เอกสารวิชาการส่วนบุคคล
(Individual Study)

หลักประชาธิปไตยกับการบริหารทรัพยากรบุคคลในบริษัทโฆษณา

จัดทำโดย นางสาวรพีพรรณ เหลืองอร่ามรัตน์
รหัส ๖๔๐๙๒๘

รายงานนี้เป็นส่วนหนึ่งของการอบรม
หลักสูตรนิติธรรมเพื่อประชาธิปไตย รุ่นที่ ๙
วิทยาลัยศาลรัฐธรรมนูญ
สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ

ลิขสิทธิ์ของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ

หลักประชาธิปไตยกับการบริหารทรัพยากรบุคคลในบริษัทโฆษณา

นางสาวรพีพรรณ เหลืองอร่ามรัตน์

ความนำ

ปัจจุบันการจัดการทรัพยากรบุคคล ถือว่าเป็นกิจกรรมหนึ่งที่มีความสำคัญมากในการบริหารจัดการองค์กร โดยเฉพาะในภาคธุรกิจเอกชน ทั้งนี้เนื่องจากพื้นฐานของการรวมตัวเป็นองค์กรก็คือการรวมตัวกันของ “บุคคล” หรือ “คน” ซึ่งในทางเศรษฐศาสตร์ถือเป็น “ปัจจัยการผลิต” (Factors of Production) อย่างหนึ่ง[๑] ซึ่งในปัจจุบันได้มีการพัฒนารูปแบบของการจัดการบุคคลในหลายรูปแบบซึ่งรูปแบบหนึ่งที่น่าสนใจ คือการนำเอาแนวคิดของการปกครองแบบประชาธิปไตยมาปรับใช้กับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เน้นให้ลูกจ้างหรือบุคลากร ได้มีส่วนในการบริหารองค์กรธุรกิจเพื่อกระจายอำนาจการจัดการ และประโยชน์ในทางธุรกิจบางส่วนไปยังบุคลากรอื่นนอกเหนือจากเจ้าขององค์กรแต่เพียงฝ่ายเดียว แต่เนื่องจากแนวคิดดังกล่าวนั้นมักจะปรากฏอยู่ในลักษณะของมาตรการกฎหมาย และนโยบายภาครัฐเรื่องแรงงานสัมพันธ์ ดังนั้นในบทความนี้จึงได้ทำการศึกษาถึงแนวทางในการนำหลักประชาธิปไตยไปปรับใช้กับการจัดการทรัพยากรบุคคลในบริษัทโฆษณาในลักษณะแนวปฏิบัติที่มิใช่เป็นเชิงนโยบายหรือกฎหมายเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดรูปแบบของการจัดการทรัพยากรบุคคลในองค์กรธุรกิจตามแนวคิดหลักประชาธิปไตยที่มีความเหมาะสมกับบริบทของประเทศไทยต่อไป

ความหมายของประชาธิปไตย[๒]

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช ๒๕๕๔ ให้ความหมาย “ประชาธิปไตย” ว่าเป็นแบบการปกครองที่ถือมติปวงชนเป็นใหญ่การถือเสียงข้างมากเป็นใหญ่ส่วนคำว่าระบอบ หมายถึงแบบอย่าง ธรรมเนียม ระเบียบการปกครอง ดังนั้น คำว่าระบอบประชาธิปไตย จึงหมายความว่าแบบอย่างหรือธรรมเนียมการปกครองที่ถือมติปวงชนเป็นใหญ่

“ประชาธิปไตย” ตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า Democracy ซึ่งมาจากศัพท์ภาษากรีกว่า Demos หมายถึงประชาชน กับ Kratos หมายถึง การปกครอง ดังนั้น ประชาธิปไตยหรือ democracy จึงหมายถึงการปกครองโดยประชาชน โดยอำนาจสูดสุดในการปกครองจะมาจากประชาชน เริ่มใช้ในสมัยกรีกโดยมีความหมายถึงสิทธิของราษฎรของนครรัฐกรีกในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการปกครอง ประชาธิปไตยประกอบด้วยหลักการขั้นมูลฐานที่สำคัญคือ เชื่อในความเท่าเทียมและคุณค่าของบุคคล และเชื่อว่ามนุษย์เป็นผู้มีเหตุมีผล สามารถมีส่วนในกระบวนการทางการเมือง[๓]

---

[๑] Factors of Production. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก. http://www.investopedia.com/terms/f/factorsproduction. asp, ๒๐๑๗ (May, ๑๒).

[๒] พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช ๒๕๕๔ “ประชาธิปไตย”.(ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก. http://www.royin.go.th/dictionary/.

[๓] สถาบันพระปกเกล้า, (๒๕๖๑). “ประชาธิปไตยค้นเมื่อ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๑”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก. http://wiki.kpi.ac.th/index.php?title= ประชาธิปไตย

แนวคิดพื้นฐาน และหลักการของประชาธิปไตย

หลักการของประชาธิปไตยได้มีนักวิชาการหลายท่านได้เขียน และเรียบเรียงไว้ ดังต่อไปนี้

นายอมร รักษาสัตย์และคนอื่นๆ อธิบายไว้ว่า ประชาธิปไตย มีความหมายในหลายทาง[๔]

๑. ในความหมายดั้งเดิม ประชาธิปไตย หมายถึง การปกครองแบบหนึ่งซึ่งสิทธิในการตัดสินใจทางการเมืองที่พลเมืองทั้งปวงเป็นผู้ใช้โดยตรงตามระเบียบวิธีการที่ว่าด้วยเสียง ข้างมากเป็นฝ่ายชนะ การปกครองแบบนี้เรียกกันว่า "ประชาธิปไตยทางตรง" (direct democracy)

๒. ประชาธิปไตยเป็นการปกครองรูปแบบหนึ่ง ซึ่งประชาชนพลเมืองใช้สิทธิอย่างเดียวกันโดยผ่านทางผู้แทนที่ประชาชนเป็นผู้เลือกและรับผิดชอบต่อประชาชนพลเมืองทั้งหมด โดยที่ไม่ได้ใช้สิทธิใน การปกครองตนเองโดยตรง เราเรียกประชาธิปไตยแบบนี้ว่า “ประชาธิปไตยแบบมีผู้แทน” (representative democracy)

๓. ประชาธิปไตย เป็นการปกครองรูปแบบหนึ่ง ซึ่งแม้ผู้ที่มีเสียงข้างมากจะใช้อำนาจตัดสินใจในลักษณะเสียงส่วนมาก แต่ก็เป็นไปภายใต้ขอบเขตจากัดแห่งรัฐธรรมนูญ ซึ่งได้ออกแบบรับรองสิทธิส่วนบุคคลหรือสิทธิส่วนรวมบางประการ เช่น สิทธิในการพูด และ ในการนับถือศาสนา เป็นต้น โดยเรียกประชาธิปไตยแบบนี้ว่า “ประชาธิปไตยเสรีหรือ ประชาธิปไตยแบบมีรัฐธรรมนูญ” (liberal or constitutional democracy)

๔. ประชาธิปไตยในอีกความหมายหนึ่งถูกนำมาใช้อธิบายระบบการเมือง หรือสังคมใดๆ ซึ่งมีแนวโน้มที่จะลดความแตกต่างทางสังคมและเศรษฐกิจ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความแตกต่างอันเกิดจากการกระจายทรัพยากรที่ไม่เท่าเทียมกัน ทั้งนี้โดยไม่คำนึงว่าการปกครอง ในระบอบนั้นจะมีลักษณะเป็นประชาธิปไตยตามความหมายทั้ง ๓ ประการข้างต้นหรือไม่ โดยเรียกประชาธิปไตยแบบนี้ว่า “ประชาธิปไตยทางสังคมหรือเศรษฐกิจ

นายลิขิต ธีรเวคิน[๕] ได้อธิบายถึงหลักการประชาธิปไตย ไว้ดังนี้

๑. อำนาจอธิปไตยเป็นของปวงชน (popular sovereignty) ระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตย คือระบบที่ประชาชนมีอำนาจอธิปไตย และมอบหมายให้สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรที่มาจากการเลือกตั้งแทนตน การเลือกตั้งจึงเป็นการแสดงออกถึงสิทธิและอำนาจของประชาชน จนมีคำกล่าวว่าเสียงของประชาชนคือเสียงของสวรรค์

๒. สิทธิเสรีภาพ (right and freedom) เป็นหัวใจสำคัญของระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตยสิทธิดังกล่าวต้องกำหนดในรัฐธรรมนูญและการบังคับกฎหมายเจ้าหน้าที่ของรัฐ ได้แก่ผู้ดำรงตำแหน่งบริหารและข้าราชการประจาที่มีอำนาจตามกฎหมายจะต้องยึดถือเป็นตัวบทกฎหมายอย่างเคร่งครัด ไม่ละเมิดสิทธิเสรีภาพของประชาชน เพราะถ้ามีการกระทำดังกล่าวก็เท่ากับละเมิดเจ้าของอำนาจอธิปไตย

---

[๔] อมร รักษาสัตย์และคนอื่นๆ. (๒๕๔๓). ประชาธิปไตยและรัฐธรรมนูญฉบับประชาชน. กรุงเทพฯ: สมาคมรัฐธรรมนูญเพื่อประชาชน.

[๕] ลิขิต ธีรเวคิน. (๒๕๖๔). หลักการประชาธิปไตย ๑๒ ประการที่นักการเมืองต้องเข้าใจและยึดถือ. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก. http://www.nutthnet.com/forum/topic.php?id=๑๕๙.

๓. ความเสมอภาค (equality) ความเสมอภาคภายใต้ระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตย ถือว่าทุกคนเสมอภาคเท่ากันหมด หนึ่งคนมีสิทธิลงคะแนนสียงได้หนึ่งเสียง (one man one vote) ความเสมอภาคดังกล่าวนี้หมายถึงความเสมอภาคทางการเมืองและความเสมอภาคต่อหน้ากฎหมาย (equality before the law) การเลือกปฏิบัติด้วยเหตุผลอันใดก็ตามถือว่าขัดต่อหลักการประชาธิปไตย

๔. หลักนิติธรรม (the rule of law) ได้แก่การใช้กฎหมายในการบริหารประเทศโดยกฎหมายดังกล่าวนั้นต้องผ่านกระบวนการร่างกฎหมายอย่างถูกต้อง และหลักของกฎหมายนั้นต้องเป็นกฎหมายที่คำนึงถึงสิทธิเสรีภาพและอำนาจอธิปไตยของประชาชน โดยกระบวนการยุติธรรม (due process of law) จะต้องเป็นไปตามครรลองหลักนิติธรรม (the rule of law) จึงต่างจาก the rule by law ซึ่งหมายถึงการใช้กฎหมายเป็นเครื่องมือในการบริหารประเทศโดยไม่คำนึงถึงหลักการประชาธิปไตยและบ่อยครั้งก็กลายเป็นการบริหารงานโดยตัวบุคคล (the rule by men) มากกว่าหลักการ

๕. ค่านิยมและจิตวิญญาณความเป็นประชาธิปไตย (the democratic ethos) ซึ่งหมายถึงค่านิยมที่ได้รับการอบรมตั้งแต่ครอบครัว สถาบันการศึกษาและทางสังคมให้มีความเชื่อและศรัทธาในระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตยมีพฤติกรรมที่เป็นประชาธิปไตย มองคนอื่นด้วยสายตาที่เสมอภาค ทั้งหมดนี้ถือว่าเป็นการพัฒนาจิตวิญาณประชาธิปไตยซึ่งเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของการพัฒนาและธำรงไว้ซึ่งระบบประชาธิปไตย

๖. ความอดทนอดกลั้น (tolerance) ความใจกว้าง (open mindedness) และความมีน้ำใจนักกีฬา (sporting spirit) ทั้งหมดนี้เป็นหัวใจสำคัญของสังคมประชาธิปไตย เพราะในสังคม ประชาธิปไตยนั้นจะต้องย่อมรับความแตกต่างทั้งในเชื้อชาติศาสนา ภาษาขนบธรรมเนียมประเพณีจุดยืนและความคิดเห็นทางการเมืองของคนในสังคม การรู้แพ้รู้ชนะ เปิดกว้างรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งนักปราชญ์ราชบัณฑิต และผู้ที่มีประสบการณ์เพื่อนามาประมวลใช้ให้เป็นประโยชน์ในการทำงานที่สำคัญอะไรที่ตนเองไม่ชอบและไม่พอใจแต่ตราบเท่าที่ไม่กระทบต่อสิทธิของตนก็ต้องยอมให้สิ่งนั้นปรากฏอยู่เพราะเป็นสิทธิส่วนบุคคลภายใต้ระบบที่มีความเสมอภาค

๗. ระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตย คือ กรรมวิธี(means) เพื่อเป้าหมายทางการเมือง แต่ขณะเดียวกันระบอบประชาธิปไตยก็เป็นเป้าหมายอันสูงส่ง (noble end) ในตัวของมันเองการมอง ว่าระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตยเป็นเฉพาะกรรมวิธีหรือ (means) จึงไม่ถูกต้องถึงแม้ว่า (end) คือผลประโยชน์จะตกต่อสังคมก็ตามเพราะถ้าทาลายกระบวนการของความถูกต้องเมื่อจะส่งผลให้ในทางบวกต่อสังคม แต่ถ้ามีผลกระทบในทางลบต่อระบบก็จะเป็นการทาลายเป้าหมายอันสูงส่งของระบบประชาธิปไตยอันเป็นสิ่งที่ไม่พึงปรารถนาอย่างยิ่งประชาธิปไตยจึงเป็นทั้งกรรมวิธี (means) และเป้าหมาย (end) ในตัวของมันเองทั้งสองส่วนนี้ต้องไปด้วยกัน

๘. ผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงทั้งในนิติบัญญัติบริหาร และศาลรัฐธรรมนูญจะต้องตระหนักว่าตนเป็นผู้ซึ่งได้รับอาณัติจากประชาชน ดังนั้น ผลสูงสุดจะต้องเป็นผลประโยชน์เอื้ออานวยต่อผลประโยชน์ของประชาชน ส่วนใหญ่การกระทำอันใดขัดต่อผลประโยชน์ของประชาชนซึ่งเป็นเจ้าของอำนาจอธิปไตย การนั้นย่อมไม่ถูกต้อง นอกจากนั้นยังต้องมีความรู้สึกว่าสิ่งที่ตนทำอยู่นั้นเป็นการประกอบภารกิจศักดิ์สิทธิ์ (sacred mission) หรือหน้าที่อันสูงส่ง (noblesse oblige)

๙. ผู้ซึ่งดำรงตำแหน่งบริหารระดับสูงทั้งในนิติบัญญัติ บริหาร ตุลาการจำเป็นอย่างยิ่งต้องยึดถือหลักจริยธรรมทางการเมือง รวมตลอดทั้งมารยาททางการเมือง โดยจะต้องกระทำหน้าที่อย่างซื่อสัตย์สุจริต คำนึงถึงผลดีผลเสียที่จะเกิดขึ้นกับประชาชน ชาติและบ้านเมือง เสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อส่วนรวม เพราะงานการเมืองเป็นงานอาสาสมัครที่ได้รับมอบหมายจากประชาชน

๑๐. ภายใต้ระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตยการกระทาอันใดก็ตามต้องคำนึงถึงหลักการใหญ่ๆ ดังต่อไปนี้คือ ความถูกต้องตามกฎหมาย (legality) ความชอบธรรมทางการเมือง (legitimacy) ความถูกต้องเหมาะสม (decency) ความน่าเชื่อถือ (credibility) ทั้งหลายทั้งปวงดังกล่าวจะทำให้งานที่รับผิดชอบอยู่นั้นประสบความสำเร็จการมุ่งเน้นไปที่ตัวบทกฎหมายตามลายลักษณ์อักษรแต่เพียงอย่างเดียวเป็นสิ่งที่ไม่พอเพียง การกระทำอันใดที่ไม่เหมาะสมแม้จะถูกต้องตามกฎหมายก็จะขาดความชอบธรรมทางการเมือง อันจะส่งผลถึงความน่าเชื่อถือของผู้ดารงตำแหน่งทางการเมืองในที่สุด

๑๑. การบริหารบ้านเมืองจะต้องอิงหลักธรรมาภิบาล (good governance) ซึ่งได้แก่ ความชอบธรรมทางการเมือง (legitimacy) ความโปร่งใส (transparency) การมีส่วนร่วมของประชาชน (participation) ความรับผิดชอบเปิดให้ไล่เบี้ยได้ (accountability) และความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (efficiency and effectiveness) ซึ่งหมายถึงการกระทำนั้นต้องส่งผลในทางบวกทั้งในแง่ผลได้ (output) และผลลัพธ์ (outcome)

๑๒. ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารระดับสูงซึ่งสามารถนำประเทศชาติและสังคมไปสู่ความเจริญ หรือไปสู่ความเสียหายในด้านต่าง ๆ ทั้งในแง่การเมือง สังคม เศรษฐกิจ ศรัทธาและความเชื่อในระบบ ฯลฯ ต้องเป็นบุคคลที่เปี่ยมไปด้วยคุณสมบัติอันได้แก่การมีอุดมการณ์ทางการเมือง (political ideology) การมีจริยธรรมทางการเมือง (political ethics) การมีความรู้ทางการเมือง (political knowledge) การมีประสาทสัมผัสทางการเมือง (political sense) และการเข้าใจอารมณ์ทางการเมือง (political mood) ของประชาชนอย่างถูกต้อง นอกจากนั้นยังต้องบริหารประเทศโดยคำนึงถึงหลักนิติธรรมและคุณสมบัติอื่นๆ ที่กล่าวมา ๑๑ ข้อเบื้องต้น เพื่อจะธำรงไว้ซึ่งความชอบธรรมที่จะดำรงตำแหน่งบริหารและการใช้อำนาจรัฐ (moral authority) ผู้ใดก็ตามที่ขาดหลักการข้อที่ ๑๒ ดังกล่าวมานี้ย่อมจะเสียความชอบธรรมทางการเมืองในการดำรงตำแหน่งทาง การเมือง

นายรณชัย โตสมภาค[๖] วิทยากรชำนาญการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้เรียบเรียงหลักการของประชาธิปไตยไว้ว่าประชาธิปไตยมีพื้นฐานอยู่บนความเชื่อในความสำคัญ และศักดิ์ศรีของปัจเจกบุคคล ความเชื่อในความเสมอภาคของมนุษย์และความเชื่อในความจาเป็นที่จะต้องมีความเป็นอิสระเสรีหลักการของประชาธิปไตยประกอบด้วย

๑. เสรีภาพ (Liberty) คือ อิสรภาพของบุคคลที่จะกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งตามความประสงค์ของตนโดยไม่อยู่ภายใต้การกดขี่ของรัฐ เว้นแต่อยู่ภายใต้กรอบกติกาที่กฎหมายกำหนดไว้เพื่อป้องกันการล่วงละเมิดสิทธิและเสรีภาพของบุคคลอื่น ในหลักประชาธิปไตย เสรีภาพคือกุญแจสำคัญที่จะนำไปสู่ความก้าวหน้าของสังคม

---

[๖] รณชัย โตสมภาค. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก. http://wiki.kpi.ac.th/index.php?title=ประชาธิปไตย.

๒. ความเสมอภาค (Equality) คือความเท่าเทียมกันของคนในสังคม เป็นความเท่าเทียมกันในความเป็นมนุษย์และเท่าเทียมกันในฐานะที่เป็นสมาชิกของสังคมเหมือนกัน มีศักดิ์ศรีเกียรติยศ และมีคุณค่าในความเป็นคนอย่างเดียวกัน ความเสมอภาคประกอบด้วย

๒.๑ ความเสมอภาคในความเป็นมนุษย์

๒.๒ ความเสมอภาคตามกฎหมาย

๒.๓ ความเสมอภาคในด้านโอกาส

๒.๔ ความเสมอภาคในทางการเมือง

๒.๕ ความเสมอภาคในการใช้สิทธิเลือกตั้ง

๒.๖ ความเสมอภาคในการสมัครรับเลือกตั้ง

๒.๗ ความเสมอภาคในทางเศรษฐกิจ

๓. อำนาจอธิปไตยเป็นของปวงชน (Popular Sovereignty) คือ ปัจจัยที่เชื่อว่าสังคมก่อตั้งขึ้นโดยความยินยอมของประชาชน ในการที่จะให้อำนาจอธิปไตยของสังคมส่วนรวมเข้ามาแทนที่เสรีภาพธรรมชาติโดยทุกคนจะมีส่วนร่วมในอธิปไตยนั้น ๆ เท่าเทียมกัน ตามหลักการนี้การปกครองในระบอบประชาธิปไตยจึงเป็นการปกครองที่ประชาชนเป็นทั้งผู้ปกครองและผู้ถูกปกครอง ในระบอบประชาธิปไตยเนื่องจากผู้ปกครองมาจากการเลือกตั้งโดยยึดหลักการเสียงข้างมาก จึงมีสิทธิอำนาจอันชอบธรรมในการปกครองประเทศเพราะได้รับสิทธิจากผู้ถูกปกครองโดยตรง

๔. หลักการเสียงข้างมากที่คุ้มครองเสียงข้างน้อย (The Rule of Majority) เนื่องจากในระบอบประชาธิปไตย ประชาชนทุกคนมีสิทธิในการตัดสินใจปัญหาบ้านเมืองไม่ว่าจะโดยตรงหรือผ่านผู้แทนราษฎร ซึ่งในความเป็นจริงประชาชนทุกคนย่อมมีความคิดเห็นไม่ตรงกัน ดังนั้น เพื่อเป็นการตัดสินปัญหาจึงต้องยึดเสียงข้างมากที่มีต่อเรื่องนั้น ๆ เป็นเกณฑ์ในการตัดสิน

ถึงอย่างไรก็ตาม เพื่อเป็นการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพและความเสมอภาคของเสียงข้างน้อย หลักประชาธิปไตยจึงต้องประกอบด้วยหลักการคุ้มครองเสียงข้างน้อย (Minority Right) ด้วย ทั้งนี้การตัดสินใจโดยล่วงละเมิดสิทธิพื้นฐานของเสียงข้างน้อย ถือว่าเป็นการปกครองโดยระบอบเผด็จการเสียงข้างมาก (Dictatorship of the Majority)

พัฒนาการประชาธิปไตยของประเทศไทย[๗]

ประชาธิปไตยในประเทศไทย เริ่มขึ้นในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว อันเป็นห่วงเวลาที่มีการปกครองในระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์กษัตริย์เป็นผู้มีอำนาจสูงสุดและเด็ดขาดแต่เพียงผู้เดียว แต่ก็ได้รับการยอมรับ ส่งเสริม และสนับสนุนให้ประชาชนได้เรียนรู้ระบอบประชาธิปไตย ดังเห็นได้จากการพระราชทานทุนให้เด็กไทยไปศึกษายังประเทศที่มีการปกครอง ในระบอบประชาธิปไตย และปรับปรุงการบริหารราชการแผ่นดินที่เป็นการกระจายอำนาจและให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้น อันเป็นการปูพื้นฐานด้านประชาธิปไตยให้แก่ประชาชน ซึ่งต่อมาในสมัยพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว

[๗] จุดเริ่มต้นประชาธิปไตยไทย.(๒๕๕๗). สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร สิงหาคม ๒๕๕๗ และ Wikipedia รัฐธรรมนูญไทย.

ทรงมีแนวพระราชดำริไปในทิศทางเดียวกับพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว คือเห็นด้วยที่ประเทศไทยจะมีการปกครองในระบอบประชาธิปไตย แต่ทรงเห็นสมควรที่จะต้องมีการวางรากฐานเสียก่อน จึงทรงตราพระราชบัญญัติเกี่ยวกับการศึกษาให้ประชาชนได้เรียนรู้ถึงสิทธิและหน้าที่ของตนอันเป็นหนึ่งในหลักการประชาธิปไตยและสร้างเมืองจำลอง “ดุสิตธานี” เพื่อเป็นแบบทดลองการปกครอง ความพยายามดังกล่าวได้ส่งต่อมายังสมัยพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว พระองค์ตระหนักว่าในไม่ช้าจะต้องเกิดการเปลี่ยนแปลงการปกครองไปสู่ประชาธิปไตย เนื่องจากกระแสแนวคิดดังกล่าวได้แพร่หลายและขยายวงกว้างขึ้นเรื่อย ๆ จึงได้ทรงเตรียมการร่างรัฐธรรมนูญเพื่อใช้เป็นกฎหมายสูงสุด อย่างไรก็ตาม ความคิดนี้ได้ถูกชะลอออกไปเนื่องจากทรงเห็นว่าประชาชนยังไม่มีความพร้อม หากเปลี่ยนแปลงการปกครอง สุดท้ายอำนาจจะตกอยู่ในกลุ่มคนคณะเดียว แต่ในที่สุด “คณะราษฎร” ก็ทำการปฏิวัติยึดอำนาจและเปลี่ยนแปลงการปกครองมาเป็นระบอบประชาธิปไตยที่มีพระมหากษัตริย์อยู่ภายใต้รัฐธรรมนูญ พัฒนาการดังกล่าวข้างต้นแสดงให้เห็นว่าการเปลี่ยนแปลงการปกครองของประเทศไทยจากระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์มาเป็นประชาธิปไตย ผู้ปกครองได้เตรียมการอย่างเป็นขั้นตอน เพื่อให้ประชาชนมีความพร้อมในการเข้ามามีส่วนร่วมการปกครองประเทศ ทำให้เป็นการเปลี่ยนแปลงที่ราบรื่น

ภายหลังจากที่คณะราษฎรได้ทำการเปลี่ยนแปลงการปกครองประเทศไทยจากระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์มาเป็นระบอบประชาธิปไตยนั้น ด้วยพระราชประสงค์ของพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัวที่ทรงต้องการเปลี่ยนแปลงการปกครองเป็นระบอบประชาธิปไตยอยู่แล้ว ประกอบกับไม่ต้องการให้คนไทยประหัตประหารกันเอง จึงทรงยอมรับเป็นพระมหากษัตริย์ภายใต้รัฐธรรมนูญและได้พระราชทานรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรสยาม พุทธศักราช ๒๔๗๕ ซึ่งเป็นรัฐธรรมนูญฉบับถาวรฉบับแรกของไทย เมื่อวันที่ ๑๐ ธันวาคม ๒๔๗๕ แต่อย่างไรก็ตาม ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๔๗๕ จนถึง ปัจจุบัน เมื่อประเทศไทยเกิดความขัดแย้งทางการเมืองในประเทศไทยจึงได้ยกเลิกรัฐธรรมนูญและประกาศใช้รัฐธรรมนูญฉบับใหม่แทนตามลำดับ ดังนี้[๕]

๑. พระราชบัญญัติธรรมนูญการปกครองแผ่นดินสยามชั่วคราว พุทธศักราช ๒๔๗๕

๒. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรสยาม พุทธศักราช ๒๔๗๕ แก้ไขเพิ่มเติมครั้งที่ ๑-๓ พุทธศักราช ๒๔๘๒, ๒๔๘๓, ๒๔๘๕

๓. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๔๘๙

๔. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พุทธศักราช ๒๔๙๐ แก้ไขเพิ่มเติม ครั้งที่ ๑-๓ พุทธศักราช ๒๔๙๐, ๒๔๙๑

๕. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๔๙๒

๖. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๔๗๕ แก้ไขเพิ่มเติม พุทธศักราช ๒๔๙๕

๗. ธรรมนูญการปกครองราชอาณาจักร พุทธศักราช ๒๕๐๒

๘. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๑๑

๙. ธรรมนูญการปกครองราชอาณาจักร พุทธศักราช ๒๕๑๕

---

[๕] เชาวนะ ไตรมาศ,ข้อมูลพื้นฐาน ๗๕ ปี ประชาธิปไตยไทย ๒๔๗๕-๒๕๕๐

๑๐. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๑๗
๑๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๑๙
๑๒. ธรรมนูญการปกครองราชอาณาจักร พุทธศักราช ๒๕๒๐
๑๓. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๒๑
๑๔. ธรรมนูญการปกครองราชอาณาจักร พุทธศักราช ๒๕๓๔
๑๕. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๓๔
๑๖. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๔๐
๑๗. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พุทธศักราช ๒๕๔๙
๑๘. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐
๑๙. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พุทธศักราช ๒๕๕๗
๒๐. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐

กล่าวโดยสรุป การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองหลายยุคหลายสมัยที่ผ่านมา ทำให้เห็นถึงข้อดีและข้อเสียของระบอบประชาธิปไตย อย่างไรก็ตาม จะเห็นได้ว่าประเทศไทยได้ให้สิทธิเสรีภาพของประชาชนอย่างเท่าเทียม เสมอภาคกัน โดยใช้กฎหมายเป็นเครื่องมือในการควบคุมการอยู่ร่วมกัน ประชาชนทุกคนมีสิทธิเลือกผู้แทนของตน เพื่อใช้อำนาจแทนในการออกกฎหมายและบริหารการปกครอง มีคนละ ๑ สิทธิและ ๑ เสียงเท่ากัน เพียงแต่การพัฒนาประชาธิปไตยของประเทศไทยอาจต้องใช้เวลาในการพัฒนาต่อไป จุดสำคัญของการพัฒนาประชาธิปไตยของประเทศไทยที่ในปัจจุบันยังไม่ประสบความสำเร็จตามที่ควรจะพึงเป็น เราใช้รัฐธรรมนูญเปลืองมากถึง ๒๐ ฉบับ มองเห็นในบางมิติสำคัญ คือ รากฐานรากเง่าของประชาธิปไตยในจิตวิญญาณหรือจิตสำนึกของความเป็น “คนไทย” ยังหยั่งรากที่แข็งแรงลงไปไม่ถึง การปลูกฝังลงไปในจิตใจทุกอณูของหัวใจตั้งแต่เด็กต่อเนื่องมาจนเติบใหญ่ไม่ได้เกิดขึ้นอย่างเป็นกระบวนที่เป็นรูปธรรมที่เกิดผลเป็นจริงอย่างแท้จริงได้ และอีกมิติหนึ่งความเหลื่อมล้ำในคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ในสังคมที่แตกต่างกัน ทำให้เกิดความเบี่ยงเบนของ “คุณค่าประชาธิปไตย” ด้วยการเลือกความอิ่มท้องความอยู่รอดมากกว่า “คุณค่า” ก็เป็นอีกมิติหนึ่งที่สำคัญเช่นกัน แต่สุดท้ายก็ยังถือได้ว่า “หลักประชาธิปไตย” ก็ยังเป็นหลักที่ดีที่สุดในการดูแลบ้านเมือง ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง และเป็นหน้าที่สำคัญของ “คนไทย” ทุกคนที่จะต้องสร้างและดึง “คุณค่าประชาธิปไตย” กลับมาดูแล “คนไทย” ให้ได้ในที่สุด

การบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กรธุรกิจ

ในอดีต “คน” ถือเป็นปัจจัยการผลิตที่ถูกจัดให้เป็นเพียงแค่แรงงานหรือกำลังคนในการดำเนินกิจกรรมเท่านั้น แต่ในปัจจุบัน มีการพัฒนาแนวความคิดใหม่ที่ โดยถือว่าคนในองค์กรเป็น “ทรัพยากรมนุษย์” ซึ่งปรากฏให้เห็นอย่างชัดเจนว่ามีการให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ในเรื่องการบริหารจัดการบุคลากรในองค์กรอย่างจริงจัง และในแต่ละองค์กรก็มีการแบ่งแยกแผนกหน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการกำลังคนในองค์กรออกมาต่างหากอย่างชัดเจนรวมถึงการกำหนดนโยบายในการบริหารจัดการเรื่อง

ดังกล่าวก็มีการเปลี่ยนแปลงจากการวางแผนจัดการในลักษณะของงานธุรการทั่วไปเป็นการวางแผนการพัฒนาคนในเชิงกลยุทธ์มากขึ้นซึ่งหากองค์กรธุรกิจใดมีการวางแผนและการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการบุคคลในองค์กรที่ดีก็จะส่งผลให้บุคคลในองค์กรร่วมมือกันปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งก็จะมีผลต่อการพัฒนาองค์กรได้อย่างชัดเจน[๙]

อนึ่ง มีข้อน่าสังเกตประการหนึ่ง คือ การเรียกหรือให้ความหมายกับการจัดการคนในองค์กรโดยทั่วไปนั้นจะคุ้นเคยกับคำ ๒ คำ คือ “การบริหารงานบุคคล (Personnel Management: PM) และ “การบริหารทรัพยากรมนุษย์” (Human Resource Management : HRM) ซึ่ง ๒ คำนี้มีความหมายเหมือนกันและสามารถใช้แทนกันได้เพียงแต่ PM เป็นคำที่ใช้มาก่อน ประกอบกับ HRM จะมีความหมายครอบคลุมการพิจารณาบุคคลก่อนที่จะเข้ามาสู่ตลาดแรงงานโดยจะเริ่มเข้าไปเกี่ยวข้องดูแลบริหารคนตั้งแต่ตอนแรกที่ยังไม่ได้เป็นบุคลากร มากกว่า ดังนั้น ในปัจจุบันจึงนิยมใช้คำว่า HRM แทน PM นั่นเอง โดยในทางธุรกิจนั้น องค์กรเอกชนมักจะมีเป้าหมายใหญ่สำคัญ ๓ ประการ คือ

ประการที่ ๑: มีกำไรจากการประกอบธุรกิจได้อย่างเพียงพอ

ประการที่ ๒: แสวงหารูปแบบของการมีความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืนเพื่อที่จะทำให้องค์กรอยู่รอดและมีกำไรที่ต่อเนื่อง

ประการที่ ๓: การดำรงอยู่ขององค์กรจะต้องมีเป้าหมายเรื่องความชอบธรรมทางสังคมขององค์กรด้วย

ซึ่งในการขับเคลื่อนองค์กรให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่กล่าวมานั้นล้วนแต่จะต้องอาศัยบุคลากรในองค์กรที่มีประสิทธิภาพการลงทุนเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลในองค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญโดยเฉพาะในแง่ของการที่องค์กรประสงค์จะมีความชอบธรรมทางสังคมที่สามารถชี้วัดได้จากการบริหารจัดการบุคคลกรในองค์กรที่ดี เนื่องจากหากองค์กรสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลของบริษัทได้อย่างชอบธรรมก็จะสามารถรับผิดชอบต่อสังคม สิ่งแวดล้อม ลูกค้า และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้อย่างเป็นธรรมเช่นเดียวกัน สำหรับการบริหารงานบุคคลในองค์กรนั้นแบ่งออกเป็น ๒ ระบบ คือ

๑. ระบบอุปถัมภ์ (Patronage system) คือ ระบบการบริหารโดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนบุคคลที่มิได้คำนึงถึงความสามารถของบุคคล

ข้อดีของระบบนี้ คือ ช่วยส่งเสริมระบบคุณธรรม และมีความรวดเร็วคล่องตัวในการบริหารจัดการ

ข้อเสียของระบบนี้ คือ มีโอกาสประสบปัญหาเกี่ยวกับความเป็นธรรม และการมีบุคลากรด้อยประสิทธิภาพภายในองค์กร

๒. ระบบคุณธรรม (Merit system) คือ ระบบการบริหารงานบุคคลที่ยึดถือความสามารถและมาตรฐานคุณวุฒิของบุคคลภายใต้หลักการดำเนินการที่สำคัญ คือ

๒.๑ ความเสมอภาคในการได้รับโอกาส (Equality of opportunity)

๒.๒ หลักความสามารถ (Competence)

---

[๙] ภิญโญ สาธร.(๒๕๑๙). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพาณิช จำกัด, หน้า ก.

๒.๓ หลักความมั่นคงในอาชีพการงาน (Security on tenure)

๒.๔ หลักความเป็นกลางทางการเมือง (Political neutrality)

ข้อดีของระบบนี้ คือ องค์กรมีบุคลากรที่มีคุณภาพ เกิดความเป็นธรรมในการบริหารจัดการขวัญกำลังใจบุคลากรดี และส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตย

ข้อเสียของระบบนี้คือ มีขั้นตอนการบริหารจัดการที่ยุ่งยากสิ้นเปลืองค่าใช้จ่าย และบริหารจัดการกับปัญหาต่างๆ ได้ช้า

แต่ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นระบบการจัดการระบบใดก็จะต้องอยู่ภายใต้ปรัชญาของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญ คือ

๑. การเลือกบุคลากรต้องมีลักษณะ “จัดคนให้ตรงกับงาน” (Put the Right Man into the Right Job)

๒. การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

๓. การสร้างขวัญกำลังใจให้กับพนักงาน

๔. การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจได้ตามความเหมาะสม

๕. การประนีประนอม เพื่อลดข้อขัดแย้งในองค์กร

๖. การจัดระบบงานในองค์กรให้ชัดเจนแน่นอน

๗. การพัฒนาบุคลากรด้วยการเพิ่มพูนความรู้แก่บุคลากรในองค์กรในด้านต่างๆ

ธุรกิจบริการด้านโฆษณา[๑๐]

ธุรกิจบริการด้านโฆษณา หมายถึง ธุรกิจบริการวางแผนและผลิตสื่อโฆษณาเพื่อเผยแพรตามสถานที่และสื่อต่างๆ ซึ่งประกอบด้วย โทรทัศน์วิทยุ หนังสือพิมพ์นิตยสาร หรือป้ายโฆษณา เป็นต้น ธุรกิจบริการด้านโฆษณานับเป็นอุตสาหกรรมหนึ่งที่มีการเจริญเติบโตสูงตามผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ (GDP) โดยธุรกิจนี้เปรียบเสมือนตัวเชื่อมระหว่างผู้ผลิตที่จะส่งสารต่อไปให้ผู้บริโภค ซึ่งอุตสาหกรรมโฆษณาประกอบไปด้วยผู้เล่นสำคัญ ดังนี้

๑. ผู้โฆษณา (Advertisers) หมายถึง ผู้ที่ต้องการสื่อสารประชาสัมพันธ์ วัตถุประสงค์ทางการตลาด คุณสมบัติสินค้า และบริการภาพลักษณ์องค์กร หรือสิ่งอื่นใดไปยังกลุ่มลูกค้า ทั้งนี้สามารถแบ่งผู้โฆษณาได้เป็น ๔ กลุ่มย่อยคือ กลุ่มผู้ผลิตสินค้าและบริการ กลุ่มบริษัทผู้จัดจำหน่าย กลุ่มองค์กรเพื่อสังคม และกลุ่มภาครัฐ

๒. ตัวแทนโฆษณา (Advertising Agency) หมายถึง บริษัทที่ทำหน้าที่ในการวางแผนผลิตสื่อเพื่อเผยแพร่ตามสถานที่และสื่อต่างๆ ทั้งนี้ตัวแทนโฆษณาอาจมีทั้งแบบให้บริการเต็มรูปแบบ คือ มีการผลิตสื่อเอง หรือเป็นเพียงการวางแผนประสานงานและจ้างให้บริษัทผู้ผลิตโฆษณาเป็นผู้ผลิตโฆษณาก็ได้

---

[๑๐] บริการด้านการโฆษณา (Advertising Services). (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก. http://ftacenter.dtn.go.th/wp-content/uploads/๒๐๑๘/๐๔/Advertising_sec๐๙๖๐.pdf.

๓. บริษัทผลิตโฆษณา (Production Houses) หมายถึง บริษัทที่มีหน้าที่เฉพาะส่วนการผลิตโฆษณาเท่านั้น ไม่ได้มีการวางแผนการเผยแพรสื่อตามสถานที่และสื่อต่างๆ

๔. ธุรกิจสนับสนุน (External Facilitators) หมายรวมถึง ธุรกิจที่ให้การสนับสนุนให้เกิดงานโฆษณาไปสู่ผู้บริโภคสื่อ เช่น ธุรกิจผลิตแอนิเมชั่นและกราฟฟิค ธุรกิจวิจัยตลาด ธุรกิจให้เช่ายืม หรือขายอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับงานโฆษณา เป็นต้น

๕. องค์กรสื่อ (Media Organization) สามารถแบ่งประเภทขององค์กรสื่อได้เป็น สื่อวิทยุโทรทัศน์, สื่อสิ่งพิมพ์, สื่อออนไลน์, สื่อกลางแจ้ง เป็นต้น

๖. ผู้บริโภคสื่อ (Target Audience)

ธุรกิจโฆษณาถือเป็นหนึ่งใน Creative industry ที่ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์และสามารถสร้าง มูลค่าเพิ่มได้มากโดยสัดส่วนของรายจ่ายในธุรกิจโฆษณาของโลกนั้นประกอบไปด้วย

๑. โฆษณาบนสื่อ โทรทัศน์

๒. โฆษณาบนสื่อออนไลน์

๓. โฆษณาบนสื่อนอกบ้าน (Outdoor Advertising)

๔. โฆษณาในหนังสือ ชนิดต่างๆ

อย่างไรก็ตาม ภาพรวมของอุตสาหกรรมโฆษณาของโลกในปี ๒๕๕๘-๒๕๕๙ ถือว่าเป็นขาลงของการโฆษณาเนื่องจากภาวะทางเศรษฐกิจของโลกซึ่งส่งผลให้บริษัทมีการลดจำนวนการใช้จ่ายด้านการโฆษณาลง อย่างไรก็ดี ใน ๕ ปีที่ผ่านมาวงการโฆษณาได้มีการพัฒนาวิธีและช่องทางในการโฆษณาไปอย่างมากโดยเน้นให้ความสำคัญกับสื่อออนไลน์มากขึ้น ในช่วงระยะเวลา ๕ ปีที่ผ่านมาการโฆษณาออนไลน์ได้มีการพัฒนาขึ้นอย่างรวดเร็วและได้มีการเพิ่มขึ้นของสัดส่วนการใช้งานอย่างมากโดยมีการประมาณการไว้ว่าภายในปี ๒๕๖๐ สื่อการโฆษณาออนไลน์จะมีสัดส่วนผู้ใช้งานมากกว่าสื่อโฆษณาอื่นๆ เหตุผลหลักในการเพิ่มขึ้นของผู้ใช้งานสื่อโฆษณาออนไลน์ คือ

๑. จำนวนผู้ใช้งานอินเตอร์เน็ต (Internet user) ที่มีจำนวนมากขึ้น

๒. การโฆษณาออนไลน์เป็นสื่อที่เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างรวดเร็วและสามารถทราบถึงจำนวนการเข้าชมได้

๓. การมีลูกเล่นใหม่ๆ ที่สามารถปรับให้ทันกับความสนใจของกลุ่มผู้รับสาร เช่น การสื่อสารแบบ Live เป็นต้น

๔. สื่อออนไลน์มีราคาถูกกว่าเมื่อเทียบกับสื่อโฆษณาอื่นๆ

หลักประชาธิปไตยกับการบริหารทรัพยากรบุคคลในบริษัทโฆษณา

การบริหารทรัพยากรบุคคลในปัจจุบันระเทศไทยได้มีการนำเอาแนวคิด “การร่วมบริหารกิจการ” ซึ่งเป็นหลักการบริหารทรัพยากรบุคคลในเชิงประชาธิปไตยมาใช้กับการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลในภาคธุรกิจเอกชน ดังเช่นในหลายๆ ประเทศซึ่งปรากฏให้เห็นจากมาตรการทางกฎหมาย

ด้านแรงงาน อาทิเช่น พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ซึ่งได้ที่มีการกำหนดเรื่องเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของลูกจ้างในการบริหารกิจการไว้ในหลายกรณี คือ

๑) การจัดให้มีระบบการเจรจาต่อรองร่วมระหว่างสหภาพแรงงานหรือกลุ่มลูกจ้างกับนายจ้าง

๒) การจัดให้ลูกจ้างมีส่วนร่วมในการบริหารกิจการในรูปคณะกรรมการต่างๆ ตามที่กฎหมายกำหนด เช่น คณะกรรมการสวัสดิการ คณะกรรมการความปลอดภัยในการทำงาน และคณะกรรมการอื่นๆ นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดแต่นายจ้าง และลูกจ้างกำหนดใช้ร่วมกัน เช่น คณะกรรมการร่วมปรึกษาหารือ (ได้รับอิทธิพลมาจากประเทศญี่ปุ่น)

๓) การกำหนดให้มีกรรมการไตรภาคีด้านแรงงาน ระหว่างแรงงาน ผู้ประกอบการ และรัฐบาล

แต่ทั้งนี้มาตรการต่างๆ ที่กล่าวมานั้นถือเป็น “ภาพรวม”(Macro) ของการนำเอาหลักประชาธิปไตยมาปรับใช้กับบริหารจัดการบุคคลกรในภาคธุรกิจผ่านทางมาตรการทางกฎหมาย และมาตรการเชิงนโยบายของรัฐบาลแต่สิ่งที่ผู้ศึกษาจะได้นำเสนอนั้นเป็นการนำเสนอแนวทางของการนำเอาแนวคิดประชาธิปไตยมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในระดับองค์กรใน “จุดเล็ก” (Micro) คือ ระดับของแนวปฏิบัติจริงในองค์กร เนื่องจากการพัฒนาหรือแก้ปัญหาต่างๆ นั้นการเริ่มต้นแก้ปัญหาที่จุดเล็กๆ (Micro) ก่อนปัญหาจะถูกชี้ให้เห็นในเชิงรายละเอียด และเมื่อทำการแก้ไขในแต่ละปัญหานั้นผลของปัญหาที่ถูกแก้ไขแล้วจะสามารถเชื่อมโยงกับ “ภาพรวม” (Macro) ได้อย่างชัดเจนต่อไป[๑๑]

โดยในปัจจุบันการดำเนินธุรกิจจะเป็นการบริหารปัจจัยต่างๆ ที่สำคัญ ๔ ประการ ที่เรียกว่าหลัก “๔ M” อันได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัตถุดิบ (Material) และ วิธีปฏิบัติงาน (Method)[๑๒] ซึ่งในส่วนของปัจจัยด้าน “คน” ก็หมายถึงทรัพยากรบุคลากรขององค์กรนั่นเองซึ่งหากเปรียบเทียบองค์กรธุรกิจ เช่น บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนจำกัดเป็นเสมือนรัฐ บุคลากรในองค์กรก็จะเป็นเสมือนประชาชน ซึ่งการบริหารจัดการบุคลากรในองค์กรก็เป็นเสมือนการปกครองประชาชนของรัฐซึ่งก็จะต้องมีการเลือกสรรระบบหรือรูปแบบของการปกครองที่เหมาะสมสามารถนำพาองค์กรให้พัฒนาต่อไปได้อย่างยั่งยืน โดยจากข้อมูลที่ได้ศึกษามาข้างต้นจะพบว่าแนวทางที่กำลังเป็นที่นิยมในปัจจุบันคือการนำเอาแนวคิดแบบประชาธิปไตยมาประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมต่อบุคลากรในองค์กรโดยเฉพาะบุคลากรที่เป็นลูกจ้างหรือแรงงานในลักษณะของการให้เข้าไปมีส่วนร่วมในการบริหารอย่างเหมาะสมที่เรียกว่า “การร่วมบริหารกิจการ” ในรูปแบบต่างๆ ทั้งการให้เข้าร่วมบริหารองค์กรโดยตรงหรือเข้าร่วมเป็นกรรมการบริหารองค์กรโดยอ้อมในรูปของคณะกรรมการซึ่งในความเห็นของผู้ศึกษานั้นเห็นว่าการที่จะนำเอาแนวคิดแบบประชาธิปไตยมาใช้พัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรธุรกิจในเชิงปฏิบัติจริงนั้นควรที่จะเป็นการผสมผสานระหว่างแนวความคิดที่เกี่ยวกับการบริหารกับแนวคิดพื้นฐานของประชาธิปไตยให้สอดคล้องกัน คือ ต้องเป็นการบริหารจัดการที่ “ยึดถือเหตุผล เพื่อจัดสรร ผลประโยชน์อย่างเท่าเทียมกันตามความเหมาะสมภายใต้กฎที่

---

[๑๑] เมธา หริมเทพาธิป, หลักการทรงงาน ๒๓ ข้อในมุมมองของ ดร.ชัยโรจน์ นพเฉลิมโรจน์. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก. https://www.gotoknow.org/posts/๖๒๘๗๓๔, ๒๐๑๗ (May, ๑๕).

[๑๒] โชคชัย อาษาสนา, การบริหารงาน ๔M. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก. https://www.gotoknow.org/ posts/ ๔๕๓๔๘๘, ๒๐๑๗ (May, ๑๕).

ชัดเจน” ซึ่งจากการศึกษาได้พบแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลในบริษัทโฆษณาที่ถือว่ามีความสอดคล้องกับหลักประชาธิปไตยที่น่าสนใจ และสามารถนำมาเป็นกรณีศึกษาอยู่ ๒ กรณี[๑๓] คือ

๑. การบริหารด้วยหลัก ๔ ใจ: หลัก ๔ ใจ เป็นหลักในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่สอดคล้องกับธรรมชาติของมนุษย์เนื่องจากบุคลากรในองค์กรแต่ละคนย่อมมีเป้าประสงค์ในชีวิต และพื้นฐานชีวิตที่แตกต่างกัน แต่มักจะมีจุดหมายในชีวิตที่คล้ายคลึงกันก็ คือต้องการความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดี ดังนั้นแนวทางการบริหารบุคคลให้ยอมรับในเหตุผล และกฎกติกา และมีความรู้สึกถึงความเท่าเทียมกันตามแนวคิดประชาธิปไตยก็จะต้องดำเนินการให้ทุกอย่างก็เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติด้วย “ใจ” ซึ่งจะประกอบด้วยหลักสำคัญดังนี้

๑.๑ เข้าใจ : ต้องเข้าใจในความแตกต่างกันของมนุษย์ซึ่งถือว่าเป็นเรื่องปกติตามธรรมชาติ ซึ่งเมื่อเข้าใจในส่วนนี้ การจัดสรรงานหรือหน้าที่ต่างๆ ก็จะสามารถกระทำได้ง่ายตรงตามความสามารถของบุคลากร และเกิดประสิทธิภาพในการทำงานอย่างสูงสุดซึ่งเป็นไปตามหลัก “จัดคนให้ตรงกับงาน” (Put the Right Man into the Right Job)

๑.๒ จูงใจ : โดยทั่วไปมนุษย์มีความสะดวกใจในสิ่งสิ่งหนึ่งไม่เท่ากัน เรียกว่า “Comfort Zone” ซึ่งการมี “Comfort Zone” ที่ใหญ่มากเท่าไหร่จะถือเป็นการดีเนื่องจากจะมีศักยภาพมากขึ้นตามไปด้วย ดังนั้นการจูงใจให้บุคลากรมีความกล้า ๕ ประการ คือ กล้าเรียนรู้ กล้าคิด กล้านำเสนอ กล้าทำ และกล้ารับผิดชอบที่จะเรียนรู้ในสิ่งที่ตนเองไม่ถนัดก็จะส่งผลดีต่อการทำงานและองค์กร

๑.๓ สานใจ : องค์กรโดยทั่วไปจะประกอบด้วยคนจำนวนมากที่มีหน้าที่แตกต่างกันไปการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมจึงมีความสำคัญ ซึ่งการการสร้างทีมจะต้องมีตัวประสานที่สำคัญ คือ ตัวงานและความชอบ เช่น การจัดชมรมกิจกรรมเสริมตามความชอบให้แก่บุคลากรให้บุคลากรเข้าร่วมตามความชอบเพื่อสร้างความ “เข้าใจ” และ “จูงใจ” ให้กับบุคลากร

๑.๔ ได้ใจ : องค์กรทุกองค์กรย่อมต้องประสบปัญหาและอุปสรรคมากบ้าง น้อยบ้างเป็นเรื่องปกติ แต่สิ่งควรทำคือ จะต้องยึดเหนี่ยวให้ทุกคนในองค์กรร่วมแรงร่วมใจในการฝ่าฟันปัญหาและอุปสรรคเหล่านั้นไปได้ด้วยใจที่ “รักและผูกพัน” ต่อองค์กรเสมือนครอบครัวเดียวกัน มีการยึดถือหลักความอาวุโส และทุกคนเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model) ต่อกันและกัน

๒. การบริหารด้วยหลัก Smart Creative: หลักนี้เป็นกรณีศึกษาการจากการบริหารบุคลากรตำแหน่งวิศวกรของบริษัทกูเกิลภายใต้แนวความคิดว่าองค์กรสมัยใหม่ที่จะประสบความสำเร็จได้จำเป็นต้องพึ่งพาคนกลุ่ม Smart Creative คือ เป็นพวกที่มีความสามารถที่หลากหลาย คือนอกจากรู้ลึกในสายงานของตัวเองยังต้องรู้แง่มุมเชิงธุรกิจ รู้จักคิดวิเคราะห์ซึ่งแน่นอนว่าบุคลากรประเภทนี้จะไม่ยอมถูกจำกัดภายใต้ตำแหน่งหน้าที่ใดหน้าที่หนึ่งโดยเฉพาะแต่อย่างเดียวดังเช่นบุคลากรยุคเก่า ดังนั้นการบริหารบุคลากรประเภทนี้จะไม่สามารถใช้การ “สั่ง” ให้ปฏิบัติการใดก็ได้ดังเช่นแนวปฏิบัติเดิมๆ แต่จะต้องใช้วิธีการสร้าง

---

[๑๓] วิเศษ วิศิษฏ์วิญญู “๔ ใจ”หลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์สร้างองค์กรมีชีวิตนำองค์กรสู่ความยั่งยืน. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก. http://www.cpthailand.com/%E๐%B๘%A๓%E๐%B๘%A๗%E๐%B๘%A๑%E๐%B๘%๘๔ %E๐% B๘%AD% E๐ %B๘% A๕%E๐%B๘%A๑%E๐%B๘%๙๙/tabid/ ๑๒๙/articleType/ArticleView/articleId/ ๑๔๘๐/๔--.aspx, ๒๐๑๗ (May, ๒๐).

“สภาพแวดล้อม” ให้ Smart Creative อยากทำงาน และปลดปล่อยความสามารถที่มีออกมาให้มากที่สุด โดยแบ่งเป็นหลักการดำเนินงานที่สำคัญ[๑๔] คือ

๒.๑ การสร้าง “วัฒนธรรมองค์กร”: หลักการนี้ถือเป็นแนวทางที่สำคัญที่สุดในการบริหาร Smart Creative ดังเช่น วัฒนธรรมองค์กรของกูเกิลที่น่าสนใจ คือ การที่สำนักงานของกูเกิลจะเต็มไปด้วยของเล่น จักรยานสีสันสดใส อาหารฟรี กาแฟเกรดพรีเมียม ทั้งนี้มิใช่เป็นการแสดงว่ากูเกิลสร้างวัฒนธรรมองค์กรเป็นความหรูหราแต่กูเกิลพยายามสร้าง “บรรยากาศแบบมหาวิทยาลัย” ซึ่งนักศึกษาสามารถใช้เวลาทำกิจกรรมต่างๆ ภายในมหาวิทยาลัยได้เกือบตลอดเวลาโดยกูเกิลมองว่าถ้า smart creative อยากมาทำงานในสถานที่แบบนี้ พวกเขาก็จะยินดีใช้เวลาอยู่ในที่ทำงาน อยู่กับเพื่อนร่วมงานมากขึ้นรวมถึงการหาจัดหา “เครื่องมือในการทำงาน” ที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพให้กับบุคลากรอย่างเต็มที่ อาทิเช่น การจัดให้มีระบบประมวลผลของคอมพิวเตอร์ที่สามารถเข้าถึงศูนย์ข้อมูลที่ดีที่สุดในโลกได้อย่างไม่จำกัดเพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลต่างๆ ได้ตามที่ต้องการเพื่อที่จะสามารถสร้างผลงานดีๆ ให้กับบริษัทได้

๒.๒ องค์กรต้องประกอบด้วยทีมขนาดเล็ก: หลักนี้เป็นไปตามตามทฤษฎีของ Jeff Bezos ซีอีโอของ Amazon ที่ต้องการให้องค์กรมีความคล่องตัว มีโครงสร้างลำดับชั้นการบังคับบัญชาน้อย อันมีลักษณะเป็นองค์กรแนวราบ (แต่ผู้บริหารก็จะต้องมีทีมงานที่อยู่ภายใต้การดูแลมากขึ้น)

๒.๓ การให้อิสระในการทำงาน: โดยองค์กรจะเข้มงวดกับการคัดเลือกคนแต่เมื่อรับเข้ามาทำงานแล้วก็จะให้อิสระดูแลจัดการกันเอง

จากกรณีศึกษาทั้ง ๒ กรณีที่กล่าวมาจะพบว่าเป็นการบริหารทรัพยากรบุคคลของ ๒ องค์กรที่มีพื้นฐานของบริบททางสังคมที่แตกต่างกัน กล่าวคือ หลัก ๔ ใจ เป็นหลักขององค์กรธุรกิจเอเชีย จึงจะมีพื้นฐานของการจัดการภายใต้แนวคิดเชิง “จิตนิยม”(Idealism) ซึ่งจะคำนึงถึง “จิตใจ” ของบุคลากร คือ เน้นการบริหารให้ได้ “ใจ” ของบุคลากรเป็นหลัก ในขณะที่หลัก Smart Creative เป็นหลักขององค์กรธุรกิจจากชาติตะวันตกจึงจะมีพื้นฐานของการจัดการภายใต้แนวคิดเชิง “สสารนิยมหรือวัตถุนิยม” (Materialism) ที่ถือว่าทรัพย์สินเงินทองและอำนาจเป็นสิ่งสำคัญเพราะอำนวยความสุขสูงสุดให้แก่ชีวิตได้ด้วยการเน้นการบริหารให้บุคลากรเกิด “ความสุข” เป็นหลัก แต่ถึงทั้ง ๒ กรณีจะมีพื้นฐานความคิดที่แตกต่างกันแต่ผลลัพธ์ที่ได้นั้นคล้ายกัน คือ เป็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีเหตุผลรองรับ และสร้างผลประโยชน์ คือ ความพึงพอใจ และความสุขจากการทำงานให้แก่บุคลากรโดยมีกฎกติการองรับอย่างชัดเจนซึ่งถือเป็นการบริหารที่สอดคล้องกับแนวคิดพื้นฐานของหลักประชาธิปไตยดังที่ได้กล่าวมา ดังนั้น การกำหนดรูปแบบของการบริหารทรัพยากรบุคคลในบริษัทโฆษณาเพื่อให้มีความสอดคล้องกับหลักประชาธิปไตยก็สามารถเลือกได้ตามแต่บริบทของแต่ละบริษัททั้งในลักษณะเชิง “จิตนิยม” หรือ “สสารนิยม” หรือการนำมาผสมผสานกันก็ได้ แต่ทั้งนี้ นอกเหนือจากหลักการบริหารที่กล่าวมา ยังมีแนวคิดที่สามารถนำมาเป็นแนวทางเสริมให้การนำประชาธิปไตยมาใช้บริหารทรัพยากรบุคคลในบริษัทโฆษณาได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทสังคมไทยได้อีกแนวคิดหนึ่ง คือ หลัก “อธิปไตย ๓” ซึ่งถือเป็น

---

[๑๔] อิสริยะ ไพรีพ่ายฤทธิ์, กูเกิลบริหารวิศวกรชั้นแนวหน้าอย่างไร รู้จักหลักการ Smart Creative. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก. https://brandinside.asia/how-google-works-smart-creatives, ๒๐๑๗ (May, ๒๐).

แนวคิดประชาธิปไตยในเชิงพุทธที่เป็นการนำเอาหลักธรรมทางศาสนาพุทธมาประยุกต์ใช้กับการปกครองในแบบประชาธิปไตยซึ่งเป็นหลักที่พระพุทธเจ้าได้ตรัสสอนเกี่ยวกับอธิปไตยหรือความเป็นใหญ่ ๓ ประการ[๑๕] คือ

๑. อัตตาธิปไตย คือ การยึดถือความคิดของตนเองเป็นศูนย์กลางเป็นที่มาของลัทธิเผด็จการ

๒. โลกาธิปไตย คือ การถือโลกหรือคนหมู่มากเป็นใหญ่แล้วแต่กระแสสังคมจะพาไปซึ่งหากได้ผู้นำทางสังคมดีก็จะดีตามแต่ถ้าผู้นำสังคมไม่ดีก็จะไม่ดีตาม

๓. ธรรมาธิปไตย คือ การถือธรรมหรือความถูกต้องเป็นใหญ่ผู้ที่ดำเนินตามแนวคิดนี้ได้จะต้องประพฤติตนให้อยู่ในทำนองคลองธรรม

ซึ่งหลักอธิปไตยตามทั้ง ข้อ ๑. และข้อ ๒. นั้น จะต้องใช้ควบคู่กับข้อ ๓. เสมอ เพราะมิเช่นนั้นอาจจะเกิดการเหลิงอำนาจและก่อให้เกิดความเดือดร้อนให้เกิดขึ้นแก่สังคมได้ ดังนั้นรูปแบบของการผสมผสานหลักการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีภายใต้แนวคิดประชาธิปไตยตามบริบทสังคมไทยที่เหมาะสม คือ

๑) ต้องมีการกำหนดหน้าที่ของบุคลากรให้ตรงกับความสามารถ

๒) สร้างวัฒนธรรมองค์กรในลักษณะที่เจ้าขององค์กรธุรกิจ และบุคลากรอยู่ร่วมกันแบบครอบครัว เคารพระบบอาวุโส มีการรับฟังปัญหาของบุคลากรในทุกระดับ และทุกปัญหาเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขอีกทั้งทุกคนจะต้องให้ความช่วยเหลือกันในการแก้ปัญหาต่างๆ ขององค์กร

๓) เจ้าขององค์กรธุรกิจจะต้องมีการจัดสวัสดิการที่เหมาะสม และให้โอกาสในการพัฒนาความเจริญก้าวหน้าของบุคลากรรวมถึงจัดหาปัจจัยสำหรับสนับสนุนการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพอย่างทั่วถึง

๔) จัดโครงสร้างขององค์กรให้มีลำดับชั้นบังคับบัญชาให้น้อยที่สุด ทั้งนี้เพื่อความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน และเพื่อให้เจ้าขององค์กรสามารถเข้าถึงสภาพปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรได้โดยง่ายและสามารถแก้ไขได้อย่างรวดเร็ว

๕) เจ้าขององค์กรธุรกิจในฐานะผู้ปกครองบังคับบัญชาจะต้องยึดถือหลักธรรมในการบริหารกิจการ โดยเฉพาะการบริหารจัดการด้านบุคลากรอย่างเคร่งครัดด้วยการเน้นระบบคุณธรรม (Merit system) มากว่าระบบอุปถัมภ์ (Patronage system)

บทสรุป

การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยหลักในการพัฒนาองค์กรทุกองค์กรจึงให้ความสำคัญต่อทรัพยากรมนุษย์เพราะแต่ละคนมีความแตกต่างกัน แต่ก็สามารถพัฒนาให้มีประสิทธิภาพสูงได้ ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเดิมเรียกว่า การบริหารบุคคล จึงต้องให้ความสนใจต่อการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์เพื่อการพัฒนาองค์การให้ก้าวหน้าในการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีขอบข่ายและขั้นตอนสำคัญประกอบด้วยลักษณะของทรัพยากรมนุษย์ ระบบบริหาร การจัดรูปแบบองค์การ สภาพแวดล้อมภายนอกและภายในองค์กร การพัฒนาและการรักษาทรัพยากร การวางแผน ทรัพยากรมนุษย์ การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง และการฝึกอบรม ระหว่างการปฏิบัติงาน การนำแนวคิดประชาธิปไตยไปปรับใช้

---

[๑๕] อัตตาธิปไตย : บ่อเกิดแห่งการเหลิงอำนาจ, ผู้จัดการ Online ๒๗ กันยายน ๒๕๔๗. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก. http://www.manager.co.th/Daily/ViewNews.aspx?NewsID=๙๔๗๐๐๐๐๕๘๖๔๕, ๒๐๑๗ (May, ๒๐).

กับการบริหารทรัพยากรบุคคลในบริษัทโฆษณาในเชิงปฏิบัติพบว่าการบริหารบุคลากรของตนภายใต้แนวคิดประชาธิปไตยควรมีทั้งในลักษณะเชิง “จิตนิยม” และ “สสารนิยม” นำมาผสมผสานกับแนวคิดเชิงพุทธเพื่อที่จะกำหนดเป็นแนวทางบริหารทรัพยากรบุคคลในบริษัทโฆษณาที่มีความเหมาะสมกับบริบทสังคมไทย คือ เน้นการสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มีความผูกพันกันแบบครอบครัวเพื่อที่จะมีการช่วยเหลือกันในการบริหารมีการจัดให้มีสวัสดิการที่เหมาะสมพร้อมทั้งปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่โดยที่เจ้าของบริษัทจะต้องยึดถือหลักธรรมในการดำเนินการด้านต่างๆ กับบุคลากรอย่างเคร่งครัดเพื่อให้สอดคล้องกับหลักประชาธิปไตยเพราะหลักการประชาธิปไตยไม่เพียงแต่เป็นหลักการที่ใช้ในการปกครองระดับประเทศหรือเป็นเพียงเรื่องที่เกี่ยวกับการเมืองแต่หลักประชาธิปไตยยังมีความสำคัญต่อการบริหารพนักงานขององค์กร กล่าวคือ ตามที่ได้กล่าวข้างต้นแล้วว่าพนักงานเป็นสินทรัพย์ที่มีความสำคัญต่อองค์กร การบริหารพนักงานจึงจำเป็นต้องมีหลักการที่ทำให้พนักงานได้แสดงออกซึ่งสิทธิเสรีภาพ การได้รับความเท่าเทียมความยุติธรรม ในเรื่องต่าง ๆ ตลอดจนการแสดงความคิดเห็นในที่ประชุมอันเป็นไปตามหลักประชาธิปไตยซึ่งจะสะท้อนให้เห็นว่าพนักงานได้มีส่วนร่วมอย่างแท้จริงในองค์กรซึ่งการบริหารพนักงานโดยหลักประชาธิปไตยนอกจากจะเป็นประโยชน์ต่อพนักงานที่จะทำงานให้กับองค์กรได้อย่างคล่องตัวแล้วในด้านองค์กรก็ได้รับประโยชน์ที่เกิดจากผลการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงาน ความสมัคร สมานสามัคคีอันส่งผลให้การดำเนินธุรกิจขององค์กรในภาพรวมก็จะมีการเติบโตอย่างมั่นคงและยั่งยืนเช่นกัน