต้องเป็นการกระทำที่ก่อให้เกิดความสุข กล่าวคือ ในการบริหารองค์การบุคลากรขององค์การต้องกระทำด้วยความสมัครใจและมีความสุขที่ได้มาเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการที่จะส่งผลต่อการพัฒนาไปสู่ผู้รับบริการที่จะต้องได้รับคุณค่าไปด้วยความสุขเช่นกัน

PEACEACT หรือ สุขกระทำ

มีองค์ประกอบหลักที่สำคัญดังนี้

1. การมีส่วนร่วม (Participation) ทุกองค์ประกอบทางการบริหารจัดการจะเกิดการพัฒนาดังกล่าวจะต้องเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วมอย่างกว้างขวาง โดยการแสดงความคิดเห็นและการแสดงความคิดเห็นนั้นต้องเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม และบุคลากรทุกคนในองค์การสามารถแสดงความคิดเห็นได้ในทุกระดับ โดยข้อสรุปต้องมีความเห็นพ้องต้องกันหรือการมีส่วนร่วมในเรื่องอื่น เช่น การเป็นหุ้นส่วนการสร้างเครือข่าย เป็นต้น

กล่าวคือในการพัฒนาการบริหาร เนื่องจากในการทำงานต้องอาศัยความรู้ความสามารถของบุคคลแต่ละคนที่มีความชำนาญหรือความเชี่ยวชาญในเรื่องหนึ่งเรื่องใดที่แตกต่างกัน ทั้งนี้ในการพัฒนาของสิ่งหนึ่งให้เกิดขึ้นได้นั้น



จำเป็นต้องอาศัยความรู้ความสามารถของบุคคลหลายคน ดังนั้นกระบวนการมีส่วนร่วมจะต้องเกิดขึ้นจริงและการมีส่วนร่วมนั้น จะต้องเกิดขึ้นตั้งแต่จุดเริ่มต้นของกระบวนการไปจนถึงเป้าหมายที่ได้วางไว้

2. ความเสมอภาค (Equality) การเข้าถึงอุปกรณ์อำนวยความสะดวก สิทธิ และเสรีภาพในองค์การ ต้องแสดงความจริงใจให้บุคลากรทุกคนในองค์การมีความเสมอภาคในการปฏิบัติงานและมีการแสดงเหตุผล (Rational) ที่เป็นที่ยอมรับของบุคลากรโดยทั่วถึงกัน ถ้าหากบุคลากรไม่ได้รับความเสมอภาคในเรื่องใดเรื่องหนึ่งก็จะทำให้เกิดประเด็นความขัดแย้งในองค์การและเกิดความรู้สึกแปลกแยกส่งผลให้การดำเนินงานขาดประสิทธิภาพ

กล่าวคือกระบวนการของการพัฒนาการบริหารนั้นก็คือการที่ทำให้บุคคลมีความเสมอภาคและเท่าเทียมกัน ในการเข้าถึงสิทธิขั้นพื้นฐานที่พึงจะได้รับจากผลสัมฤทธิ์ของการบริหารในองค์การเช่นเดียวกัน การบริหารให้บุคลากรที่เป็นทุนมนุษย์และทุนทางปัญญาจะสามารถแสดงความสามารถออกมาได้อย่างเต็มความภาคภูมิและเป็นพลังต้นทุนในการพัฒนา ต้องมีการเปิดโอกาสให้มีพื้นที่ในระดับการบริหารต่าง ๆ ให้บุคลากรทั้งฝ่ายบริหารและฝ่ายปฏิบัติสามารถแสดงออกซึ่งความสามารถอย่างเท่าเทียมกัน รวมถึงการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้นเงินเดือน โบนัส ต้องเป็นไปตามผลสัมฤทธิ์ของผลงานอย่างเท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติกับบุคคลใดเป็นการเฉพาะเป็นการสร้างวัฒนธรรมองค์การและเป็นพื้นฐานคุณลักษณะนิสัยที่พึงประสงค์และจะนำไปสู่เป้าหมายความเสมอภาคทางด้านสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองของชาติต่อไป

3. การกำหนดข้อตกลง (Agreement) เป็นเรื่องเกี่ยวกับการให้บุคลากรได้จัดทำข้อตกลงในการทำงานผ่านกติกายขององค์การ สัญญาจ้าง (Contract Employment) ซึ่งในการบริหารจัดการในองค์การต้องมีกฎ ระเบียบ แนวปฏิบัติในการทำงานเพื่อที่จะทำให้บุคลากรสามารถดำเนินการได้และเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ได้วางไว้โดยอาศัยการสื่อสารที่ปราศจากอคติ และเป็นความจริง โดยให้บุคลากรทุกคนทราบและถือปฏิบัติทั่วทั้งองค์การ

กล่าวคือการหาวิธีการทำงานร่วมกันเพื่อให้ไปถึงเป้าหมายของงานที่กำหนดไว้ในแต่ละตำแหน่งหน้าที่ โดยจะต้องเป็นข้อกำหนดที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน และจะต้องระบุรายละเอียดคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งให้ชัดเจน ตั้งแต่กระบวนการคัดสรรคนเข้าทำงาน เมื่อได้บุคลากรตามคุณสมบัติเบื้องต้นแล้ว ในการกำหนดข้อตกลงในการทำงานก็จะมีอุปสรรคเรื่องสมรรถนะ (Competency) ลดลงและทำให้องค์การสามารถดำเนินงานภายใต้ข้อตกลง

ได้โดยไม่ต้องมีการจัดอบรมเพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะของบุคลากรอยู่บ่อยครั้ง

4. การเอาใจใส่ (Carefulness) การบริหารจัดการคนในองค์การ คนถือเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนา ดังนั้นการเกิดขึ้นของสิ่งต่าง ๆ ล้วนเกิดขึ้นมาจากคน ในการบริหารจัดการคนนอกจากองค์การจะเอาใจใส่เฉพาะงานหน้าที่ในองค์การแล้ว ต้องรวมไปถึงการเอาใจใส่เรื่องการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมของคนด้วย จะทำให้คนมีความจงรักภักดีกับองค์การและสร้างสรรคงานที่มีคุณภาพเสมือนองค์การเป็นบ้านหลังที่สอง

กล่าวคือในเรื่องของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องเข้าใจธรรมชาติของมนุษย์ที่มีความต้องการพื้นฐานในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคม โดยเฉพาะในเรื่องของการเอาใจใส่จะทำให้เกิดความเป็นหนึ่งเดียวกัน (Unity) ขององค์การ ความมีมิตรไมตรีต่อเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารเป็นสิ่งที่ทำให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น โดยจะต้องมีการสร้างค่านิยม (Popularity) ร่วมกันไม่ใช่เป็นการกระทำให้เป็นไปตามรูปแบบ (Pattern) แต่จะต้องเป็นการปลูกฝังรากฐานความมีน้ำใจ โอบอ้อมอารี ให้เป็นลักษณะนิสัยของบุคลากรขององค์การ

5. ความประหยัด (Economy) ในการบริหารจัดการทั้งภาครัฐและภาคเอกชน โดยที่ปัจจัยการบริหารหรือการผลิตมีอยู่อย่างจำกัด เพราะทรัพยากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอ หรือกล่าวได้ว่าเป็นการบริหารจัดการปัจจัยทางการบริหารที่มีอยู่ให้ประสบความสำเร็จและเกิดความคุ้มค่าสูงสุด ทำให้องค์การสามารถนำปัจจัยการบริหารไปพัฒนาในด้านอื่น เช่น สวัสดิการ โบนัสหรือเงินปันผล ซึ่งเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานตามหลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources Management) หรือการขยายองค์การสาขา เป็นต้น

กล่าวคือในการพัฒนาการบริหารเพื่อนำไปสู่การบริหารเพื่อการพัฒนาจำเป็นที่จะต้องใช้งบประมาณ (Budgeting) ในการขับเคลื่อนให้ประสบความสำเร็จ ในหลักข้อนี้ความประหยัดจะเกิดขึ้นได้ต้องเริ่มมาจากตัวบุคลากรเองก่อนและส่งต่อไปยังองค์การ ทำให้ผลลัพธ์ของการทำงานเกิดความคุ้มค่าไปโดยปริยาย ทำให้ผู้บริหารองค์การสามารถวางนโยบายเพื่อการพัฒนาได้เพิ่มมากขึ้น

6. ความตระหนัก (Awareness) หลักในข้อนี้เป็น การแสดงให้เห็นถึงความเข้าใจในหลักการบริหารจัดการในปัจจุบันต่าง ๆ จนทำให้เกิดความตระหนักรู้ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของหน้าที่การปฏิบัติงาน กฎระเบียบ และวิธีการปฏิบัติตนในการอยู่ร่วมกัน เป็นต้น ซึ่งเป็นพื้นฐานในการสร้างกระบวนการจัดการความรู้ต่อไป ทำให้เกิดสำนึกที่ดีนำไปสู่การบริหารจัดการที่ดี (Best Practice)

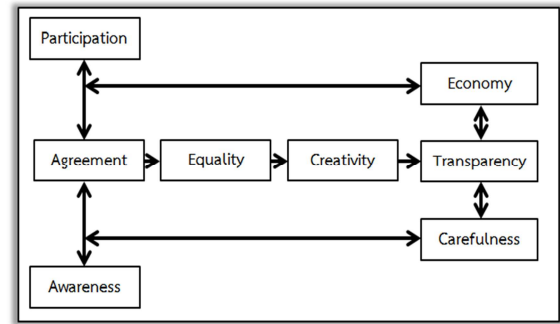
กล่าวคือเมื่อมีการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้แล้วไม่ว่าจะเป็นในด้านสมรรถนะความเชี่ยวชาญเฉพาะตำแหน่งและความสามารถทางการบริหาร จะต้องทำให้เกิดการตระหนักรู้จากการเข้าถึงองค์ความรู้ (Knowledge Access) และมีกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จะส่งผลทำให้งานที่ได้ดำเนินการมีความทันสมัยและถูกต้องตามบทบาทหน้าที่ขององค์การ

7. ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) ทุกวันนี้ความรู้ย่อมมีวันหมดอายุ (Expired Date) ประกอบกับสถานการณ์ สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว หากไม่มีการบูรณาการความคิด (Integrated Learning) ทำให้เกิดของสิ่งใหม่ก็จะทำให้ไม่เกิดการพัฒนาและไม่สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมเศรษฐกิจและการเมืองปัจจุบันได้ ดังนั้นในองค์การต้องเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถเสนอแนวทางแนะนำตลอดจนการติชมผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมดังที่ได้กล่าวมาแล้ว

กล่าวคือการทำงานในปัจจุบันเนื่องจากคนไทยไม่ได้ถูกสอนมาให้คิดเชิงวิพากษ์วิจารณ์ (Critical Thinking) แต่ถูกสอนมาให้เชื่อ (Believe) และปฏิบัติตามกันมาจึงทำให้ความคิดสร้างสรรค์ของคนไทยขาดหายไป และทำให้กรอบความคิดไม่หลุดออกจากการยึดติดกับความสุขและความสะดวกสบายของมนุษย์ (Comfort Zone) ไม่นำเอาจุดเด่นในตัวเองออกมาใช้ประโยชน์ ดังนั้นหากจะพัฒนาองค์การจึงต้องมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีการฝึกปฏิบัติ การเรียนรู้จากประสบการณ์ และเปิดมุมมองความคิดที่หลากหลายเพื่อเป็นทางเลือกในการพัฒนาการบริหาร

8. ความโปร่งใส (Transparency) การบริหารจัดการทั้งที่มีการสร้างมูลค่าเพิ่มหรือไม่มีมูลค่าเพิ่ม ความโปร่งใสเป็นหลักการสำคัญอย่างยิ่ง โดยเฉพาะการรายงานผลการดำเนินงานที่ถูกต้อง เทียบตรงทำให้บุคลากรในองค์การมีความมั่นใจในการดำเนินการขององค์การ และเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพให้กับผู้บริหารในการบริหารเพื่อการพัฒนา และเป็นโอกาสในการร่วมลงทุนจากองค์การภายนอก เพราะเกิดความเชื่อมั่นในผลการดำเนินงาน

กล่าวคือการพัฒนาที่จะเกิดประสิทธิผลจำเป็นต้องเกิดมาจากคุณภาพของการบริหารจัดการโดยการเลือกใช้วัสดุ คุรุภัณฑ์ หรือคุณสมบัติของปัจจัยการผลิตที่ได้มาตรฐาน หากองค์การไม่มีการคำนึงถึงความสำคัญในเรื่องนี้ก็อาจส่งผลให้ผลลัพธ์ที่ออกมาไม่มีคุณภาพนำไปสู่การชำรุดก่อนอายุงาน รวมไปถึงการได้รับผลประโยชน์ทับซ้อนในเรื่องพัสดุและการฮั้วประมูลเพื่อการทุจริต (Corruption) เป็นต้น ดังนั้นหากสามารถสร้างระบบการตรวจสอบให้เป็นที่ยอมรับและเปิดเผยจะยิ่งทำให้องค์การนั้นมีประสิทธิภาพ



รูปที่ 1 แสดงความสัมพันธ์ของแนวคิด PEACEACT หรือ สุขภาวะ

จากรูปที่ 1 สามารถอธิบายได้ว่าในทุกปัจจัยจะต้องมีกระบวนการมีส่วนร่วม นำไปสู่การกำหนดข้อตกลงที่ทุกคนยอมรับร่วมกันจนเกิดความตระหนักหรือสำนึกในหน้าที่ รวมถึงการวางแผนองค์การโดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเสมอภาค จะทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ที่จะพัฒนาผลงานขององค์การ ให้เป็นไปตามเป้าหมายของการพัฒนาและตอบสนองความต้องการของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียจากผลการดำเนินงาน ทั้งนี้จะมีปัจจัยควบคุมโดยในการบริหารปัจจัยการผลิตที่จะต้องเน้นในเรื่องของความประหยัด ความถูกต้องโปร่งใสในกระบวนการดำเนินงาน โดยทั้งหมดต้องได้รับการเอาใจใส่ดูแล และความจริงใจของผู้บริหารองค์การ

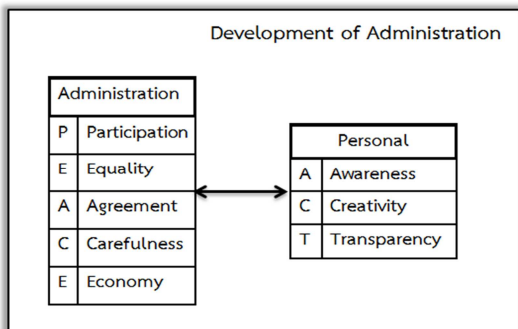
การพัฒนาการบริหารสู่สมการความยั่งยืน

1. สมการที่ 1 คือ D of $A+A$ of $D=DA$ จากสมการข้างต้นจะเห็นได้ว่าการบริหารการพัฒนาเมืองประกอบด้วย 2 ประการ คือ (1) องค์ประกอบการพัฒนาการบริหาร ซึ่งประกอบไปด้วย โครงสร้าง กระบวนการหรือเทคโนโลยี และพฤติกรรม และ (2) องค์ประกอบการบริหารเพื่อการพัฒนา ซึ่งประกอบไปด้วย การบริหารโครงการพัฒนา การพัฒนาเศรษฐกิจ การพัฒนาสังคม การพัฒนาทางการเมือง การพัฒนาเมือง การพัฒนาชนบท การพัฒนารัฐวิสาหกิจ การพัฒนาความช่วยเหลือจากต่างประเทศ เป็นต้น (ติน ปรัชญพฤทธิ, 2555) ซึ่งเปรียบเสมือนเป็นสารตั้งต้นในทางทฤษฎี แต่ในทางปฏิบัติจากประสบการณ์ผลลัพธ์จากการบริหารการพัฒนาของประเทศไทยประสบกับสภาพปัญหาในตัวของ D of A ส่งผลให้การบริหารไม่เข้าไปเพื่อการพัฒนา ดังนั้นจึงควรมีการประยุกต์ปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาการบริหาร ซึ่งประกอบไปด้วยโครงสร้าง กระบวนการหรือเทคโนโลยี และพฤติกรรม ภายในองค์การอย่างเร่งด่วน ทั้งนี้มีองค์การหลายภาคส่วนที่ได้เข้ามามีบทบาทในการพัฒนาประสิทธิภาพทางการบริหาร มีการจัดทาระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยเรื่องของการ



บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 รวมถึงมีการจัดตั้งองค์กรอิสระเพื่อทำหน้าที่ในการตรวจสอบการดำเนินงานของรัฐให้มีประสิทธิภาพ การลดขนาดโครงสร้างองค์การราชการ (Reorganization or Downsizing) การนำเครื่องมือของภาคเอกชนมาใช้ในองค์การภาครัฐ เป็นต้น (New Public Management)

2. สมการที่ 2 D of A+PEACEACT=A of D ในการพัฒนาการบริหารสิ่งที่องค์การจะต้องคำนึงถึงในการประยุกต์ใช้เครื่องมือหรือเทคนิค คือ ความเหมาะสมกับสภาพพื้นฐาน วัฒนธรรมองค์การและเป้าหมายของการจัดตั้งองค์การ เป็นต้น เพราะการพัฒนาการบริหารไม่มีรูปแบบที่ตายตัว อย่างไรก็ตามลักษณะทั่วไปในการบริหารพฤติกรรมรวมถึงการวัดประสิทธิภาพและประสิทธิผลจากการบริหารว่าเป็นไปตามผลสัมฤทธิ์หรือไม่ โดยจะพิจารณาจากปัจจัยการผลิตหรือปัจจัยทางการบริหาร กับผลลัพธ์ที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการบริหารเพื่อการพัฒนา ดังนั้นการพัฒนาการบริหารจึงต้องมีความเข้มแข็ง และมีความยืดหยุ่นมาจากภายในขององค์การเป็นลำดับแรก และถือเป็นกระบวนการภายในเพื่อกำหนดแบบแผนพฤติกรรมของบุคคลทำให้เกิดการบริหารเพื่อการพัฒนา

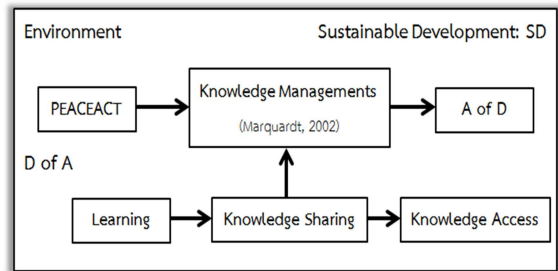


รูปที่ 2 ปัจจัยส่งเสริมการพัฒนาการบริหารในสมการที่ 2

จากรูปที่ 2 สามารถแยกหลักการพัฒนาการบริหารว่ามีองค์ประกอบหลักใหญ่อยู่ 2 ส่วน นั่นคือ ภายในตัวบุคคลเอง และระบบการบริหารภายในองค์การ กล่าวคือ (1) ภายในตัวบุคคล หากจะพิจารณาในประเด็นนี้ถือเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาประเทศ คือ สมรรถนะของบุคลากร คุณภาพของประชากร โดยสิ่งที่จะเข้ามาเป็นตัวแปรในเรื่องนี้คือ การศึกษากระบวนการขัดเกลาทางสังคม สภาพที่เกื้อหนุนในการเรียนรู้ เป็นต้น โดยในการพัฒนา การบริหารต้องเริ่มจากพฤติกรรมภายในบุคคลซึ่งจะต้องประกอบไปด้วย ความตระหนัก ความคิดสร้างสรรค์ และความโปร่งใส (2) ระบบการบริหาร ถือเป็นส่วนที่จะนำเอาความสามารถของบุคคลที่มีสมรรถนะความเชี่ยวชาญที่แตกต่างกันมาใช้ในการบริหารกิจกรรมของ

องค์การให้ประสบความสำเร็จซึ่งจะต้องประกอบไปด้วย การมีส่วนร่วม ความเสมอภาค การกำหนดข้อตกลง การเอาใจใส่ และความประหยัด อย่างไรก็ตามไม่ได้เป็นลักษณะตายตัวว่าในปัจจัยต่าง ๆ จำเป็นจะต้องอยู่ในส่วนใดเป็นการเฉพาะหากแต่มีส่วนเริ่มต้นมาจากพฤติกรรมส่วนบุคคลเป็นหลักก่อน

3. สมการที่ 3 D of A + PEACEACT + KM = A of D + SD เพื่อให้การสร้างความสำเร็จหรือการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นในเชิงประจักษ์ (Empirical) จำเป็นจะต้องอาศัยกระบวนการจัดการความรู้มาใช้ให้เกิดการเรียนรู้ทั่วทั้งองค์การโดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ คือ การเรียนรู้ การแบ่งปันความรู้ และการเข้าถึงความรู้ (Marquardt, 2002) เมื่อบุคลากรสามารถพัฒนาการเรียนรู้ไปถึงขั้นการเข้าถึงความรู้แล้ว การพัฒนาการบริหารก็จะมีประสิทธิภาพนำไปสู่การบริหารเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (รูปที่ 3)



รูปที่ 3 การทำงานของกลไกการพัฒนาการบริหารตามสมการที่ 3

สรุป

ปัจจุบันทุกประเทศต้องการที่จะพัฒนาไปสู่ความยั่งยืนหรือก้าวเข้าสู่การเป็นประเทศพัฒนาแล้ว (Developed Country) เพื่อคุณภาพชีวิต (Life Quality) ของประชาชนที่อยู่ภายใต้การดูแลของผู้บริหารประเทศนั้น ๆ ในการบริหารการพัฒนาแล้วมีความแตกต่างกันภายใต้สภาพสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง แต่ทั้งนี้ต่างมีความมุ่งหวังเดียวกันคือ “การพัฒนา” โดยปัจจัยสำคัญที่สุด คือ ทูมนมนุษย์ (Human Capital) ในการบริหารทรัพยากรหรือปัจจัยต่าง ๆ ให้เกิดผลประโยชน์สูงสุดบรรลุวัตถุประสงค์เป้าหมายที่วางไว้ ในการบริหารเพื่อการพัฒนา มีทฤษฎีแนวความคิดหลักเกณฑ์ที่หลากหลายในบทความนี้ได้นำเสนอมุมมองความคิดหนึ่งที่สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารและสร้างให้เป็นระบบการพัฒนาการบริหาร ซึ่งอาจจะมียุทธศาสตร์ประกอบปัจจัยอื่นเข้ามาเมื่อถึงเวลาพัฒนาอีกก็ได้ ทั้งนี้เป็นไปตามสภาพแวดล้อมความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นโดยสามารถเริ่มต้นได้ตั้งแต่ระดับล่างสุด คือ ครอบครัวยุคและสร้างให้



เป็นอุปนิสัยของคนไทย เป็นพื้นฐานในการพัฒนาองค์การในระดับที่สูงขึ้นก็จะทำให้รัฐเกิดการพัฒนาและมีความเข้มแข็งจากคุณภาพของประชาชน ในแนวความคิด PEACEACT หรือ สุขกระทำ เป็นความพยายามสร้างระบบการพัฒนากิจการบริหารเพื่อให้เกิดการบริหารเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

- ติน ปรัชญพฤทธิ. (2555). *การบริหารการพัฒนา: ความหมาย เนื้อหา แนวทาง และปัญหา*. พิมพ์ครั้งที่ 13. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. (2550). *การบริหารจัดการและการบริหารการพัฒนา*. กรุงเทพฯ: บริษัท เอ็กสเปอร์เน็ท จำกัด.
- สุดเฉลิม ศัสตราพฤกษ์ และ ไพศาล บรรจสุวรรณ์. (2558). ธรรมชาติของการจัดการและการพัฒนาวิสาหกิจชุมชน. *วารสารการพัฒนาชุมชนและคุณภาพชีวิต*, 3(3), 271-283.
- Bjur, W.E., & Caiden, G.E. (1978). Reforming institutional bureaucracies. *International Review of Administration Sciences*, 44(3), 359-365.

Gant, G.F. (1979). *Development Administration: Concepts, Goals, Methods*. University of Wisconsin Press: Wisconsin.

Marquardt, M.J. (2002). *Building the Learning Organization*. Davies-Black Publishing: California.

Translated Thai References

- Prachayaprupek, T. (2012). *Development Administration: Meaning, Content, Approach and Problem*. Bangkok: Chulalongkorn University Printing House. [in Thai]
- Satraprupek, S., & Buachusuan, P. (2015). Good governance for community enterprise management and development. *Journal of Community Development and Life Quality*, (3)3, 271-283. [in Thai]
- Wiratnipawan, W. (2007). *Management and Development Administration*. Bangkok: Expernetbooks Co. Ltd. [in Thai]

