



เอกสารวิชาการส่วนบุคคล
(Individual Study)

เรื่อง หลักประชาธิปไตยกับการบริหารบุคลากร

จัดทำโดย นายสมชาย อัครเศรณี
รหัส ๖๕๑๐๓๖

รายงานนี้เป็นส่วนหนึ่งของการอบรม
หลักสูตรหลักนิติธรรมเพื่อประชาธิปไตย รุ่นที่ ๑๐
วิทยาลัยศาลรัฐธรรมนูญ
สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ

ลิขสิทธิ์ของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ

หลักประชาธิปไตยกับการบริหารบุคลากร

บทนำ

การดำเนินชีวิตประจำวันของเราต้องยึดหลักเกณฑ์ กฎ กติกา ที่เป็นที่ยอมรับในการอยู่ร่วมกัน ในสังคมประชาธิปไตยที่มีหลักการประชาธิปไตยให้ยึดถือปฏิบัติ หลักการหรือกฎกติกาให้สมาชิกอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ไม่ให้มีการได้เปรียบเสียเปรียบกันจนก่อให้เกิดความเดือดร้อนขึ้นในสังคม การใช้สิทธิเสรีภาพของบุคคลก็ต้องอยู่ภายใต้กฎ กติกาที่มีอยู่ตลอดจนไม่ล่วงละเมิดสิทธิเสรีภาพของบุคคลอื่น การดำเนินชีวิตประจำวันของเรามีกิจกรรมมากมายที่ต้องทำ ถ้าเราคำนึงถึงหลักการประชาธิปไตยในการดำเนินชีวิตก็จะทำให้สังคมมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย

ประชาธิปไตยเป็นระบอบการปกครองที่ประชาชนทุกคนมีสิทธิเสรีภาพ มีความเสมอภาค ได้รับความเป็นธรรมและการปฏิบัติที่มีความยุติธรรมเท่าเทียมกัน ไม่ถูกกลโกงโดยไม่มีกฎหมายกำหนดไว้ มิฉะนั้นจะเป็นการละเมิดสิทธิ ซึ่งความเป็นประชาธิปไตยถือเป็นกระแสโลกาภิวัตน์ชนิดหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการบริหารบุคลากรที่ทุกคนต้องปรับตัว โดยเฉพาะเงื่อนไขของการเคารพในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ การบริหารจัดการระบบบุคลากรภายในที่ไม่เอาเปรียบแรงงาน และไม่ทำลายชีวิตมวลมนุษยชน ไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อมความเป็นประชาธิปไตยจึงมิใช่เพียงอุดมการณ์เท่านั้น แต่ยังเป็นขบวนการที่จะนำไปสู่อุดมการณ์และเป้าหมายแห่งความสำเร็จที่ได้วางไว้ด้วย

ความหมายและที่มาของประชาธิปไตย

“ประชาธิปไตย” ตรงกับคำในภาษาอังกฤษ “Democracy” ที่มีรากศัพท์มาจากภาษากรีกโบราณ คือ “demos kratos” แปลว่า “การปกครองโดยประชาชน” ถือเป็นแนวคิดทางการปกครองของชาวตะวันตกที่มีจุดเริ่มต้นมาตั้งแต่สมัยอาณาจักรกรีก และมีพัฒนาการมาอย่างต่อเนื่องจนเป็นที่นิยมแพร่หลาย ทั่วโลก

สุขุม นวลสกุลและวิศิษฐ์ ทวีเศรษฐ^๑ ได้ให้ความหมายของประชาธิปไตยไว้ว่า “การปกครองที่เป็นประชาธิปไตย คือ รูปแบบการปกครองที่ยึดอำนาจอธิปไตยของปวงชน ไม่ว่าจะเป็นระบอบประชาธิปไตยแบบประธานาธิบดี (Presidential Democracy) หรือรูปแบบรัฐสภา (Parliamentary Democracy) ถ้าอำนาจสูงสุดในการกำหนดการปกครองอยู่ที่ประชาชนแล้ว ก็เป็นการปกครองแบบประชาธิปไตยทั้งสิ้น” ประเทศที่เป็นประชาธิปไตยนั้นจำเป็นต้องมีรัฐธรรมนูญซึ่งอาจเป็นรัฐธรรมนูญแบบลายลักษณ์อักษรหรือไม่ลายลักษณ์อักษรก็ได้ เพราะประชาธิปไตยถือว่าการปกครองโดยกฎหมาย (Rule by law) อย่งไรก็ตามรัฐธรรมนูญนั้นเป็นเพียงกติกา การปกครองไม่ใช่เครื่องหมายแสดงความเป็น

^๑ สุขุม นวลสกุล, วิศิษฐ์ ทวีเศรษฐ, การเมืองและการปกครอง Thai government and politics, กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง ๒๕๒๔.

ประชาธิปไตย เพราะฉะนั้นการที่ประเทศใดมีรัฐธรรมนูญจึงมิได้หมายความว่ารูปการปกครองของประเทศนั้นเป็นประชาธิปไตย เพราะบางประเทศเช่น สหภาพโซเวียต สาธารณรัฐประชาชนจีน ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันว่ามีระบบการปกครองแบบเบ็ดเสร็จต่างก็มีรัฐธรรมนูญเช่นเดียวกับประเทศเสรีนิยมอื่น ๆ เหมือนกัน การที่จะพิจารณาว่าประเทศใดเป็นประชาธิปไตยหรือไม่จึงต้องดูว่ารัฐธรรมนูญของประเทศนั้นกำหนดให้ประชาชนเป็นเจ้าของอำนาจอธิปไตยหรือไม่

หลักประชาธิปไตยสามารถแบ่งออกตามลักษณะการปรับใช้ในทางปกครองได้ ๓ รูปแบบ คือ หลักประชาธิปไตยทางตรง (Direct Democracy) หลักประชาธิปไตยทางผู้แทน (Representative Democracy) และหลักประชาธิปไตยแบบกึ่งทางตรง (Semi-Direct Democracy) เริ่มต้นที่หลักประชาธิปไตยทางตรงนั้น เป็นรูปแบบการปกครองโดยใช้หลักประชาธิปไตยแบบดั้งเดิมตั้งแต่ยุคกรีกโบราณที่ปกครองในรูปแบบนครรัฐ โดยถือกันว่าเป็นประชาธิปไตยที่สมบูรณ์แบบที่สุด^๒ ประชาชนที่ประสงค์จะเป็นกลุ่มผู้ปกครองจะได้รับการเลือกขึ้นมาจากประชาชนทั้งหมดในสังคมนั้น ๆ โดยตรงหรือที่เรียกว่าการเลือกตั้งผ่านสภาประชาชน อย่างไรก็ตาม การปกครองในระบอบประชาธิปไตยทางตรงนั้นเหมาะสมกับเฉพาะสังคมที่มีประชากรจำนวนไม่มากนัก และในปัจจุบันยังคงมีสังคมที่ปกครองด้วยระบอบดังกล่าวอยู่ เช่น มลรัฐกังตอง (Canton) ในประเทศสวิตเซอร์แลนด์ เป็นต้น^๓ องค์ประกอบสำคัญของหลักประชาธิปไตยทางตรง คือ ต้องมีการริเริ่มโดยประชาชนในสังคม และมีการตัดสินใจหรือลงมติ ขั้นสุดท้ายโดยประชาชนในสังคมโดยตรง โดยสรุปแล้วประชาธิปไตยทางตรงนั้นขั้นตอนกระบวนการต่าง ๆ ในการบริหารปกครองสังคมจะต้องผ่านการตัดสินใจของประชาชนในสังคมโดยตรง หากขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งมีผู้แทนหรือกลุ่มบุคคลมากระทำการแทนแล้วย่อมไม่อาจถือว่าเป็นการปกครองด้วยระบอบประชาธิปไตยทางตรงได้ สำหรับกลไกสำคัญของระบอบประชาธิปไตยทางตรงนั้น จะต้องมีกลไก การลงประชามติ (Referendum) กล่าวคือ สังคมนั้น ๆ ต้องจัดให้มีวิธีการในการลงมติหรือลงคะแนนของประชาชนในสังคมในการตัดสินใจเพื่อดำเนินการเกี่ยวกับประเด็นหรือปัญหาสำคัญของสังคม เนื่องจากการปกครองในระบอบประชาธิปไตยทางตรงเกรงว่า หากปล่อยให้ผู้แทนหรือกลุ่มบุคคลที่กระทำการแทนประชาชน ในสังคมมีอำนาจลงมติหรือลงคะแนนในเรื่องสำคัญของสังคมแล้วอาจมีการบิดเบือนเจตนารมณ์ที่แท้จริงของประชาชนในสังคมได้ กลไกสำคัญประการต่อมา คือ การให้อำนาจหรือสิทธิแก่ประชาชนในการเสนอ ร่างกฎหมายหรือการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมาย ซึ่งแต่ละประเทศจะกำหนดจำนวนเสียงขั้นต่ำของผู้เสนอร่างกฎหมายหรือการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายไว้ต่างกันออกไปตามความเหมาะสม อย่างไรก็ตามการลงมติหรือลงคะแนนเพื่อเสนอร่างกฎหมายรวมทั้งการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายโดยประชาชนนั้น หากประชาชนในสังคม

^๒ โกลินทร์ วงศ์สุรวัฒน์, ความเข้าใจในการปกครองระบอบประชาธิปไตย วิทยานิพนธ์สถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูง ๒๕๒๙ หน้า ๑๒

^๓ ไพโรจน์ ชัยนาม, สถาบันการเมืองและรัฐธรรมนูญของต่างประเทศกับการปกครองของไทย กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ๒๕๑๕ หน้า ๓๒๑-๓๒๒

ขาดความรู้ความเชี่ยวชาญด้านกฎหมายและการเมืองการปกครอง รวมทั้งวิธีการมีขั้นตอนที่ยุ่งยากและค่าใช้จ่ายที่สูงเกินสมควรแล้วก็อาจก่อให้เกิดปัญหาในทางปฏิบัติได้^๔ กลไกสำคัญประการสุดท้ายของระบอบประชาธิปไตยทางตรง คือ ต้องเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้สิทธิถอดถอนผู้ปกครองได้ หากมีการปกครองโดยไม่ชอบธรรมหรือขาดความสามารถในการปกครองสังคมขึ้น อันเป็นการสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครองในทางปฏิบัติ^๕ มิใช่แค่มีชื่อเป็นเจ้าของอำนาจอธิปไตยแต่ไม่มีอำนาจในทางปกครองอย่างแท้จริง รูปแบบการปกครองต่อมา คือ การปกครองระบอบประชาธิปไตยทางผู้แทน มีหลักการสำคัญ คือ ประชาชนในสังคมจะเลือกผู้แทนซึ่งต้องเป็นประชาชนของสังคมนั้น ๆ เป็นผู้ใช้อำนาจทางการเมืองการปกครอง กล่าวคือ ผู้แทนเป็นผู้ใช้อำนาจอธิปไตยของประชาชนแทนในทางปฏิบัติ เนื่องจากสังคมในปัจจุบันมีขนาดใหญ่ขึ้น หากใช้ระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตยทางตรงแล้วอาจก่อให้เกิดปัญหาตามมาได้ ดังนั้น การบริหารประเทศผ่านทางผู้แทนจึงเป็นทางเลือกที่เหมาะสมกว่า ซึ่งวิธีการคัดเลือกผู้แทนมักจะใช้วิธีการลงคะแนนเสียงหรือการเลือกตั้งโดยประชาชน รูปแบบการปกครองโดยระบอบประชาธิปไตยรูปแบบสุดท้าย คือ การปกครองโดยระบอบประชาธิปไตยแบบกึ่งทางตรง ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าเป็นรูปแบบที่ผสมผสานระหว่างระบอบประชาธิปไตยทางตรงกับระบอบประชาธิปไตยทางผู้แทน โดยการปกครองรูปแบบนี้จะให้มีอำนาจและสิทธิในการบริหารปกครองประเทศแก่ประชาชนมากขึ้น ไม่ใช่ถือเพียงว่าประชาชนเป็นที่มาของอำนาจในการบริหารปกครองประเทศเท่านั้น อาทิเช่น การให้อำนาจในการเข้าชื่อเสนอกฎหมาย การเข้าชื่อถอดถอนผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง เป็นต้น ซึ่งการเข้ามามีส่วนร่วมดังกล่าวไม่จำเป็นต้องกระทำผ่านผู้แทนซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้เสียโดยตรง ดังนั้น วิธีการและผลลัพธ์ที่ได้มาจึงถือว่าเป็นอิสระปราศจากการแทรกแซงของผู้มีอำนาจบริหารปกครอง ประชาชนจะได้รับความชอบธรรมและประโยชน์มากขึ้น ประชาธิปไตยในรูปแบบสุดท้ายนี้ นักวิชาการบางท่านเรียกว่า “ประชาธิปไตยแบบตรวจสอบ (Monitory Democracy) ซึ่งมีองค์กรอิสระต่าง ๆ มีอำนาจตรวจสอบผู้ใช้อำนาจการบริหารปกครองแทนประชาชน”^๖

^๔ ปัทมา สุปกาปิง, การใช้สิทธิเข้าชื่อเสนอกฎหมายของประชาชน: บทเรียนจากอดีต สู่ “สิทธิ” ที่เป็นจริงได้ในทางปฏิบัติ บทความสถาบันพระปกเกล้า (<http://www.kpi.ac.th>)

^๕ วัชรวิทย์ ไชยสาร, พัฒนาการมีส่วนร่วมในทางการเมืองกับประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วมและพหุการเมือง: การเมืองภาคประชาชน บทความจาก (<http://www.parliament.go.th>)

^๖ John Keane : Monitory Democracy, Paper prepared for the ESRC Seminar Series, The Open University, Milton Keynes, March ๒๐๐๘ และประจักษ์ ก้องกีรติ, ประชาธิปไตยของฉันทน์ ของท่าน และของเธอ ๒๕๕๖ (<http://v-reform.org/meaning-of-democracy>) หน้า ๒๖

แนวคิดของประชาธิปไตย

แนวคิดที่เป็นรากฐานของประชาธิปไตย มี ๒ แนวคิดหลัก^๗

๑. แนวคิดของความเป็นอิสระของตัวบุคคล (the principle of individual autonomy) หรืออาจเรียกว่า อิสรภาพหรือเอกราช หรือการปกครองตนเอง หมายถึง บุคคลย่อมมีสิทธิและเสรีภาพในการปกครองตนเอง ย่อมไม่ตกเป็นวัตถุที่ถูกปกครองหรือครอบครองโดยบุคคลอื่น ๆ

๒. แนวคิดของความเสมอภาคและความเท่าเทียม (the principle of equality) หมายถึง บุคคลย่อมได้รับโอกาสที่เหมือนกันในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แสดงความเห็นใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเมืองการปกครองหรือการบริหารงานในสังคม

กล่าวสรุปเกี่ยวกับแนวคิดหลักของประชาธิปไตย คือ การที่บุคคลได้รับการยอมรับนับถือ ความสำคัญของความเป็นมนุษย์ มีเสรีภาพในการดำเนินชีวิต มีความเสมอภาคในการบริหารงานหรือแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและประเทศ

สำหรับสังคมไทยนั้น แนวคิดประชาธิปไตย มิใช่แนวคิดในการปกครองดั้งเดิม เนื่องจากในอดีตนั้น สังคมไทยจะคุ้นเคยกับการปกครองในรูปแบบ “ราชาธิปไตย” (Monarchy) และ “สมบูรณาญาสิทธิราชย์” (Absolute Monarchy) แต่เนื่องด้วยการขยายอิทธิพลของชาติตะวันตกที่แผ่เข้ามายังทวีปเอเชียรวมถึงไทยด้วย จนในที่สุดก็ได้มีการนำเอาแนวคิดการปกครองแบบประชาธิปไตยแบบชาติตะวันตกเข้ามาใช้ในสยามเมื่อปี พ.ศ. ๒๔๗๕ แต่เนื่องด้วยแนวคิดประชาธิปไตยเป็นระบบการปกครองที่มีพัฒนาการมาจากสังคมตะวันตก เมื่อนำมาใช้กับสังคมไทยที่มีบริบททางสังคมค่อนข้างแตกต่างกันพอสมควร จึงทำให้การเมืองไม่มีเสถียรภาพมากนัก เนื่องจากผู้นำและสถานการณ์การเมืองมีการเปลี่ยนแปลงอยู่บ่อยครั้ง ประกอบกับประชาชนส่วนมากขาดความรู้ความเข้าใจทางการเมืองที่ชัดเจนจนมักจะมีการปกครองโดยกลุ่มผลประโยชน์ทางการเมืองอยู่บ่อยครั้ง และส่งผลต่อความไม่มั่นคงของนโยบายในการบริหารประเทศ เนื่องจากนโยบายต่าง ๆ ก็มักจะมีการเปลี่ยนแปลงไปตามพรรคการเมืองที่ได้มีโอกาสเข้ามาทำหน้าที่เป็นรัฐบาล ซึ่งถือว่าขัดกับหลักการพื้นฐานของการปกครองแบบประชาธิปไตยที่ต้องยึดถือประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก^๘ บริบทของการปกครองแบบประชาธิปไตยของประเทศไทย ในปัจจุบันจึงยังมีลักษณะเป็นประชาธิปไตยที่ยังไม่สมบูรณ์นัก

^๗ รศ.ดร.รัตนา บุญทอง, ประชาธิปไตย แนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืน, สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ, กรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๙

^๘ อธิวุฒิ หนัมนี่, ประชาธิปไตย: ปัญหาและทางออก (Online) Availabal: <https://www.gotoknow.org/posts/๕๘๒๑๓๔,๒๐๑๗> (May, ๑๕)

ประเภทของหลักประชาธิปไตย

ประชาธิปไตย แบ่งออกเป็น ๒ ประเภท ได้แก่

๑. ประชาธิปไตยทางตรง (Direct Democracy) หมายถึง การปกครองที่ประชาชนทุกคน มีสิทธิเสรีภาพในการเข้ามีส่วนร่วมในการตัดสินใจใด ๆ หรือออกเสียงในการริเริ่มนโยบายต่าง ๆ ได้โดยตรง รวมถึงการตัดสินใจบริหารตามแนวนโยบายของรัฐบาลและการเสนอร่างกฎหมาย โดยไม่ต้องผ่าน ผู้แทนราษฎร ซึ่งหลักประชาธิปไตยทางตรงนี้จะใช้ได้จริงเฉพาะในสังคมหรือประเทศเล็ก ๆ ที่มีจำนวน ประชากรไม่มาก เช่น การปกครองที่มีขอบเขตเป็นจังหวัด ส่วนในระดับประเทศ ประชาธิปไตยทางตรง สามารถพบได้จากการลงประชามติ การริเริ่มออกกฎหมาย และการถอดถอนผู้ได้รับเลือกตั้ง

๒. ประชาธิปไตยแบบมีผู้แทน (Representative Democracy) คือ การปกครองที่ ประชาชนจะเลือกผู้แทนไปทำหน้าที่แทนตนในการร่วมตัดสินใจทางการเมือง ทั้งนี้ การปกครองในรูปแบบนี้ ผู้แทนจะมีเสรีภาพในการตัดสินใจด้วยตนเองด้วย สำหรับวิธีการบริหารจัดการเลือกผู้แทนแบ่งออกเป็น ๓ ระบบ ได้แก่

๒.๑ ระบบรัฐสภา (Parliamentary Democracy) คือ รูปแบบการปกครองที่รัฐบาล ได้รับเลือกจากความเห็นชอบของรัฐสภา โดยประมุขแห่งรัฐอาจเป็นกษัตริย์หรือประธานาธิบดีก็ได้ และประมุขฝ่ายบริหาร คือ นายกรัฐมนตรี

รูปแบบแบบรัฐสภา แบ่งได้ ๒ รูปแบบหลัก ๆ ได้แก่ (๑) ระบบสภาเดี่ยว (Unicameral System) คือ ระบบรัฐสภาที่มีเพียงสภาเดียวที่ทำหน้าที่นิติบัญญัติโดยสภาผู้แทนราษฎร ซึ่งสมาชิกมาจากการเลือกตั้งของประชาชน ทำหน้าที่ประชุม ปรีกษาหารือ ควบคุมการบริหารราชการแผ่นดิน และตรากฎหมายออกมาใช้ และ (๒) ระบบสภาคู่ (Bicameral System) คือ ระบบรัฐสภาที่มีสอง สภา ได้แก่ สภาผู้แทนราษฎร ซึ่งมีสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรที่ได้รับการเลือกตั้งมาจากประชาชนที่มีสิทธิ เลือกตั้งทั้งประเทศ และ วุฒิสภา ซึ่งมีสมาชิกที่เป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในหลายสาขา ทำหน้าที่ กลั่นกรองกฎหมายและงานของสภาผู้แทนราษฎร โดยประเทศไทยใช้ระบบสภาคู่ ซึ่งให้สิทธิประชาชนเลือก สมาชิกวุฒิสภาและสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรได้ แต่ไม่ได้ให้สิทธิแก่ประชาชนที่จะออกเสียงเลือกตั้ง นายกรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรีที่เป็นฝ่ายบริหาร หรือเลือกตั้งผู้พิพากษาที่เป็นฝ่ายตุลาการโดยตรง

๒.๒ ระบบประธานาธิบดี (Presidential system) คือ การปกครองที่มีอำนาจนิติบัญญัติและอำนาจบริหารแยกออกจากกัน แตกต่างระบบรัฐสภาตรงที่มีประธานาธิบดีเป็นประมุขแห่งรัฐที่ ได้รับการเลือกตั้งเข้ามาโดยตรงจากประชาชน ทำหน้าที่บริหารประเทศและแต่งตั้งคณะรัฐมนตรีเพื่อบริหาร ประเทศและรับผิดชอบร่วมกัน ส่วนอำนาจนิติบัญญัติจะอยู่ที่รัฐสภา ในขณะที่อำนาจตุลาการยังคงเป็น อิสระ เพราะฉะนั้น อำนาจ นิติบัญญัติ อำนาจบริหาร และอำนาจตุลาการ จึงต่างเป็นอิสระ และแยกออก

จากกัน ซึ่งจะคอยยับยั้งและถ่วงดุลซึ่งกันและกัน (check & balance) เพื่อไม่ให้ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดใช้อำนาจเกินขอบเขต ประเทศที่เลือกใช้ระบบประธานาธิบดี เช่น สหรัฐอเมริกา เป็นต้น

๒.๓ ระบบกึ่งประธานาธิบดี (Semi-Presidential system) คือ รูปแบบการปกครองที่ผสมผสานระหว่างระบบรัฐสภาและระบบประธานาธิบดี โดยมีประธานาธิบดีเป็นประมุขแห่งรัฐ ซึ่งได้รับการเลือกตั้งเข้ามาโดยตรงจากประชาชน และมีการแต่งตั้งคณะรัฐบาลขึ้นมาเพื่อใช้อำนาจบริหารการแบ่งแยกอำนาจระหว่างกันอาจแตกต่างกันไป

ความสำคัญและหลักการปกครองระบอบประชาธิปไตย

การปกครองระบอบประชาธิปไตยเป็นการปกครองระบอบเดียวที่ประชาชนมีสิทธิและเสรีภาพอย่างแท้จริง ซึ่งประเทศมีระบอบการปกครองเช่นนี้จะเคารพสิทธิเสรีภาพซึ่งกันและกัน ไม่ก่อให้เกิดความแตกแยก ประชาชนมีอำนาจอธิปไตยอย่างแท้จริง มีการรับฟังความคิดเห็น นำเสนอข้อมูลได้อย่างเปิดเผย โดยหลักการที่สำคัญของการปกครองระบอบประชาธิปไตย ได้แก่

๑. หลักอำนาจอธิปไตยเป็นของปวงชน หมายถึง ประชาชนเป็นเจ้าของอำนาจสูงสุดในการปกครองประเทศ ซึ่งหลักการนี้มีการกำหนดเป็นลายลักษณ์อักษรในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๓ ดังนี้

“อำนาจอธิปไตยเป็นของปวงชนชาวไทย พระมหากษัตริย์ผู้ทรงเป็นประมุข ทรงใช้อำนาจนั้น ทางรัฐสภา คณะรัฐมนตรี และศาล ตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ”

รัฐสภา คณะรัฐมนตรี ศาล องค์การอิสระ และหน่วยงานของรัฐ ต้องปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามรัฐธรรมนูญ กฎหมาย และหลักนิติธรรม เพื่อประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติและความผาสุกของประชาชนโดยรวม” อันเป็นการแสดงให้เห็นการยอมรับแนวความคิดที่ว่าอำนาจอธิปไตยเป็นของประชาชนอย่างแท้จริง

๒. หลักความเสมอภาค คือ ประชาชนทุกคนในประเทศมีความเสมอภาค หรือความเท่าเทียมกันในขั้นพื้นฐานต่อการอยู่รอดและพัฒนาตนเอง เช่น ความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและร่างกาย การนับถือศาสนา การศึกษาและการรับรู้ข่าวสาร การเข้าถึงการบริการสาธารณะและสวัสดิการสังคม การประกอบอาชีพ การมีส่วนร่วมทางการเมือง และการได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายที่เท่าเทียมกัน

๓. หลักสิทธิ เสรีภาพ และหน้าที่ ได้แก่ ประชาชนมีอำนาจอันชอบธรรมในการเป็นเจ้าของทรัพย์สิน มีอิสระในการกระทำในขอบเขตของกฎหมายและมีแนวทางปฏิบัติตนที่เป็นอิสระภายใต้ขอบเขตของกฎหมาย

๔. หลักนิติธรรม คือ กฎหมายจะต้องให้ความยุติธรรมหรือความเป็นธรรมแก่ทุกคนเสมอกัน ดังนั้น การปกครองในระบอบประชาธิปไตยต้องอาศัยการสนับสนุนจากทุกฝ่ายซึ่งเป็นที่ยอมรับได้

๕. การปกครองในระบอบประชาธิปไตยได้กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของประชาชนต่อตนเอง ได้แก่ ทำหน้าที่ของตนเองในฐานะสมาชิกของสังคม เช่น การเสียภาษี การเกณฑ์ทหาร การกำหนดทิศทางของสังคมร่วมกัน เพื่อนำไปสู่สังคมที่เป็นธรรมและสันติสุข เช่น การไปใช้สิทธิเลือกตั้ง การมีส่วนร่วมในการประชาธิปไตย การยอมรับหลักเสียงข้างมากและเคารพสิทธิเสียงข้างน้อย เช่น การเคารพมติที่ประชุม เป็นต้น

วิถีชีวิตประชาธิปไตย

ลักษณะสำคัญของวิถีชีวิตแบบประชาธิปไตย อาจจำแนกได้ดังนี้

๑. เคารพเหตุผลมากกว่าบุคคล โดยไม่ศรัทธาบุคคลใดถึงขั้นปุนนียบุคคล (แต่ก็ต้องตั้งตัญญูต่อญาติผู้ใหญ่และผู้มีพระคุณ) จะต้องไม่เคร่งครัดเรื่องระบบอาวุโส (แต่ก็ต้องให้ความเคารพผู้อาวุโส) ประชาธิปไตยจะดำเนินไปได้ด้วยดีก็ต่อเมื่อมีการรับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่าย เพื่อค้นหาเหตุผลและความถูกต้องที่แท้จริง เพราะเหตุผลเท่านั้นที่จะจรรโลงให้ประชาธิปไตยดำเนินไปได้ และประชาธิปไตยเชื่อว่ามนุษย์เป็นสัตว์ที่มีเหตุผล

๒. รู้จักการประนีประนอม คือ ยอมรับการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งด้วยสันติวิธี ไม่นิยมความรุนแรง ต้องรู้จักยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น ไม่ยึดมั่นหรือตั้งต้นแต่ความคิดเห็นของตนเองโดยไม่ยอมผ่อนปรนแก้ไข และต้องยอมเปลี่ยนแปลงแก้ไขความคิดเห็นของตนเองเมื่อผู้อื่นมีความคิดเห็นที่ดีกว่าปรัชญาประชาธิปไตย โดยพื้นฐานไม่ปรารถนาให้มีการใช้กำลังและการล้มล้างด้วยวิธีการรุนแรง เพราะถ้ามีการใช้กำลังและความรุนแรงแล้ว ก็แสดงให้เห็นว่ามนุษย์ไม่มีหรือไม่ใช่เหตุผล ซึ่งก็ขัดกับหลักความเชื่อขั้นมูลฐานของประชาธิปไตยที่ถือว่ามนุษย์มีเหตุผล

๓. มีระเบียบวินัย คือ ต้องปฏิบัติตามกฎหมายของบ้านเมืองอย่างสม่ำเสมอ และช่วยทำให้กฎหมายของบ้านเมืองมีความศักดิ์สิทธิ์โดยไม่ยอมให้ผู้ใดมาละเมิดตามอำเภอใจ แต่ถ้ามีความรู้สึกรู้ว่ากฎหมายที่ใช้อยู่ไม่เป็นธรรม ก็ต้องหาทางเรียกร้องให้มีการแก้ไขกฎหมายนั้น มิใช่ฝ่ายผิดหรือไม่ยอมรับการใช้เสรีภาพ เกินขอบเขตจนละเมิดหรือก้าวก่ายในสิทธิเสรีภาพของผู้อื่น ย่อมทำให้เกิดความไม่สงบขึ้นในสังคม เพราะสังคมที่ไม่มีการจำกัดในเรื่องสิทธิเสรีภาพเลยนั้นหาใช่สังคมประชาธิปไตยไม่แต่เป็นสังคมอนาธิปไตยที่เปรียบเสมือนไม่มีรัฐบาล ไม่มีกฎหมาย ไร้ระเบียบวินัยทางสังคมโดยสิ้นเชิง

๔. มีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม ซึ่งเกิดขึ้นจากความรู้สึกของคนในสังคมว่า ตนเป็นเจ้าของประเทศ และประเทศเป็นของคนทุกคน โดยสำนึกว่า การที่ตนได้รับการศึกษา สามารถทำมาหาเลี้ยงชีพและดำรงชีวิตอยู่ได้ก็เพราะสังคมอันเป็นส่วนรวมของทุกคน ดังนั้น จึงต้องมีหน้าที่ทำประโยชน์ให้เป็นการตอบแทน นอกจากนี้ลักษณะวิถีชีวิตประชาธิปไตยยังมีอีกหลายประเด็น เช่น ต้องเป็นคนหนักแน่น ไม่หุบเบา, ต้องไม่เชื่ออะไรง่าย ๆ , มีทัศนคติดีต่อคนอื่น, ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น, เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์, มีน้ำใจเป็นนักกีฬาคือรู้แพ้รู้ชนะ เป็นต้น

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

สมัยก่อน “คน” ถือเป็นปัจจัยการผลิตที่ถูกจัดให้เป็นเพียงแค่ แรงงาน หรือกำลังคน ในการดำเนินกิจกรรมเท่านั้น แต่ในปัจจุบันมีการพัฒนาแนวความคิดใหม่ที่ โดยถือว่าคนในองค์กรเป็น “ทรัพยากรมนุษย์” ซึ่งปรากฏให้เห็นอย่างชัดเจนว่ามีการให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ในเรื่องการบริหารจัดการบุคลากรในองค์กรอย่างจริงจัง และในแต่ละองค์กรก็มีการแบ่งแยกหน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการกำลังคนในองค์กรออกมาต่างหากอย่างชัดเจน รวมถึงการกำหนดนโยบายการบริหารจัดการเรื่องดังกล่าวก็มีการเปลี่ยนแปลงจากการวางแผนจัดการในลักษณะของงานธุรการทั่วไป เป็นการวางแผนการพัฒนาคนในเชิงกลยุทธ์มากขึ้น ซึ่งหากองค์กรธุรกิจใดมีการวางแผนและการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการบุคคลในองค์กรที่ดี ก็จะมีส่งผลให้บุคคลในองค์กรร่วมมือกันปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ^๙ ซึ่งก็จะมีผลต่อการพัฒนาองค์กรได้อย่างชัดเจน และอีกประการหนึ่งที่มีข้อน่าสังเกต คือ การเรียก หรือให้ความหมายกับการจัดการคนในองค์กร โดยทั่วไปนั้นจะคุ้นเคยกับคำ ๒ คำ คือ “การบริหารงานบุคคล (Personnel Management : PM) และ “การบริหารทรัพยากรมนุษย์” (Human Resource Management: HRM) ซึ่งสองคำนี้มีความหมายเหมือนกันและสามารถใช้แทนกันได้ เพียงแต่ PM เป็นคำที่ใช้มาก่อน ประกอบกับ HRM จะมีความหมายครอบคลุมการพิจารณาบุคคลก่อนที่จะเข้ามาสู่ตลาดแรงงาน โดยเริ่มเข้าไปเกี่ยวข้องดูแลบริหารคนตั้งแต่ตอนแรกที่ยังไม่ได้เป็นบุคลากร มากกว่า ดังนั้น ในปัจจุบันจึงนิยมใช้คำว่า HRM แทน PM นั่นเอง^{๑๐}

ในการขับเคลื่อนองค์กรให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่กล่าวไว้ ล้วนแต่จะต้องอาศัยบุคลากรในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ การลงทุนเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลในองค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญ โดยเฉพาะในแง่ขององค์กรที่ประสงค์จะมีความชอบธรรมทางสังคมที่สามารถชี้วัดได้จากการบริหารจัดการบุคลากรในองค์กรที่ดี

^๙ ภิญโญ สาร, การบริหารงานบุคคล (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด, ๒๕๑๙), หน้า ก.

^{๑๐} การบริหารทรัพยากรมนุษย์ HRM (Human Resource Management), หน้า ๑. (Online)

Available: http://www.person.doe.go.th/new๕๓/km/info_km/tool/HRM.doc, ๒๐๑๗ (June, ๑๒).

เนื่องจากหากองค์กรสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างชอบธรรม ก็จะสามารถรับผิดชอบต่อสังคม สิ่งแวดล้อม และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้อย่างเป็นธรรมเช่นเดียวกัน

สำหรับการบริหารงานบุคคลในองค์กร สามารถแบ่งออกเป็น ๒ ระบบ คือ

๑. ระบบอุปถัมภ์ (Patronage system): คือ ระบบการบริหารโดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนบุคคลที่มีได้คำนึงถึงความสามารถของบุคคล

ข้อดี คือ ช่วยส่งเสริมระบบคุณธรรม และมีความรวดเร็วคล่องตัวในการบริหารจัดการ

ข้อเสีย คือ มีโอกาสประสบปัญหาเกี่ยวกับความเป็นธรรม และการมีบุคลากรด้อยประสิทธิภาพภายในองค์กร

๒. ระบบคุณธรรม (Merit system): คือ ระบบการบริหารงานบุคคลที่ยึดถือความสามารถ และมาตรฐานคุณวุฒิของบุคคล ภายใต้หลักการดำเนินการที่สำคัญ คือ^{๑๑}

(๑) ความเสมอภาคในการได้รับโอกาส (Equality of opportunity)

(๒) หลักความสามารถ (Competence)

(๓) หลักความมั่นคงในอาชีพการงาน (Security on tenure)

(๔) หลักความเป็นกลางทางการเมือง (Political neutrality)

ข้อดี คือ องค์กรมีบุคลากรที่มีคุณภาพ เกิดความเป็นธรรมในการบริหารจัดการ ขวัญกำลังใจบุคลากรดี และส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตย

ข้อเสีย คือ ขั้นตอนการบริหารจัดการยุ่งยาก สิ้นเปลืองค่าใช้จ่าย และบริหารจัดการกับปัญหาต่าง ๆ ได้ช้า

ทั้งนี้ ไม่ว่าจะจะเป็นระบบการจัดการระบบใด ก็จะต้องอยู่ภายใต้ปรัชญาของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญ คือ^{๑๒}

(๑) การเลือกบุคลากร ต้องมีลักษณะ “จัดคนให้ตรงกับงาน” (Put the Right Man into the Right Job)

(๒) การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

(๓) การสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร

(๔) การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจได้ตามความเหมาะสม

^{๑๑} กรณีการ์ สุวรรณศรี, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, หน้า ๑๔-๑๖. (Online) Available: <http://pws.npru.ac.th/kannika/data/files/การบริหารทรัพยากรมนุษย์.pdf>, ๒๐๑๗ (June, ๑๒).

^{๑๒} กรณีการ์ สุวรรณศรี, พึ่งอ้าง, หน้า ๘.

- (๕) การประนีประนอม เพื่อลดข้อขัดแย้งในองค์กร
- (๖) การจัดระบบงานในองค์กรให้ชัดเจนแน่นอน
- (๗) การพัฒนาบุคลากรด้วยการเพิ่มพูนความรู้แก่บุคลากรในองค์กรในด้านต่าง ๆ

การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ถือว่ามีความสอดคล้องกับหลักประชาธิปไตย และสามารถนำมาบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีอยู่ ๒ ข้อ คือ

๑. การบริหารด้วยหลัก ๔ ใจ

หลัก ๔ ใจ เป็นหลักในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่สอดคล้องกับธรรมชาติของมนุษย์ เนื่องจากบุคลากรในองค์กรแต่ละคนย่อมมีเป้าหมายประสงค์ในชีวิตและพื้นฐานชีวิตที่แตกต่างกัน แต่ก็จะมีความหมายในชีวิตที่คล้ายคลึงกันก็คือ ต้องการความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดี ดังนั้น แนวทางการบริหารบุคคลให้ยอมรับในเหตุผล และกฎกติกา และมีความรู้สึกถึงความเท่าเทียมกัน ตามแนวคิดประชาธิปไตยก็จะต้องดำเนินการให้ทุกอย่างเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติด้วย “ใจ” ซึ่งจะประกอบด้วยหลักสำคัญ ดังนี้^{๑๓}

(๑) เข้าใจ : ต้องเข้าใจในความแตกต่างกันของมนุษย์ซึ่งถือว่าเป็นเรื่องปกติตามธรรมชาติ ซึ่งเมื่อเข้าใจในส่วนนี้ การจัดสรรงาน หรือหน้าที่ต่าง ๆ ก็จะสามารถกระทำได้ง่าย ตรงตามความสามารถของบุคลากร และเกิดประสิทธิภาพในการทำงานอย่างสูงสุด ซึ่งเป็นไปตามหลัก “จัดคนให้ตรงกับงาน” (Put the Right man into the Right Job)

(๒) จูงใจ : โดยทั่วไปมนุษย์มีความสะดวกใจในสิ่งหนึ่งสิ่งใดไม่เท่ากัน เรียกว่า “Comfort Zone” ซึ่งการมี “Comfort Zone” ที่ใหญ่มากเท่าไรจะถือเป็นการดี เนื่องจากจะมีศักยภาพมากขึ้นตามไปด้วย ดังนั้น การจูงใจให้บุคลากรมีความกล้า ๕ ประการ คือ กล้าเรียนรู้ กล้าคิด กล้านำเสนอ กล้าทำ และกล้ารับผิดชอบ ที่จะเรียนรู้ในสิ่งที่ตนเองไม่ถนัด ก็จะส่งผลดีต่อการทำงานและองค์กร

(๓) สานใจ : องค์กรโดยทั่วไปจะประกอบด้วยคนจำนวนมาก ที่มีหน้าที่แตกต่างกันไป การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมจึงมีความสำคัญ ซึ่งการสร้างทีมจะต้องมีตัวประสานที่สำคัญ คือ ตัวงานและความชอบ เช่น การจัดชมรมกิจกรรมเสริมตามความชอบให้แก่บุคลากรเข้าร่วมตามความชอบ เพื่อสร้างความ “เข้าใจ” และ “จูงใจ” ให้กับบุคลากร

(๔) ได้ใจ : องค์กรทุกองค์กรย่อมต้องประสบปัญหาและอุปสรรคมากบ้างน้อยบ้างเป็นเรื่องปกติ แต่สิ่งควรทำคือ จะต้องยึดเหนี่ยวให้ทุกคนในองค์กรร่วมแรงร่วมใจในการฝ่าฟันปัญหาและ

^{๑๓} วิเศษ วิศิษฏ์วิญญู “๔ ใจ” หลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ สร้างองค์กรมีชีวิต นำองค์กรสู่ความยั่งยืน (Online) Available: <http://www.cpthailand.com>. (June, ๑๒).

อุปสรรคเหล่านั้นไปได้ด้วยใจที่ “รักและผูกพัน” ต่อบุคลากรเสมือนครอบครัวเดียวกัน มีการยึดถือหลักความอาวุโส และทุกคนเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model) ต่อกันและกัน

๒. การบริหารด้วยหลัก Smart Creative :

หลักการนี้เป็นกรณีศึกษาการบริหารบุคลากรภายใต้แนวความคิดว่า องค์กรสมัยใหม่ที่จะประสบความสำเร็จได้ จำเป็นต้องพึ่งพาคนกลุ่ม Smart Creative คือเป็นพวกที่มีความสามารถที่หลากหลาย คือนอกจากรู้จักในสายงานของตัวเอง ยังต้องรู้แง่มุมเชิงธุรกิจ รู้จักคิดวิเคราะห์ ซึ่งแน่นอนว่าบุคลากรประเภทนี้จะไม่ยอมถูกจำกัดภายใต้ตำแหน่งหน้าที่ใดหน้าที่หนึ่งโดยเฉพาะแต่อย่างใดดังเช่นบุคลากรยุคเก่า ดังนั้นการบริหารบุคลากรประเภทนี้จะไม่สามารถใช้การ “สั่ง” ให้ปฏิบัติภารกิจได้ดังเช่นแนวปฏิบัติเดิม ๆ แต่จะต้องใช้วิธีการสร้าง “สภาพแวดล้อม” ให้ Smart Creative อยากร่างงาน และปลดปล่อยความสามารถที่มีออกมาให้มากที่สุด โดยแบ่งเป็นหลักการดำเนินงานที่สำคัญคือ^{๑๔}

(๑) การสร้าง “วัฒนธรรมองค์กร” : หลักการนี้ถือเป็นแนวทางที่สำคัญที่สุดในการบริหาร Smart Creative ดังเช่นวัฒนธรรมองค์กรของกูเกิลที่น่าสนใจ คือการที่สำนักงานของกูเกิลจะเต็มไปด้วยของเล่น จักรยานสีสดใส อาหารฟรี กาแฟเกรดพรีเมียม ทั้งนี้มีใช้การแสดงว่ากูเกิลสร้างวัฒนธรรมองค์กรเป็นความหรูหรา แต่กูเกิลพยายามสร้าง “บรรยากาศแบบมหาวิทยาลัย” ซึ่งนักศึกษาสามารถใช้เวลาทำกิจกรรมต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัยได้เกือบตลอดเวลา โดยกูเกิลมองว่าถ้า Smart Creative อยากร่างงานในสถานที่แบบนี้ พวกเขาจะยินดีใช้เวลาอยู่ในที่ทำงาน อยู่กับเพื่อนร่วมงานมากขึ้น รวมถึงการหาจัดหา “เครื่องมือในการทำงาน” ที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพให้กับบุคลากรอย่างเต็มที่ อาทิเช่น การจัดให้มีระบบประมวลผลของคอมพิวเตอร์ที่สามารถเข้าถึงศูนย์ข้อมูลที่ดีที่สุดในโลกได้อย่างไม่จำกัด เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ได้ตามที่ต้องการ เพื่อที่จะสามารถสร้างผลงานดี ๆ ให้กับบริษัทได้

(๒) องค์กรต้องประกอบด้วยทีมขนาดเล็ก : หลักนี้เป็นไปตามทฤษฎีของ Jeff Bezos ซีอีโอของ Amazon ที่ต้องการให้องค์กรมีความคล่องตัว มีโครงสร้างลำดับชั้นการบังคับบัญชาชั้นน้อย อันมีลักษณะเป็นองค์กรแนวราบ (แต่ผู้บริหารก็ต้องมีทีมงานที่อยู่ภายใต้การดูแลมากขึ้น)

(๓) การให้อิสระในการทำงาน : โดยองค์กรจะเข้มงวดกับการคัดเลือกคน แต่เมื่อรับเข้ามาทำงานแล้วก็จะให้อิสระดูแลจัดการกันเอง

^{๑๔} อิศริยะ ไพรีพ่ายฤทธิ์, กูเกิลบริหารวิศวกรชั้นแนวหน้าอย่างไร รู้จักหลักการ Smart Creative (Online) Available: <https://brandinside.asia/how-works-smart-creatives>, ๒๐๑๗ (June, ๕)

กล่าวโดยสรุป การบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งสองข้อที่กล่าวมา มีพื้นฐานของบริบททางสังคมที่แตกต่างกัน คือ หลัก ๔ ใจ มีพื้นฐานของการจัดการภายใต้แนวคิดเชิง “จิตนิยม” (Idealism) ซึ่งจะคำนึงถึง “จิตใจ” ของบุคลากร คือเน้นการบริหารให้ได้ “ใจ” ของบุคลากรเป็นหลัก ในขณะที่หลัก Smart Creative เป็นการจัดการภายใต้แนวคิดเชิง “วัตถุนิยม” (Materialism) ที่ถือว่าทรัพย์สินเงินทองและอำนาจเป็นสิ่งสำคัญ เพราะอำนวยความสะดวกสูงสุดให้แก่ชีวิตได้ด้วยการเน้นการบริหารให้บุคลากรเกิด “ความสุข” เป็นหลัก แต่ทั้งสองข้อนี้มีพื้นฐานความคิดที่แตกต่างกัน แต่ผลลัพธ์ที่ได้นั้นคล้ายกัน คือเป็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีเหตุผลรองรับ และสร้างผลประโยชน์ คือ ความพึงพอใจและความสุขจากการทำงานให้แก่บุคลากร โดยมีกฎกติการองรับอย่างชัดเจน ซึ่งถือเป็นการบริหารที่สอดคล้องกับแนวคิดพื้นฐานของหลักประชาธิปไตยดังที่เคยกล่าวมา ดังนั้น การกำหนดรูปแบบของการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับหลักประชาธิปไตย ก็สามารถเลือกได้ตามแต่บริบทของแต่ละหน่วยงาน แต่ละธุรกิจ ทั้งในลักษณะเชิง “จิตนิยม” หรือ “วัตถุนิยม” หรือการนำมาผสมผสานกันก็ได้

สรุป

หลักประชาธิปไตยไม่เพียงเป็นการปกครองในอุดมคติ แต่ในความเป็นจริงแล้วนอกจากประชาธิปไตยจะใช้บริหารจัดการบ้านเมืองแล้ว ในภาคหน่วยงานราชการ เอกชน และภาคธุรกิจ ทุกวันนี้ล้วนให้ความสำคัญ และความใส่ใจกับการบริหารด้านอื่น ๆ ที่มีผลต่อการดำเนินกิจกรรม เช่น การมีหลักธรรมาภิบาลที่ดี การให้ความสำคัญกับบุคลากร โดยอาศัยหลักประชาธิปไตยในการดำเนินการ ซึ่งจะส่งผลกระทบยาวให้เกิดความน่าเชื่อถือและดำเนินกิจกรรมได้อย่างมั่นคง เพราะบุคลากรจะเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าต่อองค์กรและถือเป็นสินทรัพย์ของบริษัทที่มีอาจประเมินมูลค่าได้

บรรณานุกรม

- กรณีการ์ สุวรรณศรี, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, หน้า 14-16. (Online) Available:
<http://pws.npru.ac.th/kannika/data/files/การบริหารทรัพยากรมนุษย์.pdf>, 2017 (June, 12).
- กรณีการ์ สุวรรณศรี, พึ่งอ้าง, หน้า 8.
- โกสินทร์ วงศ์สุรวัฒน์, ความเข้าใจในการปกครองระบอบประชาธิปไตย วิทยานิพนธ์สถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูง 2529 หน้า 12
- ธิดาฤดี หมั่นมี, ประชาธิปไตย: ปัญหาและทางออก (Online) Available:
<https://www.gotoknow.org/posts/582134>, 2017 (June, 15)
- ปัทมา สุภก่าปัง, การใช้สิทธิเข้าชื่อเสนอกฎหมายของประชาชน: บทเรียนจากอดีต สู่ “สิทธิ” ที่เป็นจริงได้ในทางปฏิบัติ
บทความสถาบันพระปกเกล้า (<http://www.kpi.ac.th>)
- ไพโรจน์ ชัยนาม, สถาบันการเมืองและรัฐธรรมนูญของต่างประเทศกับการปกครองของไทย กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2515 หน้า 321-322
- ภิญโญ สาร, การบริหารงานบุคคล (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด, 2519), หน้า ก.
การบริหารทรัพยากรมนุษย์ HRM (Human Resource Management), หน้า 1. (Online)
Available:http://www.person.doae.go.th/new53/km/info_km/tool/HRM.doc, 2017 (June, 12).
- รศ.ดร.รัตนา บุญทอง, ประชาธิปไตย แนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืน, สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ, กรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2559
- วิชา ไชยสาร, พัฒนาการมีส่วนร่วมในทางการเมืองกับประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วมและพหุการเมือง: การเมืองภาค
ประชาชน บทความจาก (<http://www.parliament.go.th>)
- วิเศษ วิศิษฐ์วิญญู “4 ใจ” หลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ สร้างองค์กรมีชีวิต นำองค์กรสู่ความยั่งยืน (Online)
Available: <http://www.cpthailand.com>. (June, 12).
- สุขุม นวลสกุล, วิเศษ ทีวีเศรษฐกิจ, การเมืองและการปกครอง Thai government and politics, กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง 2524.
- อิสริยะ ไพร์พายฤทธิ, คู่มือการบริหารวิศวกรชั้นแนวหน้าอย่างไร รู้จักหลักการ Smart Creative (Online) Available:
<https://brandinside.asia/how-works-smart-creatives>, 2017 (June, 5)
- John Keane : Monitory Democracy, Paper prepared for the ESRC Seminar Series, The Open University,
Milton Keynes, March 2008 และประจักษ์ ก้องกีรติ, ประชาธิปไตยของฉันทัน ของท่าน และของเธอ 2556 (<http://v-reform.org/meaning-of-democracy>) หน้า 26