

Journal of Wisdom and Morality



วารสารปัญญาและคุณธรรม



ISSN: 3057-1677 (Online)



Vol. 1 No. 2 (April-June 2024)

ปีที่ 1 ฉบับที่ 2 (เมษายน-มิถุนายน 2567)

มูลนิธิพระพุทธศาสนาเพื่อสันติภาพ

วารสารปัญญาและคุณธรรม

Journal of Wisdom and Morality

ปีที่ 1 ฉบับที่ 2 (เมษายน - มิถุนายน 2567)

Vol. 1 No. 2 (April – June 2024)

ISSN: 3057-1677 (Online)

● วัตถุประสงค์

วารสารปัญญาและคุณธรรม กำหนดเผยแพร่ปีละ 4 ฉบับ (ฉบับที่ 1 มกราคม - มีนาคม, ฉบับที่ 2 เมษายน - มิถุนายน, ฉบับที่ 3 กรกฎาคม - กันยายน, ฉบับที่ 4 ตุลาคม - ธันวาคม) ทั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการศึกษาค้นคว้า และเพื่อเผยแพร่บทความวิจัยและบทความวิชาการแก่นักวิจัย นักวิชาการ คณาจารย์ และนักศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษา

วารสารมุ่งเน้นบทความทางด้านพระพุทธศาสนา สันติศึกษา สังคมวิทยา ศิลปศาสตร์ และสหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ บทความที่ตีพิมพ์เผยแพร่ได้ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ อย่างน้อย 2 ท่าน เปิดรับบทความทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

บทความที่ส่งมาขอรับการตีพิมพ์ในวารสารปัญญาและคุณธรรมจะต้องไม่เคยตีพิมพ์หรืออยู่ระหว่างการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตีพิมพ์ในวารสารอื่น ผู้เขียนบทความจะต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การเสนอบทความวิชาการหรือบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์ในวารสารปัญญาและคุณธรรมอย่างเคร่งครัด รวมทั้งระบบการอ้างอิงต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของวารสาร

ทัศนคติและความคิดเห็นที่ปรากฏในบทความในวารสารปัญญาและคุณธรรม ถือเป็นความรับผิดชอบของผู้เขียนบทความนั้น ไม่ถือเป็นทัศนคติและความรับผิดชอบของกองบรรณาธิการวารสารปัญญาและคุณธรรม

Journal of Wisdom and Morality published 4 time per year (1st issue January - March, 2nd issue April - June, 3rd issue July - September, 4th issue October). It aims to promote research and disseminate academic and research articles for researchers, academicians, lecturers and graduate students.

The Journal focuses on Buddhism, Peace Studies, Sociology, Liberal Arts and Multidisciplinary of Humanities and Social Sciences. All the articles published are peer-reviewed by at least two experts. The articles are in both Thai and English.

The articles, submitted for The Journal of Wisdom and Morality, should not be Previously published or under consideration of any other journals. The author should carefully

follow the submission instructions of The Journal of Wisdom and Morality including the reference style and format.

Views and opinions expressed in the articles published by The Journal of Wisdom and Morality, are of responsibility by such authors but not the editors and do not necessarily reflect those of the editors.

● **เจ้าของ**

มูลนิธิพระพุทธศาสนาเพื่อสันติภาพ

เลขที่ 63 ซอยบางขุนนนท์ 2 แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร 10700

โทรศัพท์ 084-320-3962, 082-551-5991

อีเมล journal.wim@gmail.com

<https://so13.tci->

[thaijo.org/index.php/JWiM/index](https://so13.tci-thaijo.org/index.php/JWiM/index)

● **ที่ปรึกษา**

พระเมธีวัชรบัณฑิต, ศ.ดร.

ประธานมูลนิธิพระพุทธศาสนาเพื่อสันติภาพ

● **บรรณาธิการบริหาร**

ผศ.ดร.อุทัย สติมัน

● **กองบรรณาธิการ**

พระครูนิติธรรมบัณฑิต, ดร.

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

พระปราโมทย์ วาทโกวิโท, ดร.

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

พระครูปลัดอดิศักดิ์ วชิรปญโญ, ดร.

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

พระมหาเกรียงศักดิ์ อินทปญโญ, ดร.

● **Owner**

Buddhism for Peace Foundation

63, Soi Bangkhunnon 2, Bangkhunnon Subdistrict,
Bangkoknoi District, Bangkok, 10700, Thailand.

Tel: 084-320-3962, 082-551-5991

E-mail journal.wim@gmail.com

<https://so13.tci-thaijo.org/index.php/JWiM/index>

● **Advisors**

Prof.Dr. Phra Medhivajarpundit

President of Buddhism for Peace Foundation

● **Executive Editor**

Asst.Prof.Dr.Uthai Satiman

● **Editorial Board**

Dr.Phrakru Nitithambundit

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Dr.Phra Pramote Vadakovido

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Phrakrupalad Adisak Vajirapañño

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Dr. PhramahaKriangsak Inthapanyo

(3)

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผศ.ดร.ขันทอง วัฒนประดิษฐ์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

รศ.ดร.รัตนะ ปัญญาภา

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

รศ.ดร.นิตานาจ โสภภาพ

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

ผศ.ดร.ไกรฤกษ์ ศิลาคม

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

ผศ.ดร.ปราโมทย์ ยอดแก้ว

มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

ดร.สัณญา เคนาภูมิ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ผศ.ดร.พัทธ์ธีรา นาคอุไรรัตน์

มหาวิทยาลัยมหิดล

ดร.ชลัท ประเทืองรัตนา

สถาบันพระปกเกล้า

รศ.ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ดร.สุรชัย พุดชู

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya, University

Asst.Prof.Dr.Khantong Wattanapradith

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Assoc.Prof.Dr.Rattana Panyapa

Ubon Ratchathani Rajabhat University

Assoc.Prof.Dr.Nisanart Sopapol

Ubon Ratchathani Rajabhat University

Asst.Prof.Dr.Krairoek Silakom

Udon Thani Rajabhat University

Asst.Prof.Dr.Pramote Yotkaew

Suan Dusit University

Dr.Sanya Kenaphoom

Rajabhat mahasarakham University

Asst.Prof.Dr.Padtheera Narkurairattana

Mahidol University

Dr.Chalat Pratheuangrattana

King Prajadhipok's Institute

Assoc.Prof.Dr.Pimolpun Phetsombat

Rajamangala University of Technology Thanyaburi

Dr.Surachai Phutchu

Mahamakut Buddhist University

● ฝ่ายประสานงานและจัดการ

พระสมพร ปสนโน (หลังแก้ว),

มือถือ: 084-320-3962 Line ID: Tom77725

อีเมลล์: Somporn.lang@mcu.ac.th

ดร.ประดิษฐ์ ประคองสาย,

มือถือ: 082-551-5991 Line ID: ohho456

อีเมลล์: Pradisist.pra@mcu.ac.th

Coordination and Management

Phra Somporn Pasanno (Langkeaw),

Tel. 084-320-3962 ID line: Tom77725

Email: Somporn.lang@mcu.ac.th

Dr. Pradisist Prakongsai,

Tel. 082-551-5991 Line ID: ohho456

Email: Pradisist.pra@mcu.ac.th

- ฝ่ายกฎหมาย (Law Department)

นางสาวกชพร สอดส่อง: Miss Kotchaphon Sodsong

- ออกแบบปก (Cover designed)

พระสมพร ปสนโน (หลังแก้ว): Phra Somporn Pasanno (Langkaew)

- จัดรูปเล่ม (Content designed)

พระสมพร ปสนโน (หลังแก้ว), ผู้ช่วยบรรณาธิการ: Phra Somporn Pasanno (Langkaew)

ดร.ประดิสสิษฐ์ ประคองสาย, ผู้ช่วยบรรณาธิการ: Dr. Pradisist Prakongsai

กำหนดออกเผยแพร่

ฉบับที่ 1 มกราคม – มีนาคม

ฉบับที่ 2 เมษายน – มิถุนายน

ฉบับที่ 3 กรกฎาคม – กันยายน

ฉบับที่ 4 ตุลาคม – ธันวาคม

วารสารกำหนดระบบการอ้างอิงเป็น APA เอกสารอ้างอิงในเนื้อหาและท้ายบทความผู้เขียนจะต้องปรับเป็นภาษาอังกฤษทั้งหมด เพื่อพัฒนาวารสารในการเตรียมเพื่อเข้าสู่ฐาน ACI และ Scopus ต่อไป โดยจะเผยแพร่เฉพาะฉบับออนไลน์เพียงช่องทางเดียว สามารถดาวน์โหลดได้ที่ <https://so13.tci-thaijo.org/index.php/JWiM/index>

บทบรรณาธิการ

วารสารปัญญาและคุณธรรม มีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะสนับสนุน ส่งเสริมให้นักวิชาการและผู้สนใจได้เสนอและเผยแพร่บทความบทความวิจัย บทความวิชาการ บทความหนังสือ บทความปริทรรศน์ และบทความพิเศษ ที่ได้มาตรฐานสู่สาธารณชน รวมทั้งยกระดับผลงานทางวิชาการให้ได้รับการยอมรับในระดับชาติและนานาชาติ ด้วยหวังให้เป็นตลาดแห่งองค์ความรู้ที่สามารถค้นคว้า ถ่ายถอด และแลกเปลี่ยนความรู้ในด้านต่างๆ อย่างหลากหลาย ทั้งนี้ เปิดรับบทความด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ไม่ว่าจะเป็นด้านพระพุทธศาสนา ปรัชญา สันติศึกษา สังคมวิทยา นิติศาสตร์ รัฐศาสตร์ มานุษยวิทยา ประวัติศาสตร์ ภูมิศาสตร์ ศิลปวัฒนธรรม การพัฒนาชุมชน การศึกษา จิตวิทยา และรวมถึงสหวิทยาการเชิงประยุกต์ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ที่ก่อให้เกิดปัญญาและคุณธรรม วารสารฯ กำหนดให้มีการเผยแพร่บทความ ปีละ 4 ฉบับ โดยบทความที่ตีพิมพ์เผยแพร่ได้ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิอย่างน้อย 2 ท่าน ทั้งนี้เปิดรับ

บทความทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ วารสารปัญญาและคุณธรรมมุ่งมั่นที่จะให้บริการการตีพิมพ์ที่มีคุณภาพสูงสุดแก่ผู้เขียนและผู้อ่าน ด้วยนโยบายการตีพิมพ์ที่เข้มงวดและการวิจัยที่มีคุณภาพ เรามุ่งเน้นที่ความน่าเชื่อถือและการสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ชุมชนวิชาการ

ปีที่ 1 ฉบับที่ 2 (เมษายน - มิถุนายน 2567) เป็นฉบับที่ผ่านการพิจารณาจากกองบรรณาธิการและผู้ทรงคุณวุฒิ จัดว่าเป็นผลงานที่ผ่านการพัฒนาองค์ความรู้อย่างต่อเนื่องในเชิงวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ที่มุ่งพัฒนานักวิชาการ และพัฒนาองค์ความรู้บูรณาการกับศาสตร์สมัยใหม่ให้นำไปสู่การพัฒนาจิตใจ และสังคมอย่างยั่งยืนซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะสนับสนุน ส่งเสริมให้นักวิชาการและผู้สนใจ ได้รับความไว้วางใจ และความเชื่อถือของนักวิชาการ ดังจะเห็นได้จากบทความที่นำมาเผยแพร่เป็นบทความวิจัย และบทความวิชาการที่มาจากหลากหลายสถาบันหรือหน่วยงานที่ได้เข้าร่วมตีพิมพ์เผยแพร่บทความ ซึ่งเป็นการเอื้อเพื่อแบ่งปันชุดองค์ความรู้เชิงวิชาการ เพื่อจะร่วมกันพัฒนาชีวิต องค์กร ชุม และสังคม ให้เจริญก้าวหน้าอยู่อย่างอารชนยิ่งขึ้น

วารสารปัญญาและคุณธรรม ขอขอบพระคุณขอขอบคุณผู้เขียนทุกท่าน ที่ให้ความสนใจส่งบทความวิชาการเข้ามาร่วมตีพิมพ์เผยแพร่ในครั้งนี้ และกองบรรณาธิการหวังเป็นอย่างยิ่งว่าเนื้อหาในวารสารฉบับนี้จะ เป็นประโยชน์ต่อสมาชิกผู้ติดตามอ่านทุกท่าน หากผู้อ่านจะมีข้อเสนอแนะในการปรับปรุงวารสารนี้ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นกองบรรณาธิการขอน้อมรับไว้ด้วยความยินดี



(ผศ.ดร.อุทัย สติมัน)

บรรณาธิการ

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทบรรณาธิการ	(4)
บทความวิชาการ: Academic Articles	
ขอฟเพาเวอร์ของพระพุทธศาสนาที่ส่งอิทธิพลต่อสังคมไทย: The Soft Power of Buddhism an Influence to Thai society..... <i>พระทองเจริญ อุปสนโต:</i> <i>Phra Thongjaroen Aupasanto</i>	1-10
รากฐานเชิงทฤษฎีของแนวคิดสวัสดิการสังคม: Theoretical Foundations for the Concept of Social Welfare..... <i>สุขุมา อรุณจิต:</i> <i>Sukhuma Aroonjit</i>	11-27
หลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน: Principles of Human Resource Management Aligned with the Current Situation..... <i>พระมหาบัณฑิต ปณฺฑิตเมธี:</i> <i>Phramaha Bundit Pundhitamethee</i>	28-45
บทบาทผู้นำสู่การพัฒนาองค์กรที่ยั่งยืน: Leadership's Role to Sustainable Organizational Development..... <i>พระมหาพิสุทธิ์ สิทธิเมธี ภารัง</i> <i>Phramaha Phisut Sitthimethi Pharang</i>	46-55
บทความวิจัย : Research Articles	
การตัดสินใจด้วยเหตุผลจากกิจกรรมทางการตลาดวิ่งเพื่อการกุศล: Rational Decision Making from Charity Running Marketing Activities..... <i>ปราโมทย์ ยอดแก้ว:</i> <i>Pramote Yotkaew</i>	56-68



ซอฟเพาเวอร์ของพระพุทธศาสนาที่ส่งอิทธิพลต่อสังคมไทย*

The Soft Power of Buddhism an Influence to Thai society

พระทองเจริญ อุปสนโต

Phra Thongjaroen Aupasanto

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand.

Corresponding Author's Email: 36tong@gmail.com



บทคัดย่อ

บทความวิชาการ

พระพุทธศาสนาเป็น Soft Power ทางศีลธรรมของสังคมไทย กล่าวคือ เป็นรากฐานที่สำคัญของความเป็นไทย ที่มีอิทธิพลต่อความคิด ความเชื่อ อุปนิสัยของคนไทยตั้งแต่เกิดจนตาย ตลอดถึงเป็นที่มาของวัฒนธรรม ประเพณี อันเป็นเอกลักษณ์ของชาติไทย เป็นบ่อเกิดสำคัญที่หล่อหลอมให้เกิดความเป็นไทยขึ้นมาในปัจจุบัน นอกจากนี้ Soft Power ทางศีลธรรมของพระพุทธศาสนา ยังมีส่วนช่วยส่งเสริมเศรษฐกิจทุนนิยมของไทย ในช่วงที่เกิดวิกฤติทางการเงินในปี พ.ศ.2540 อีกทั้งสัญลักษณ์ทางพุทธศาสนายังเป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจของคนไทย ให้มีสติ มีกำลังใจที่เข้มแข็ง มองโลกในแง่ดี และสามารถฝ่าฟันปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ไปได้ด้วยการพึ่งพาตัวเอง ทางศีลธรรมของพระพุทธศาสนา ที่เป็น Soft Power ที่เป็นรากฐานสำคัญของสังคมไทย ซึ่งทำให้เข้าใจรากเหง้าและจุดเด่นของสังคมไทย เป็นการต่อยอดองค์ความรู้ ที่ส่งเสริมขีดความสามารถเพื่อให้ประเทศไทยแข่งขันบนเวทีโลก ได้อย่างสง่างาม และไม่แพ้ชาติใด

คำสำคัญ: ซอฟเพาเวอร์; พระพุทธศาสนา; คนไทย

Abstract

Buddhism is a moral soft power in Thai society since it is the foundation of Thainess, influencing Thai thinking, beliefs, and habits from birth until death. It is also the origin of Thai culture, customs, and identity, all of which have contributed to the development of current Thainess. Additionally, the morally soft power of Buddhism plays a part in promoting capitalism in Thailand during the financial crisis in 1997 (B.E. 2540). Buddhism serves as a spiritual anchor for all Thai people, allowing them to practice mindfulness, encouragement, optimism, and



confidence in their own ability to overcome any obstacles. Buddhism, as a soft power, serves as the firm foundation for Thai society, allowing one to understand its roots and fundamental characteristics. This enables Thais to expand their knowledge and increases Thailand's ability to compete graciously with other countries on a global scale.

Keywords: Soft Power; Buddhism; Thai

บทนำ

อาจกล่าวได้ว่าภายหลังการสิ้นสุดของสงครามเย็นที่ยุติลงในปี พ.ศ.2534 (ค.ศ.1991) พร้อมกันกับการล่มสลายของสหภาพโซเวียต จะกลายเป็นจุดหักเหที่สำคัญของภูมิรัฐศาสตร์และความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ อันนำมาซึ่งการจัดระเบียบโลกและการใช้อำนาจแบบใหม่ พร้อมทั้งทำให้เกิดพื้นฐานความคิดและทัศนคติที่แตกต่างกันอย่างมากระหว่างการอธิบายโลก (สุรชาติ บำรุงสุข, 2566) หากการทำสงครามในศตวรรษที่ 20 คือการแย่งชิงผลประโยชน์ทางธรรมชาติ รวมไปถึงการช่วงชิงพื้นที่เพื่อเข้าไปปกครองและกอบโกยทรัพยากรในลักษณะเดียวกับยุคล่าอาณานิคม เป็นการต่อสู้แข่งขันของรัฐ-ชาติ โดยการใช้อำนาจทางการทหารหรือ Hard Power นำการเมืองและการทูต นิยามการทำสงครามในศตวรรษที่ 21 กลับขยายขอบเขตสาระสำคัญไปที่ประเด็นทางสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อชีวิตประจำวันของผู้คน กลายเป็นความร่วมมือร่วมใจของประชาคมโลกที่ตระหนักต่อผลกระทบทางสิ่งแวดล้อมและระบบนิเวศโดยรวม เป็นการสถาปนาอำนาจแบบใหม่หรือ Soft Power ที่ไม่พ้นจากความคิดแบบรัฐ-ชาติ เป็นอำนาจแบบใหม่ในศตวรรษที่ 21 หรือที่นักปรัชญาการเมืองคนสำคัญในยุคปัจจุบันอย่างอันโตนิโอ เนกรี และไมเคิล ฮาร์ดต์ เรียกว่า “multitude” หรืออำนาจของ “มวลมหาประชาชน” (Michael Hardt & Negri, 2000) วาทกรรมว่าด้วยอำนาจตามคำจำกัดความของมิเชล ฟูโกต์ ซึ่งได้เคลื่อนย้ายถ่ายเทจากองค์อธิปัตย์ (sovereign) มาสู่อำนาจที่ไม่ได้มีลักษณะเหมือนสิ่งของ ที่มีผู้หนึ่งผู้ใดสามารถถือครองไว้หรือครอบครองเป็นสมบัติของผู้นั้น (อานันท์ กาญจนพันธุ์, 2552) หรือกล่าวได้ว่าในศตวรรษที่ 21 อำนาจได้เคลื่อนย้ายจากอำนาจแบบแข็ง (Hard Power) มาสู่อำนาจแบบอ่อนละมุน (Soft Power) โดย โจเซฟ เนย์ (Joseph Nye) ศาสตราจารย์ด้านความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ จากมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ได้นำเสนอคำว่า “Soft Power” เป็นครั้งแรก ลงตีพิมพ์ในนิตยสาร Foreign Policy ปี ค.ศ.1990 โจเซฟ เนย์ อธิบายว่า ความแตกต่างระหว่าง Soft Power กับอำนาจแบบอื่น คือ “เป็นความสามารถที่ทำให้ผู้อื่นต้องการมองสิ่งที่คุณต้องการเป็นความสามารถในการดึงดูดใจ และการดึงดูดใจมักนำไปสู่การยอมรับ” (Nye, 2006) ในความหมายอย่างแคบ Soft Power คล้ายกับพลังอำนาจทางวัฒนธรรม เช่น เกาหลีใต้ที่ออกแบบท่าเต้น จนเป็นวัฒนธรรมแบบเคป๊อป หรือในความหมายอย่างกว้าง Soft Power หมายถึง เป็นพลังอำนาจในการชักจูงโน้มน้าวดึงดูดให้ผู้อื่นพอใจและยอมรับโดยไม่มีการบังคับ ช่มชู้ เป็นพลังแห่งการสร้างสรรค์ ประกอบด้วยวัฒนธรรมที่สามารถโน้มน้าวผู้อื่นได้ ค่านิยมทางการเมืองทั้งในและนอกประเทศ และนโยบายต่างประเทศที่ชอบธรรมและใช้อำนาจอย่างมีศีลธรรม อย่างไรก็ตาม คน

จำนวนมากมักเข้าใจผิดว่า Soft Power คือ อำนาจที่ปรากฏเป็นรูปธรรมและสามารถวัดผลในทางสถิติได้ เป็นอำนาจอย่างหนึ่งที่มีความหมายด้านทรัพยากร แต่แท้จริงแล้ว Soft Power แตกต่างจาก Hard Power ตัวอย่างเช่น อำนาจทางการทหารที่มีลักษณะข่มขู่ กดทับ ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมของผู้อื่นให้เปลี่ยนแปลงหรือเปลี่ยนสภาพด้วยความรู้สึกเกรงกลัว หรือเป็นไปในทางลบ ขณะที่ Soft Power เป็นความสามารถที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมของผู้อื่นด้วยการสร้างอิทธิพลเพื่อให้เกิดความพึงพอใจหรือคล้อยตาม เป็นความรู้สึกในเชิงบวก ดังเช่น การส่งเสริมทางคุณธรรมจริยธรรมซึ่งเป็นคุณค่าทางจิตใจ สามารถจูงใจหรือโน้มน้าวผู้อื่นให้เกิดความรู้สึกศรัทธาและมีกำลังใจได้ (กันตลักษณ์, 2555)

ในปัจจุบัน Soft Power จึงเป็นแนวคิดและเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยเป็นตัวกำหนดแนวนโยบาย และยุทธศาสตร์ของประเทศต่าง ๆ ทั้งนโยบายการต่างประเทศ และนโยบายภายในประเทศ เพื่อส่งเสริมการพัฒนาประเทศทั้งมิติด้านความมั่นคง มิติด้านเศรษฐกิจ มิติด้านวัฒนธรรม ตลอดจนมิติด้านศิลปะ ควบคู่ไปกับแนวนโยบายทางการทูตและการใช้สื่อประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางการสื่อสารที่แตกต่างหลากหลายเป็นอย่างมาก ในปัจจุบัน (กิตติ ประเสริฐสุข, 2561) ดังจะเห็นได้จากความสำเร็จของประเทศมหาอำนาจอย่างสหรัฐอเมริกา ที่แผ่ขยายอิทธิพลทางวัฒนธรรมและความคิดบริโภคนิยมแบบอเมริกันชนผ่านทางการส่งออกสินค้าบริโภค เช่น เครื่องดื่มโคคาโคล่า ฯลฯ ผ่านสินค้าทางเทคโนโลยีและอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้า เช่น โทรศัพท์มือถือและคอมพิวเตอร์ Apple, ซอฟต์แวร์และระบบปฏิบัติการ Microsoft, เครื่องข่ายสังคมออนไลน์ Facebook, บริการทางอินเทอร์เน็ต Google ฯลฯ นอกจากนี้ยังส่งออก Soft Power ผ่านทางภาพยนตร์ Hollywood และดนตรี Hip-hop เป็นต้น หรือตัวอย่างประเทศเกาหลีใต้ที่ใช้เครื่องมือ Soft Power ในการฟื้นฟูตัวเองจากวิกฤตเศรษฐกิจเมื่อปี พ.ศ.2540 โดยการปรับปรุงยุทธศาสตร์เศรษฐกิจของประเทศจากแต่เดิมที่เน้นการส่งออก มาเป็นการส่งเสริมสินค้าทางวัฒนธรรม โดยรัฐบาลผลักดันให้เกิดแผนฟื้นฟูวัฒนธรรม (Hallyu Industry Support Development Plan) จนเกิดอุตสาหกรรมสื่อบันเทิง ละคร ภาพยนตร์ และวัฒนธรรมดนตรีกระแส K-Pop ที่มีแผ่หลายและมีผู้ติดตามจากทั่วโลกมากมาย

สำหรับประเทศไทย รัฐบาลได้ผลักดันแนวนโยบาย Soft Power ขึ้นอย่างจริงจัง ดังจะเห็นได้จากการจัดตั้งคณะกรรมการยุทธศาสตร์ซอฟต์พาวเวอร์แห่งชาติขึ้น เพื่อให้เกิดการส่งเสริมนโยบายเศรษฐกิจสร้างสรรค์ในด้านต่าง ๆ ที่ประเทศไทยมีความโดดเด่นและมีชื่อเสียง เช่น อาหารไทย มวยไทย นาฏศิลป์ไทย ภาพยนตร์ไทย ตลอดจนวัฒนธรรม นิสัยใจคอของคนไทย ที่สร้างความประทับใจให้แก่ผู้มาเยือนนับครั้งไม่ถ้วน ในบทความวิชาการชิ้นนี้ ผู้เขียนขอเสนอแนวคิด Soft Power ซึ่งเป็นพลังทางศีลธรรมของพระพุทธศาสนาที่เป็นรากฐานสำคัญที่มีอิทธิพลต่อสังคม ผู้คน ความเชื่อ และวัฒนธรรมประเพณี อันส่งผลให้เกิด “ความเป็นไทย” ตั้งแต่อดีตมาจนถึงปัจจุบัน ทั้งนี้ Soft Power ที่เป็นพลังทางศีลธรรมของพระพุทธศาสนายังเป็นตัวกำหนดรูปแบบการดำรงชีวิตของผู้คนในสังคมไทยตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตายทั้งที่รู้ตัวหรือไม่รู้ตัวก็ตาม หลักธรรมที่สำคัญของ



พระพุทธศาสนา เช่น พรหมวิหาร 4 เป็นหลักธรรมที่ส่งอิทธิพลต่ออุปนิสัยและโลกทัศน์ของคนไทยให้เป็นผู้ที่มีน้ำใจต่อผู้อื่น รักสงบ ไม่ชอบความขัดแย้ง ขณะเดียวกันก็เป็นผู้ที่มองโลกในแง่ดี และมีทัศนคติที่ดีต่อผู้อื่น

Soft Power ของพระพุทธศาสนาที่ส่งอิทธิพลต่อสังคมไทย

แม้จะเชื่อกันว่า พุทธศาสนาเข้ามาสู่ประเทศไทยตั้งแต่ราว พ.ศ. 234 ในสมัยของพระเจ้าอโศก ได้ส่งสมณทูตสายที่ 9 ประกอบด้วย พระโสณเถระ และพระอุตตรเถระ เดินทางมาประกาศพระศาสนายังดินแดนที่เรียกว่า “สุวรรณภูมิ” หากแต่ยังขาดหลักฐานและบันทึกทางโบราณคดี จึงยังคงเป็นที่ถกเถียงกันมาจนถึงปัจจุบัน แต่เป็นที่แน่ชัดว่า พระพุทธศาสนาเข้ามาสู่ดินแดนที่เรียกว่าประเทศไทยอย่างเป็นทางการ คือ ราว พ.ศ. 1800 (สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2562) โดยพระพุทธศาสนาแบบลังกาวงศ์ มีพระสงฆ์ชาวลังกาได้เดินทางด้วยเรือ และมาตั้งสำนักเผยแผ่อยู่ที่ ณ เมืองนครศรีธรรมราช หลังจากนั้นในปี พ.ศ. 1820 พ่อขุนรามคำแหง กษัตริย์แห่งกรุงสุโขทัย ได้เสด็จขึ้นครองราชย์ ทรงสดับกิตติศัพท์ของพระสงฆ์ลังกาวงศ์แล้วอาราธนา พระมหาเถรสังฆราชจากนครศรีธรรมราชเข้ามาพำนัก ณ วัดอรุณญิก ในกรุงสุโขทัย พระพุทธศาสนาแบบลังกาวงศ์ก็รุ่งเรืองแต่นั้นมาจนถึงปัจจุบัน Soft Power ทางจริยธรรมของพระพุทธศาสนาได้เข้าไปเป็นส่วนหนึ่งในวิถีชีวิตของผู้คนและเป็นรากฐานทางความคิด วัฒนธรรม ประเพณี ตลอดถึงการเมืองของสังคมไทยในแทบทุกมิติ อาจกล่าวได้ดังต่อไปนี้

1. Soft Power ของพระพุทธศาสนาที่ส่งอิทธิพลทางความคิด ความเชื่อ (นามธรรม)

ในหนังสือ “วัฒนธรรมและพฤติกรรมของคนไทย” (Thai Culture and Behavior) โดย รูธ เบเนดิกต์ (Ruth Benedict) นักมานุษยวิทยาอเมริกันรุ่นบุกเบิก ที่มุ่งศึกษาวัฒนธรรมและพฤติกรรมของคนไทยตั้งแต่ยุคแรกเริ่ม เรื่อยมากระทั่งช่วงปลายพุทธศตวรรษที่ 25 ได้กล่าวว่า ชาวไทยนั้นเป็นพุทธศาสนิกชน และเป็นผู้เลื่อมใสในพุทธศานานิกายทางใต้ หรือนิกายเถรวาท พุทธศาสนาเป็นศาสนาประจำชาติ และมีพระมหากษัตริย์เป็นองค์ศาสนูปถัมภก มีพระพุทธรูปมากมายปรากฏทั่วทุกแห่งทั้งในโบสถ์และในที่แจ้ง รวมถึงทุกบ้านต่างมีหิ้งบูชาพระ (Benedict, 2022) “วัด” ในพระพุทธศาสนานั้นมีอยู่ทั่วทุกหนแห่งในประเทศไทย นับเป็นสถานที่ที่รวบรวมสิ่งปลูกสร้างหลากหลายรูปแบบเอาไว้ วัดนั้นล้อมรอบด้วยกำแพงอิฐ และมี “โบสถ์” ตั้งอยู่ตรงกับประตูทางเข้า ปูด้วยกระเบื้องเรียงราย และหลังคาซ้อนแผ่นทับภายในโบสถ์นั้นมีตลับยัน ส่วนภายนอกนั้นแวดล้อมด้วยโบสถ์ด้วยหินใหญ่ 8 ทิศ ใบเป็นรูป “ใบเสมา” วัดเป็นที่พำนักของพระสงฆ์ พระสงฆ์ถือศีลไม่ฉันอาหารหลังเที่ยงวัน แต่สามารถดื่มน้ำชาและน้ำมะพร้าวได้ พระสงฆ์ต้องอยู่ห่างจากสตรี และมีเครื่องอัฐบริขารเพียง 8 อย่างเท่านั้น (Graham, 1924)

งานของรูธ เบเนดิกต์ ยังให้ข้อมูลที่น่าสนใจอีกว่า การสำรวจสำมะโนประชากรครั้งล่าสุดของประเทศไทย ปรากฏว่า มีพระสงฆ์และสามเณรมากกว่า 225,000 รูป มีนักเรียนที่อาศัยอยู่ในวัดมากกว่า 4,500 คน และมีลูกศิษย์วัดมากกว่า 100,000 คน (Benedict, 2022) อย่างไรก็ตาม มิใช่ว่าพระสงฆ์หรือสามเณรจะบวชตลอดชีวิต แม้พระสงฆ์บางรูปอาจเลือกบวชตลอดชีวิต แต่หากต้องการก็อาจสึกเมื่อใดก็ย่อมได้ มีค่านิยมของชายไทยอยู่ข้อ

หนึ่งว่า เมื่อมีอายุครบ 20 ปี จะต้องบวชเป็นพระ และมีช่วงเวลาบวชที่น้อยที่สุดตามหลักทั่วไปคือ 3 เดือน โดยเมื่อบวชเป็นพระสงฆ์แล้วนั้นต้องมีการพิจารณาโดยชอบธรรมไม่ว่าจะเป็นกรณีใด อย่างไรก็ตาม การสั่งสอนศีลธรรมให้แก่ประชาชนเป็นประจำถือเป็นสิ่งสำคัญอันสามารถเปลี่ยนแม้กระทั่งผู้มีจิตใจชั่วร้าย เลวทรามได้ มีตำนานพื้นบ้าน เล่าถึงข้าราชการที่มีอำนาจคนหนึ่ง ผู้ซึ่งเคยสั่งประหารคนเฝ้ายามมาหลายคน จนกระทั่งข้าราชการผู้นั้นได้ฟังธรรมเตือนสติจากคนเฝ้ายามในคืนหนึ่ง ซึ่งเป็นคนที่ผู้อื่นพากันเข้าใจว่าโง่เขลา ข้าราชการผู้นั้น จึงได้ถอนคำสั่งก่อนที่ในตอนเช้า เขาพลัน “เปลี่ยนเป็นคนที่มีความตั้งใจ เมตตา กรุณา และไม่ประสงค์ที่จะประหารคนของต่อนอีกต่อไป” (Fleason, 1899)

นอกจากการที่ได้ใกล้ชิดกับพุทธศาสนาของคนไทยมาตั้งแต่เด็กแล้ว รัช เบเนดิกต์ ยังตั้งข้อสังเกตบางประการเกี่ยวกับลักษณะนิสัยของคนไทยไว้ว่า คนไทยมีชีวิตที่รักความสนุกสนานและสร้างสรรค์กันฉันมิตร กับเพื่อนทั่วไปก็มักเป็นอย่างง่าย ๆ คนไทยทักทายกันเมื่อผ่านพบกันตามแม่น้ำลำคลอง รวมถึงถนนหนทางก็เต็มไปด้วยความรื่นเริง การต้อนรับขับสู้ที่คนไทยมอบแก่คนต่างถิ่นนั้นไร้ซึ่งเจตนาร้าย เช่นการไหว้แบบไทย เป็นการแสดงออกถึงลักษณะหนึ่งที่สำคัญของค่านิยมการมีมารยาทความสุภาพอ่อนน้อมถ่อมตน การให้เกียรติและเคารพผู้อื่น และเปี่ยมไปด้วยความเมตตาจิต งานนักขัตฤกษ์ของไทยเป็นงานบันเทิงรื่นเริง และเป็นงานที่ทำให้รู้สึกสนุกสนาน ไม่ว่าจะเป็นงานพระราชพิธีพิธีชมงคล งานนมัสการพระพุทธบาท พิธีโกนจุกหรืองานฌาปนกิจ ล้วนแต่มีวงมโหรี การแสดงละคร และการจุดดอกไม้ไฟ (Graham, 1924)

แม้คนไทยจะรักความสนุกสนานเสรี จึงอาจทำให้พุทธศาสนาของไทยแตกต่างจากหลักการใช้ชีวิตตามพุทธประสงค์ไปบ้าง สาเหตุสำคัญของพุทธศาสนาที่ว่า ชีวิตเป็นทุกข์และแสวงหาหนทางดับทุกข์ คนไทยตั้งมั่นว่าการมีชีวิตอยู่เป็นสิ่งดี และหวังสิ่งตอบแทนตามหลักพุทธศาสนาในชีวิตนี้มากกว่าชีวิตหน้า คนไทยจึงให้อรรถาธิบายคำว่านิพพานว่า เป็นการดับกิเลสทั้งหลายที่มีอยู่ในตัวมนุษย์ในชีวิตนี้ คนไทยโดยทั่วไปจึงมีความหวังว่าตนนั้นมีบุญพอที่จะไม่ตกนรก ไม่ต้องมีชีวิตที่ยากลำบาก และหวังว่าจะได้กลับมาเกิดใหม่ในสภาพที่ดีกว่าปัจจุบัน หรืออาจจะมีสุขบนสวรรค์ชั้นต่างๆ ตามบุญกรรมที่ตนกระทำมา ในแง่ของศีล 5 คนไทยตีความศีล 5 ไปตามพฤติกรรมของตน ได้แก่ (1) ไม่ฆ่าสัตว์ตัดชีวิต คนไทยบางคนแม้จะถือปฏิบัติตามศีลข้อนี้อย่างคิดเข้าข้างตัวเอง เพราะต้องประกอบอาชีพทำประมง คนไทยชอบรับประทานปลาทุกวัน โดยหลักการนั้นปลาไม่ได้ถูกฆ่า แต่ถูกจับมาจากในน้ำ ปลาจึงตายตามธรรมชาติ จึงไม่มีใครต้องรับผิดชอบ (2) ไม่ลักทรัพย์ของผู้อื่น แม้จะมีคดีเล็กๆ โขมย้อยให้เห็นตามข่าวในสื่อต่าง ๆ อยู่ทุกวัน แต่โดยปกติคนไทยกลัวการถูกนิโทษ และการที่สังคมตีความว่ากล่าวเมื่อถูกจับได้ โดยเฉพาะในชุมชนหรือหมู่บ้านที่รู้จักกันโดยส่วนใหญ่ การเป็นโจรผู้ร้ายในหมู่บ้านจึงเป็นเรื่องร้ายแรง และส่งผลต่อความเป็นอยู่อย่างยิ่ง (3) ไม่ประพฤตินอกใจกัน ผู้หญิงซึ่งเป็นที่หวงแหน ได้แก่ ภรรยาและสาวโสด ซึ่งมีสามีแล้วหรือมีญาติพี่น้องคอยดูแลคุ้มครอง ส่วนสตรีที่มีคู่หมั้นหมายแล้วก็ไม่เหมาะที่จะฟังปรารภ (4) ไม่กล่าวเท็จ สุภาสิตและคำสอนต่าง ๆ ล้วนแสดงให้เห็นข้อเท็จจริงเกี่ยวกับศีลข้อนี้ในสังคมไทย สุภาสิตที่ใช้กันโดยทั่วไป เช่น สิบปากว่าไม่เท่าตาเห็น, สิ่งที่ถูกกันนั้น ต้องเอา 5 หาร ฯลฯ สุภาสิตเหล่านี้สะท้อน



ให้เห็นถึงนิสัยของคนไทยที่อาจพูดเกินจริงไปบ้าง แต่โดยปกติคนไทยนั้นมักเป็นคนพูดตรง ๆ คือเมื่อต้องทักทายกันคนไทยมักทักกันด้วยบุคลิกภาพที่เห็นกันเป็นประจำ เช่น ทักว่าอ้วนขึ้น ผอมลง หรือผิวดำขึ้น ผิวยาวขึ้น น้ำมีนวลขึ้น (5) ไม่ดื่มของมึนเมา แม้คนส่วนมากไม่ค่อยได้ถือศีลข้อนี้นักในงานรื่นเริง งานมงคล งานนักขัตฤกษ์ แต่การมีเมามาได้เป็นปัญหาใหญ่ในสังคมไทย หากแต่ไม่ทำความเดือดร้อนให้ผู้อื่นก็เพียงพอเป็นที่ยอมรับกันได้ ในสังคมไทย

Soft Power อันเป็นหลักคำสอนที่สำคัญข้อหนึ่งของพุทธศาสนาต่อคนไทยคือ การทำบุญ และการตีความการทำบุญของคนไทยนั้น การทำบุญมิใช่เป็นการกระทำเพื่อความสมปรารถนาและบรรลุถึงโลกุตระ หากแต่เป็นหลักจริยธรรมพื้นฐานในทางพุทธศาสนาที่เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตที่ดี และการทำบุญก็ยิ่งได้รับกุศลมากเมื่อเป็นการทำบุญให้แก่ผู้อื่น คนไทยจึงเข้ากับผู้อื่นได้ง่าย และเป็นคนมีน้ำใจโดยส่วนใหญ่ กิจกรรมการทำบุญของคนไทยมีตั้งแต่ ใส่บาตรพระในตอนเช้าด้วยอาหารที่ปรุงด้วยตนเอง แสดงถึงความเชื่อมโยงกับจิตวิญญาณและความศรัทธาในศาสนา นั้นเพราะวิถีชีวิตของคนไทยมีความผูกพันกับพระพุทธศาสนา ด้วยการร่วมกิจกรรมต่างๆ ทั้ง การบวชพระ การปิดทององค์พระ การสร้างอาคาร การสร้างวัดและศาสนสถาน รวมไปถึงการไปฉลองในวันนมัสการพระธาตุ เป็นต้น โอกาสในการทำบุญของคนไทยจึงมีอยู่มากมาย และทุกโอกาสก็จะได้รับความสนุกสนาน ตอบแทนหรือได้รับคำชื่นชมจากเพื่อนฝูงพร้อมกันไปด้วย สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ.ปยุตฺโต) ตั้งข้อสังเกตว่า ด้วยวัฒนธรรมแห่งน้ำใจของคนไทย ชอบช่วยเหลือเกื้อกูล พึ่งพาอาศัยกัน ทำให้สังคมไทยอยู่กันด้วยความอบอุ่นใจ มีความสุข และความสัมพันธ์ที่ดีงามต่อกัน ตรงข้ามกับสังคมตะวันตก ที่มีวัฒนธรรมตัวใครตัวมัน เป็นสังคมที่ถือหลัก individualism (ปัจเจกนิยม) แต่ความมีน้ำใจของคนไทยก็มีจุดอ่อน คือทำให้คนจำนวนหนึ่งหวังจะพึ่งแต่ความช่วยเหลือจากคนอื่น ทำให้ไม่คิดหวังพึ่งตนเอง ส่วนสังคมตะวันตกต้องดิ้นรนเพื่อความอยู่รอดจึงมีการแข่งขันกันสูง (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต, 2557) พุทธศาสนาจึงเข้าไปอยู่ในทุกมิติในชีวิตของคนไทยตั้งแต่เกิดจนตาย ตั้งแต่อดีตมาจนถึงปัจจุบัน ด้วย Soft Power ของพุทธศาสนาที่ เป็นรากฐานที่สำคัญของความเป็นไทย ตลอดถึงค่านิยมความเชื่อ อุปนิสัยใจคอ มารยาททางสังคม และคุณธรรมประจำใจของคนไทย

2. Soft Power ของพระพุทธศาสนาที่ส่งอิทธิพลต่ออัตถุคติความเชื่อ (รูปธรรม)

ปฏิเสธเสียไม่ได้เลยว่า ช่วงเวลาหลังสงครามเย็นทำให้เกิดปรากฏการณ์ความเคลื่อนไหวของการปฏิรูปศาสนาครั้งใหญ่ พร้อม ๆ กับการแผ่หลายของไฮศาสตร์ ลัทธิพิธีทรงเจ้าเข้าผีแบ่งบานไปทั่วประเทศ รวมไปถึงทั่วภูมิภาคอุซาคเนย์ ดังที่นิล มุลเดอร์ (Niels Mulder) ได้อธิบายถึงช่วงเวลาที่การเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศไทยสิ้นสุดลงในทศวรรษระหว่าง พ.ศ. 2530 เอาไว้ว่า “เราพบการเกิดขึ้นของการยึดหลักพื้นฐานทางศาสนา การปฏิรูปนิกายใหม่ และการตีความใหม่ ๆ รวมไปถึงการฟื้นคืนของไฮศาสตร์ การทรงเจ้าเข้าผี การรักษาโรคด้วยพลัง และจำกัดเฉพาะกลุ่ม (esotericism) ทั้งหมดนี้กำลังเฟื่องฟูและแข่งขันชิงความเป็นหนึ่งกันเพื่อดึงดูดสานุศิษย์ในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ในปัจจุบัน” (Mulder, 1996)

ในงานของทัมเปียร์ ช่วงต้นทศวรรษ 2520 ได้แสดงให้เห็นถึง Soft Power ของพุทธศาสนาไทยที่เข้าไปเป็นส่วนหนึ่งกับระบบเศรษฐกิจและการเงินของไทย โดยเขาเขียนถึงความสัมพันธ์ระหว่างทุนนิยมกับการขยายตัวของการบูชาพระเครื่อง โดยอธิบายถึงเหตุการณ์ในเดือนตุลาคม พ.ศ.2521 ธนาคารกรุงเทพเป็นเจ้าภาพในพิธีอัญเชิญผ้ากฐินไปทอดถวาย ณ วัดในชนบททางภาคตะวันออกเฉียงเหนือของไทย เพื่อถวายแด่พระอาจารย์จวน กุลเชฏโฐ วัดภูทอก จังหวัดหนองคาย (ปัจจุบันอยู่ในจังหวัดบึงกาฬ) ทัมเปียร์ อธิบายว่า การที่ธนาคารชั้นนำของไทยเข้ามาเป็นเจ้าภาพในพิธีทางศาสนาที่จัดขึ้นในพื้นที่ชนบทนั้น แสดงให้เห็นถึงปรากฏการณ์ใหม่จากการที่พุทธศาสนาและสถาบันทางการเงินระดับสูง เข้ามาร่วมกันเป็นพันธมิตรเพื่อทำบุญร่วมกัน ซึ่งเป็นสิ่งที่ธนาคารณัต (Tambiah Stanley, 1984) หรือใน พ.ศ.2521 นักการเงินและนักธุรกิจท่านหนึ่งได้ให้คำปรึกษาแก่ธนาคารกรุงเทพ 5 สาขาใน 5 จังหวัดทางภาคอีสาน กระตุ้นให้อำนวยการสร้างเหรียญบูชาจำนวนมาก โดยที่ด้านหน้าของเหรียญเป็นรูปของพระอาจารย์จวน ในขณะที่ด้านหลังเป็นรูปสัญลักษณ์ของธนาคาร ทัมเปียร์ อธิบายปรากฏการณ์นี้ว่า นักทฤษฎีที่ศึกษาสังคมกับความเปลี่ยนแปลงใหม่ทั้งหลาย ควรจะไตร่ตรองความเชื่อมโยงใหม่นี้ ซึ่งเกิดขึ้นระหว่างศาสนากับการค้า ในบริบทของการกระจายตัวของทุนนิยมเข้าไปในโลกที่สาม (Tambiah Stanley, 1984)

ปรากฏการณ์ที่น่าสนใจภายหลังวิกฤตเศรษฐกิจ ปี.พ.ศ.2540 คือ การเกิดขึ้นของลัทธิพิธีไสยศาสตร์รูปแบบใหม่ ๆ ที่เกี่ยวกับบุคลิกภาพของผู้วิเศษหลากหลายประเภท โดยที่ผู้วิเศษเหล่านี้เองเป็นหัวใจสำคัญของการประกอบอาชีพทรงเจ้าเข้าผีในรูปแบบต่าง ๆ ที่ได้เบ่งบานขึ้นมา และยังเป็นสัญลักษณ์บนพระเครื่องที่ผ่านการปลุกเสกมาแล้วอีกด้วย บุคลิกพิเศษยังเชื่อมโยงกับความมั่งคั่งและการกินดีอยู่ดี และได้กลายเป็นภูมิทัศน์ทางศาสนาของไทยในช่วงหลายทศวรรษที่ผ่านมา ความมั่งคั่งได้สถาปนาหลักการพื้นฐาน การปฏิบัติและวัตถุประสงค์ของความเคลื่อนไหวทางศาสนา ซึ่งเจริญเติบโตขึ้นอย่างรวดเร็วไปในทิศทางเดียวกับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของไทย ลัทธิพิธีบูชาความมั่งคั่งร่ำรวยที่เด่นชัดที่สุดพิธีหนึ่งคือลัทธิเสด็จพ่อ ร.5 หรือลัทธิพิธีบูชาพระมหากษัตริย์องค์อื่น ๆ รวมไปถึงการบูชาพระเกจิอาจารย์ ซึ่งเชื่อกันว่าเป็นผู้มีความสามารถด้วยเวทมนตร์คาถาและการปลุกเสกพระเครื่องเพื่อดลบันดาลความมั่งคั่ง เกจิอาจารย์ยังได้รับความศรัทธาจากสานุศิษย์ว่ามีความศักดิ์สิทธิ์และมีความรู้พิเศษเกี่ยวกับโลกสมัยใหม่ การเกิดขึ้นของลัทธิพิธีไสยศาสตร์ และการบูชาความมั่งคั่งในประเทศไทยไม่ได้เป็นปรากฏการณ์ชายขอบ หากเป็นองค์ประกอบหลักของวิถีชีวิตของผู้คนสมัยใหม่โดยเฉพาะชนชั้นกลางในกรุงเทพฯ นิธิ เอียวศรีวงศ์ ได้อภิปรายปรากฏการณ์ลัทธิพิธีบูชาความมั่งคั่งว่าได้เริ่มย้ายจากการเป็นลัทธิความเชื่อที่เน้นพิธีบูชา (heterodox) และความเป็นชายขอบเข้ามาสู่กระแสหลักในช่วงกลางทศวรรษที่ 2530 เป็นต้นว่า โดยนิธิ เอียวศรีวงศ์ กล่าวว่า “ลัทธิพิธีจำนวนมากเกิดขึ้นและคลี่คลายไปในสังคมไทย แต่เกิดขึ้นและคลี่คลายอยู่นอกวัด และมักจะดำรงอยู่นอกวัดต่อมา อย่างไรก็ตาม ลัทธิพิธีเสด็จพ่อ ร.5 และลัทธิพิธีเจ้าแม่กวนอิม แม้จะเกิดขึ้นนอกวัดก็แผ่กลับเข้ามาวัดอย่างรวดเร็วและกว้างขวาง ยิ่งทำให้ลัทธิพิธีของคนชั้นกลางทั้งสองนี้น่าสนใจเป็นพิเศษขึ้นไปอีก” (นิธิ เอียวศรีวงศ์, 2537)



อย่างไรก็ตาม ลัทธิพิธีไสยศาสตร์ และการบูชาความมั่งคั่งร่ำรวยในประเทศไทยเกิดขึ้นในระหว่างที่เศรษฐกิจกำลังเติบโตถึงขีดสุดท่ามกลางผลประโยชน์จากทุนนิยม ผ่านคำสอนทางศาสนาถึงการมีชีวิตที่ดี ในหมู่ชนชั้นกลางที่กำลังขยายตัวและกลุ่มเศรษฐกิจใหม่ที่ร่ำรวยขึ้นในช่วงพริบตา การนับถือศาสนาจึงถูกมองเป็นการตอบรับประสบการณ์ความสำเร็จของผู้ชนะมากกว่าจะเป็นการตอบโต้ของผู้แพ้อจากเสรีนิยมใหม่ (Nye, 2006) การบูชาความมั่งคั่งร่ำรวยในไทยไม่ได้มีเพียงผู้นับถือที่มาจากชนชั้นทางเศรษฐกิจและสังคมที่ต่ำกว่าเท่านั้น แต่ยังรวมถึงอภิชนผู้ร่ำรวยและมีหน้าตาในแวดวงทางสังคมและการเมือง ในประเทศไทย ชนชั้นกลาง นักธุรกิจ และนักการเมืองต่างแสวงหาความช่วยเหลือจากสิ่งศักดิ์สิทธิ์อย่างเห็นได้ชัด การบูชาพระเครื่องและสิ่งศักดิ์สิทธิ์ในพุทธศาสนาทั้งหลาย เป็นหัวใจสำคัญในการดำเนินชีวิตของกลุ่มชนชั้นปกครองประเทศ ทัมเบียร์สะท้อนให้เห็น Soft Power ของพุทธศาสนาที่เข้าไปอยู่ในทุกชนชั้นทางสังคมไทย เขาระบุว่า “การบูชาพระเครื่องไม่ใช่ความมั่งคั่งหรือการบูชารูปเคารพในหมู่คนจนหรือคนไม่มีการศึกษา ถ้าหากคุณพบปะกับชายที่ดูภูมิฐาน แต่ตัวดี ใส่สูท ผูกไทหรือชายที่แต่งเครื่องแบบทหารเต็มยศบนถนนในกรุงเทพฯ เมื่อขอให้เขาเปิดคอเสื้อให้ดู คุณจะเห็นพระเครื่องจำนวนมากที่เลี่ยมด้วยกรอบทอง หรือเงิน หรือนาก ห้อยอยู่กับสร้อยทองรอบคอเขา” (Tambiah Stanley, 1984)

บูชาความมั่งคั่งร่ำรวย และลัทธิพิธีทางไสยศาสตร์แม้จะมีผู้ติดตามมากมายในทุกระดับของสังคมไทย แต่ก็มักได้รับการวิพากษ์วิจารณ์อย่างตรงไปตรงมาจากพุทธศาสนิกชนสายปฏิรูปอยู่เนื่อง ๆ โดยเสียงวิจารณ์ส่วนมากมาจากพระภิกษุผู้เป็นปราชญ์และปัญญาชนชาวพุทธที่สามารถใช้สื่อและสิ่งพิมพ์เผยแพร่คำสอนที่ถูกต้องตามพุทธพจน์ได้ ท่านพุทธทาสภิกขุ พระมหาเถระ พระภิกษุนักปราชญ์ชาวไทยผู้ทรงอิทธิพลแห่งคริสต์ศตวรรษที่ 20 ได้กล่าววิพากษ์วิจารณ์การบูชาความมั่งคั่ง และลัทธิพิธีทางไสยศาสตร์ว่าเป็นพุทธพาณิชย์ ซึ่งหมายถึงการทำให้คำสอนที่แท้จริงของพุทธศาสนากลายเป็นสินค้า (Fleason, 1899) โดยท่านพุทธทาสมองว่า ความเชื่อในสิ่งเหนือธรรมชาติ เป็นสิ่งตกค้างมาจากอดีตของสังคมไทยก่อนสมัยใหม่ ลัทธิพิธีทางไสยศาสตร์ คือ “ศาสตร์ของคนหลับ” ในทางกลับกันท่านพุทธทาสเรียกธรรมะว่า “พุทธศาสตร์” คือศาสตร์ของผู้ที่รู้ ตื่น เบิกบาน หรือผู้ใช้เหตุผล (พุทธทาส, 2554)

นอกจากนี้คำสอนของพระภิกษุอันเป็น Soft Power ทางศีลธรรมที่ชี้นำสังคมในยามวิกฤต ดังเช่นที่สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ.ปยุตโต) ตีพิมพ์หนังสือชื่อ “ถ้าอยากพ้นวิกฤต ต้องเลิกตีไสยศาสตร์” โดยเนื้อหาของหนังสือได้แยกประเภทของลัทธิความเชื่อทางไสยศาสตร์ที่มีความนิยมอย่างกว้างขวาง ออกเป็นหลากหลายกลุ่ม ได้แก่ การนับถือผี นับถือความเชื่อลึกลับ ความมั่งคั่ง เวทมนตร์ และมนตร์ดำ อีกทั้งยังชี้ให้เห็นว่าลัทธิความเชื่อเหล่านี้เป็นใจกลางของปัญหาที่จะนำไปสู่วิกฤตทางเศรษฐกิจของไทยในช่วงปลายทศวรรษที่ 2530 สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ.ปยุตโต) กล่าวว่า คำสอนในพุทธศาสนาไม่ได้ปฏิเสธเรื่องไสยศาสตร์เสียทั้งหมด อย่างไรก็ตามไสยศาสตร์เป็นรูปแบบความเชื่อทางศาสนาระดับต่ำ การพึ่งพิงไสยศาสตร์มากจนเกินไปหมายความว่าคนไทยยังไม่พัฒนาจิตใจให้สูงขึ้นมากพอที่จะรับมือกับความซับซ้อนในโลกปัจจุบันได้ การปฏิบัติธรรมจะช่วยให้มีสติแหลมคม



มีกำลังใจที่เข้มแข็ง และมีความเชื่อมั่นในตัวเอง ซึ่งเป็นสิ่งที่ประเทศนี้ต้องการในการที่จะข้ามพ้นวิกฤตที่ตกต่ำถึงขีดสุดท่ามกลางวิกฤตการณ์ทางการเงินในเอเชีย (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), 2557)

สรุป

กล่าวได้ว่า Soft Power ของพุทธศาสนานั้น เป็นอำนาจอ่อนละมุนทางศีลธรรม ที่เป็นรากฐานที่สำคัญในการสถาปนาขึ้นของความเป็นไทย กล่าวคือ พุทธศาสนาเข้าไปมีบทบาทอยู่ในชีวิตประจำวันของคนไทยมาตั้งแต่เกิด จนกระทั่งตาย เป็นระยะเวลาตั้งแต่อดีตมาจนถึงปัจจุบัน คำสอนในพุทธศาสนาจึงมีอิทธิพลต่อความคิด ความเชื่อ ตลอดจนอุปนิสัยใจคอของคนไทย ให้มีเอกลักษณ์เฉพาะตัวซึ่งเป็นที่น่าชื่นชมของชาวต่างชาติที่ได้เดินทางเข้ามาท่องเที่ยวในประเทศไทย นอกจากนั้น พุทธศาสนายังขยายคำสอนไปในมิติทางการเมืองและเศรษฐกิจ ดังจะเห็นได้จากการบูรณาการรูปเคารพ สัญลักษณ์ และพิธีกรรมทางศาสนาในแบบต่าง ๆ เพื่อเป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจ และเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต โดยเฉพาะในช่วงที่ชีวิตจะต้องเจอวิกฤตหรือปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ที่ถาโถมเข้ามา การมีที่พึ่งทางจิตใจก็ย่อมจะสามารถมีกำลังใจ มีสติ มีความเข้มแข็งให้สามารถฝ่าฟันปัญหาอุปสรรคเหล่านั้นไปได้ในท้ายที่สุด

อย่างไรก็ตาม Soft Power ของพุทธศาสนา ก็อาจถูกบิดเบือน หรือนำไปอธิบาย สนับสนุนลัทธิพิธีทางไสยศาสตร์ที่อยู่นอกพุทธศาสนาซึ่งแพร่หลายอย่างมากในช่วงกลางทศวรรษที่ 2520 เป็นต้นมา ลัทธิพิธีทางไสยศาสตร์เหล่านี้มักแสวงหาผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจจากความเชื่อ ความศรัทธาของคนไทยต่อพุทธศาสนา และมักมีคำสอนที่ชี้้นำให้เกิดความโลภ โดยยกเอาความมั่นคง ร่ำรวยมาเป็นลักษณะสำคัญของการประกอบพิธี และจุดประสงค์ที่สำคัญของการเข้าไปนับถือ ลัทธิพิธีทางไสยศาสตร์เหล่านั้น อย่างไรก็ตาม ได้มีพระภิกษุและปัญญาชนร่วมสมัย ได้ออกมาวิพากษ์วิจารณ์และเตือนสติ ไม่ให้คนไทยหลงมกมายกับความเชื่อสิ่งเหนือธรรมชาติ ขาดการใช้เหตุผล พอกพูนอกุศลและไม่ส่งเสริมการพึ่งพาตัวเองอันเป็นคำสอนที่อยู่นอกพุทธศาสนา

เอกสารอ้างอิง

กันตลักษณ์. (2555). Soft Power ตามแนวคิดของ Joseph Nye. *นาริภาณีปริทัศน์สาร*, 84, 32-47.

กิตติ ประเสริฐสุข. (2561). Soft Power ของเกาหลีใต้: จุดแข็งและข้อจำกัด. *International Journal of East Asian Studies*, 22(1), 122-139.

นิธิ เอียวศรีวงศ์. (2537). ลัทธิเจ้าแม่กวนอิม. *ศิลปวัฒนธรรม*, 15(10), 79-106.

พุทธทาส. (2554). *พจนานุกรมธรรมฉบับพุทธทาส*. กรุงเทพฯ: สถาบันบันลือธรรม.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2557). *จะอยู่อย่างเป็นเหยื่อ หรือขึ้นเหนือไปนำเขา*. นครปฐม: วัตถุประสงค์กวัน.



พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). (2540). *ถ้อยคำพันวิภุต ต้องเลิกคิดไสยศาสตร์*. กรุงเทพฯ:

กองทุนวัฒนธรรม.

สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2562). *พระพุทธศาสนาในเอเชีย*. นครปฐม: วัดญาณเวศกวัน.

สุรชาติ บำรุงสุข. (2566, 12-18 พฤษภาคม). “สงครามและระเบียบโลกใหม่ : การแข่งขันของรัฐมหาอำนาจ

ใหญ่”. สืบค้นเมื่อ 1 มีนาคม 2567 https://www.matichonweekly.com/column/article_672148

อานันท์ กาญจนพันธุ์. (2552). *คิดอย่างมิเชล ฟูโกต์ คิดอย่างวิพากษ์ : จากวาทกรรมของอัตบุคคลถึงจุดเปลี่ยน*

ของอัตตา. เชียงใหม่: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

Benedict, R. (2022). *Thai Culture and Behavior*. Bangkok: Matichon Publishing.

Fleason K. N. (1899). *Laos Folklore of Farther India*. New York: Kessinger Publishing.

Graham, W. A. (1924). *Siam, Vol. I-II*. Bangkok: White Lotus.

Hardt, M., & Negri, A. (2004) *Multitude: War and Democracy in the Age of Empire*.

New York: The Penguin Press.

Mulder, N. (1996). *Inside Southeast Asia: Religion, Everyday Life, Cultural Change*. Amsterdam:

The Pepin Press.

Nye, J. (2006). *Think Again: Soft Power*. Foreign Policy. Retrieved May 3, 2017, from

www.foreignpolicy.com/2006/02/23/think-again-soft-power/

Tambiah Stanley, J. (1984). *The Buddhist Saints of the Forest and the Cult of Amulets: A Study*

in Charisma, Hagiography, Sectarianism, and Millennial Buddhism. Cambridge:

Cambridge University Press.

รากฐานเชิงทฤษฎีของแนวคิดสวัสดิการสังคม*

Theoretical Foundations for the Concept of Social Welfare

สุขุมมา อรุณจิต

Sukhuma Aroonjit

คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

Faculty of Social Administration, Thammasat University, Thailand.

Corresponding Author's Email: sukhuma@tu.ac.th



บทคัดย่อ

บทความวิชาการ

การศึกษาแนวคิดด้านสวัสดิการสังคมจำเป็นต้องเข้าใจพื้นฐานแนวคิด ทฤษฎี รากฐานปรัชญา เบื้องต้นของกลุ่มสำนักคิดทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง อันนำมาสู่ความหลากหลายของทัศนะ วิธีคิด แนวทางงานสวัสดิการสังคม บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอ รากฐานปรัชญาแนวคิด ทฤษฎีของ แนวคิดงานสวัสดิการสังคมเบื้องต้นในกลุ่มสำนักคิดแนวเสรีนิยม กลุ่มสำนักคิดแนวสังคมนิยม และกลุ่ม สำนักคิดแนวสังคมประชาธิปไตย ตลอดจนเพื่อนำเสนอข้อเด่นและข้อจำกัดของงานสวัสดิการสังคม จำแนกตามกลุ่มสำนักคิด พบว่า กลุ่มสำนักคิดแนวเสรีนิยม ให้ความสำคัญกับเสรีภาพ ความยุติธรรม และปัจเจกนิยม โดยปราศจากการแทรกแซงของรัฐ เชื่อมั่นในกลไกตลาดและระบบทุนนิยม ไม่เห็นด้วย กับการจัดสวัสดิการโดยรัฐ เพราะถือว่าแทรกแซงเสรีภาพ ส่วนกลุ่มสำนักคิดแนวสังคมนิยม มีรากฐาน ปรัชญาความเชื่อในสังคมที่มีความเท่าเทียม ปราศจากความแปลกแยก และมีทัศนะเป็นปฏิปักษ์กับระบบทุนนิยม เพราะเชื่อว่านำไปสู่การแบ่งทรัพยากรที่ไม่เป็นธรรมและไม่เห็นด้วยกับการจัดสวัสดิการสังคม เพราะเป็น เพียงเครื่องมือค้ำชูระบบทุนนิยม สวัสดิการสังคมจึงไม่จำเป็นเพราะชุมชนจะสามารถตอบสนอง ความต้องการของทุกคนได้ ส่วนแนวคิดสังคมนิยมประชาธิปไตยยึดมั่นในสังคมที่มีความเท่าเทียม และเชื่อในการ เปลี่ยนแปลงสังคมอย่างค่อยเป็นค่อยไป ให้ความสำคัญกับสวัสดิการสังคมโดยถือว่าเป็นสิทธิขั้นพื้นฐาน ทางสังคม (Social Basic Right) ที่ประชาชนพึงได้รับ เชื่อว่ารัฐสวัสดิการจะช่วยขจัดความทุกข์ยาก เดือดร้อนของประชาชนอย่างทั่วถึง ลดความไม่เท่าเทียมทางสังคมได้ ข้อเด่นของงานสวัสดิการสังคมใน กลุ่มสำนักคิดแนวเสรีนิยม คือ การปราศจากการแทรกแซงของรัฐสร้างความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ สวัสดิการจากภาคเอกชนจะมีประสิทธิภาพ และสวัสดิการสังคมอาจเกิดจากการมีส่วนร่วมของทุกภาค ส่วนเป็นสำคัญ ข้อจำกัดคือ การกลั่นกรองผู้สมควรได้รับสวัสดิการโดยใช้การทดสอบ (Mean test) อาจ เป็นการตีตราผู้รับสวัสดิการ และยังเกิดความเหลื่อมล้ำ ความไม่เท่าเทียมในสังคมสูง ข้อเด่นของงาน สวัสดิการสังคมกลุ่มสำนักคิดแนวสังคมนิยมคือ มีสวัสดิการสังคมเป็นเครือข่ายความปลอดภัย (Social Safety Net) และมีการจัดการปัญหาเชิงระบบให้กลุ่มผู้ด้อยโอกาส ข้อจำกัดคือ ความไร้ประสิทธิภาพ

* Received May 28, 2024; Revised July 31, 2024; Accepted August 28, 2024

ทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง การขาดโอกาสเข้าถึงสวัสดิการความช่วยเหลือที่แท้จริงของผู้ด้อยโอกาส ส่วนข้อเด่นของงานสวัสดิการสังคมในกลุ่มสำนักคิดแนวสังคมนิยมประชาธิปไตย ทำให้ประชาชนมีหลักประกันชีวิตอย่างทั่วถึง สร้างสมดุลระหว่างกลไกตลาดกับการแทรกแซงของรัฐ ทำให้เกิดความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจและสวัสดิการสังคมควบคู่กันไป แต่ข้อจำกัดคือ ภาครัฐต้องใช้งบประมาณสูง ปัญหาจากโครงสร้างประชากรผู้สูงอายุสูงขึ้น การเก็บภาษีที่สูงเป็นอุปสรรคต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจ ทั้งยังสร้างวัฒนธรรมการพึ่งพารัฐมากกว่าพึ่งพาตนเอง

คำสำคัญ: สวัสดิการสังคม; เสรีนิยม; สังคมนิยม; สังคมนิยมประชาธิปไตย

Abstract

Studying the concept of social welfare requires understanding the fundamental concepts, theories, and philosophical foundations of various schools of social, economic, and political thought, leading to a diversity of viewpoints, ways of thinking, and approaches to social welfare. This article presents theoretical foundations for social welfare practices in liberalism, socialism, and social democratic schools of thought, their advantages and limitations of social welfare classified by different scholars. The liberal school highlights liberty, justice, and individualism without state intervention. They believe in market mechanisms and capitalism but reject state welfare provision as it interferes with liberty. The socialist is based on the philosophy of belief in an equal society, free from division, which is an opposing view on the capitalist. They believe that capitalism will lead to an unfair distribution of resources. The social welfare provision is rejected as it is an instrument supporting capitalism. Social welfare is, therefore, not necessary for socialism because the community will be able to respond to people's needs. The democratic society, on the other hand, adheres to a society with equality and believes in gradual social change. This concept prioritizes social welfare as a basic social right that people should have, and the welfare state a solution to people's struggles by reducing gaps in social inequality. The advantages of social welfare from the liberal perspective are the absence of state intervention, the promotion of economic growth, and the effective welfare from private sectors that may include the participation of all other sectors. The limitation is that screening those deserving of welfare by using a Mean Test may discriminate welfare recipients, leading to high inequality in society. The advantage of the social welfare in socialism is the emergence of Social Safety Net and systematic problems-solution for disadvantaged groups. The limitation is the economic, social, and political inefficiency and a lack of opportunity for the

underprivileged to access state welfare and assistance. The upside of social welfare in social democracy is comprehensive life insurance, which balances market mechanisms and government intervention. The insurance encourages economic progress and social welfare. The limitations include the government's high budget, the increase in the elderly population, high taxes hindering economic growth, and a state-reliance culture rather than self-reliance.

Keywords: Social Welfare; Liberalism; Socialism; Social Democratic

บทนำ

เมื่อประชาชนต้องประสบกับปัญหาใหญ่ ทุกคนต่างต้องร่วมกันแก้ไขปัญหในระดับสังคม ภาครัฐควรเป็นเครื่องมือแรกที่ใช้แก้ไขปัญหหรือไม่ ภาครัฐควรแก้ปัญหอย่างไร มีประสิทธิภาพหรือไม่ ควรมอบภาระความรับผิดชอบเท่าไรให้แก่ภาครัฐ หรือการมอบความรับผิดชอบให้รัฐนั้นเป็นวิธีการที่ดีที่สุด หรือจะยิ่งสร้างปัญหาเพิ่มมากขึ้นกว่าเดิม หากอีกมุมมองหนึ่งที่เห็นว่าเครื่องมือหลักในการแก้ไขปัญหาคือ เป็นบทบาท หน้าที่ของประชาชน ที่ควรต้องดูแลตนเองและร่วมกันกระจายความรับผิดชอบให้แก่ทุกภาคส่วน ที่จะแบกรับความเสี่ยงหรือผลกระทบได้มากน้อยเพียงใด ภายใต้การช่วยเหลือ การแทรกแซงหรือการใช้ อำนาจรัฐให้น้อยที่สุด ส่วนการแบ่งทรัพยากรเพื่อการแก้ไขหรือตอบสนองปัญหาความต้องการของประชาชน จะแบ่งอย่างไร ใครควรได้เท่าไร หรือใช้อะไรเป็นเกณฑ์ การแบ่งสรรนั้นมักเกิดความขัดแย้งอยู่เสมอ (Kelsen, 1975, อ้างถึงใน วรเจตน์ ภาคีรัตน์, 2554) เหล่านี้ล้วนเป็นประเด็นที่เกี่ยวข้องกับงาน สวัสดิการสังคม ซึ่งเป็นประเด็นที่น่าขบคิด อันแฝงไปด้วยอุดมการณ์เชิงปรัชญาการเมือง เศรษฐกิจ ที่แตกต่างกันไป

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอรากฐานปรัชญา แนวคิด ทฤษฎีของแนวคิดงานสวัสดิการ สังคมในกลุ่มสำนักคิดแนวเสรีนิยม กลุ่มสำนักคิดแนวสังคมนิยม และกลุ่มสำนักคิดแนวสังคมนิยม ประชาธิปไตย และเพื่อนำเสนอข้อเด่นและข้อจำกัดของงานสวัสดิการสังคมของกลุ่มสำนักคิดทั้งสาม สร้างความเข้าใจเบื้องต้นที่นำไปสู่ความแตกต่างของทัศนะ วิธีการ แนวทาง และลักษณะ การจัดสวัสดิการสังคมที่แตกต่างกันในแต่ละสังคม ด้วยวิธีการทบทวนเอกสาร งานวิชาการที่เกี่ยวข้อง

เนื้อหา

เนื้อหาสาระของบทความนี้ประกอบไปด้วย ส่วนของแนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการสังคม ส่วนของการ จำแนกกลุ่มสำนักคิดในงานสวัสดิการสังคม การกล่าวถึงในประเด็นข้อเด่นและข้อจำกัดของงาน สวัสดิการสังคมตามกลุ่มสำนักคิด และบทสรุปของแนวคิดสวัสดิการสังคม โดยจะกล่าวถึงตามลำดับ ดังนี้

1. ความหมายแนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการสังคม (Social Welfare)

กฎหมายของไทยที่เกี่ยวข้องกับงานสวัสดิการคือ พระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2546 ตามมาตรา 3 ได้ระบุว่า “สวัสดิการ หมายความว่า ระบบการจัดบริการทางสังคมซึ่งเกี่ยวกับ

การป้องกัน แก้ไขปัญหา การพัฒนาและการส่งเสริมความมั่นคงทางสังคม เพื่อตอบสนองความจำเป็นขั้นพื้นฐานของประชาชน ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและพึ่งตนเองได้อย่างทั่วถึง เหมาะสมและเป็นธรรมตามมาตรฐานทั้งด้านการศึกษา สุขภาพอนามัย ที่อยู่อาศัย การทำงานและการมีรายได้ นันทนาการ กระบวนการยุติธรรมและการบริการสังคมทั่วไป โดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิที่ประชาชนต้องได้รับ และการมีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการสังคมทุกระดับ” (กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ, 2567) ส่วนแนวคิดของ ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ (2546) ได้ให้ความหมายสวัสดิการสังคมว่า เป็นบริการหรือโครงการที่ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนจัดขึ้นเพื่อส่งเสริมสภาพความเป็นอยู่หรือคุณภาพชีวิตของประชาชนโดยไม่จำแนกฐานะและชนชั้น สามารถแบ่งลักษณะของบริการสวัสดิการสังคมออกเป็น 3 ลักษณะ ได้แก่ 1) สวัสดิการที่มุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนหรือบำบัดรักษา ทดแทนฟื้นฟู 2) สวัสดิการที่มุ่งป้องกันปัญหา และ 3) สวัสดิการที่มุ่งพัฒนาศักยภาพ ความคิด จิตใจ ทักษะประชาชน

การให้ความหมายสวัสดิการสังคมมีความคล้ายคลึงกัน เพียงแต่อาจมีระดับความกว้างของการนิยามแตกต่างกัน อาทิเช่น แนวคิด Dolgoff & Feldstein (2003) อธิบายว่า สวัสดิการ หมายถึง การแทรกแซงทางสังคมทั้งหมดที่ เสริมสร้างหรือรักษาการปฏิบัติหน้าที่ ทางสังคมของมนุษย์ ทั้งนี้หากพิจารณาแนวคิดดังกล่าวประกอบกับแนวความคิดของ Friedlander and Apte (1974, quoted in Prigmore & Atherton, 1986) ที่ได้ให้ความหมายสวัสดิการสังคมว่า “เป็นการจัดหาหรือเตรียมการระบบกฎหมาย โปรแกรม ผลประโยชน์และบริการ เพื่อให้ประชาชนและเพื่อให้สังคมได้ปฏิบัติหน้าที่ทางสังคมได้อย่างเหมาะสม” จะเห็นได้ว่า ระบบกฎหมาย โปรแกรม ผลประโยชน์และบริการ นับเป็นส่วนหนึ่งของคำว่า “การแทรกแซงทางสังคม” ตามแนวคิดของ Ralph and Feldstein นั้นเอง

แนวคิดของ Gordon & Spucker (1999) ได้เสนอข้อสรุป รวบรวมสาระ ความหมายของสวัสดิการที่ใช้กันอย่างหลากหลาย สามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ความหมาย ดังนี้ ความหมายแรก หมายถึง สภาพของการอยู่ดี กินดี มีสุข ตามนัยแรกนี้สอดคล้องกับ แนวคิดของ Midgley (1997) ที่ได้ให้ความหมายสวัสดิการสังคมไว้ว่าเป็นสถานะหรือเงื่อนไข ที่ทำให้สถานะความอยู่ดีกินดีของประชาชนเกิดขึ้น (Human Well-being) เมื่อปัญหาสังคมได้รับการแก้ไข ความต้องการของประชาชนได้รับการตอบสนอง และการเปิดโอกาสทางสังคมให้แก่ประชาชนได้อย่างทั่วถึง ในการทำงานที่จะได้รับการพัฒนาศักยภาพสูงสุด ความหมายที่สอง หมายถึง การได้รับความพอใจจาก การได้อรรถประโยชน์จากสินค้าหรือบริการ (แนวความคิดทางเศรษฐศาสตร์) และความหมายที่สาม หมายถึง การได้รับผลประโยชน์รับบริการ รับสิ่งของ เพื่อทำให้เกิดความกินดีอยู่ดี

กล่าวโดยสรุปแล้วความหมายของสวัสดิการสังคม คือ ระบบการจัดบริการทางสังคมที่ก่อให้เกิดสถานะหรือเงื่อนไขทางสังคมที่เอื้อต่อความอยู่ดี กินดีมีความสุขของประชาชน สถานะดังกล่าวจะต้องสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานของคนในสังคมให้ได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างทั่วถึง และเป็นธรรม มีลักษณะของการแก้ไข ป้องกันปัญหา ส่งเสริมและพัฒนาชีวิตของประชาชนครอบคลุมด้านการศึกษา สุขภาพ ที่อยู่อาศัย การทำงานและการมีรายได้ กระบวนการยุติธรรม นันทนาการ และการบริการสังคม เพื่อให้ประชาชนสามารถปฏิบัติหน้าที่ทางสังคมได้อย่างเหมาะสม

2. การจำแนกกลุ่มสำนักคิดในงานสวัสดิการสังคม

การศึกษาเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคมจำเป็นต้องคำนึงถึงพื้นฐานแนวคิด รากฐานปรัชญา ความเชื่อของกลุ่มต่าง ๆ อันเป็นระบบของความคิดผ่านมุมมองของมนุษย์ต่อโลกในการนิยามความจำเป็น และความปรารถนาของมนุษย์ สวัสดิการจะมีความแตกต่างกันออกไปในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งนี้จะขึ้นอยู่กับ มุมมองรากฐานปรัชญา แนวคิด ทฤษฎีสวัสดิการสังคมที่แตกต่างกันไป โดยสามารถจำแนกแนวคิด พื้นฐานในงานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์ออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มแนวคิดเสรีนิยม (Liberalism) ที่เน้นปัจเจกนิยมในการกำหนดสวัสดิการ มีการช่วยเหลือบรรเทาทุกข์ผู้เดือดร้อน เพียงบางกลุ่มชั่วคราว กลุ่มแนวคิดสังคมนิยม (Socialism) เป็นกระบวนการวิเคราะห์ขั้นขั้น เพื่อแสวงหาเศรษฐกิจที่มีการวางแผนจากส่วนกลาง โดยพื้นฐานมาจากมวลชนส่วนใหญ่ กลุ่มแนวคิดสังคม ประชาธิปไตย (Social Democracy) คือ กระบวนการที่มองระบบสังคมอย่างมนุษย์นิยมและการมีส่วนร่วม ในสังคม ทั้ง 3 กลุ่มแนวคิดมีความแตกต่างกันนี้ ล้วนมีรากฐานสาระสำคัญที่นำมาซึ่งความเชื่อ ค่านิยม มุมมอง การให้คุณค่ากับสิ่งต่าง ๆ แตกต่างกันไป ผู้ศึกษาได้นำเสนอรายละเอียดของสาระแนวคิด พื้นฐานของงานสวัสดิการสังคมในประเด็นต่าง ๆ อันได้แก่ พื้นฐานแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการ แนวคิดเรื่องธรรมชาติของมนุษย์ แนวคิดเรื่องความต้องการของมนุษย์ แนวคิดเรื่องสิทธิและเสรีภาพ แนวคิดเรื่องความเป็นธรรมทางสังคมและแนวคิดเรื่องมุมมองต่อสวัสดิการสังคมตามกลุ่มแนวคิดต่าง ๆ ดังนี้

2.1 กลุ่มสำนักคิดแนวเสรีนิยม (Liberalism)

2.1.1 พื้นฐานแนวคิด ที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการ

แนวความคิดของฝ่ายขวาที่มีรากฐานปรัชญามาจากความเชื่อแบบเสรีนิยม หรืออนุรักษนิยมที่ให้ความสำคัญกับเสรีภาพ ความยุติธรรมและปัจเจกนิยม ทั้งนี้เสรีภาพของบุคคล ต้องปราศจากการแทรกแซงของรัฐ นำไปสู่ความเชื่อมั่นในกลไกตลาดและระบบทุนนิยม ด้วยเหตุนี้ รัฐจะต้องไม่เข้ามาแทรกแซงบุคคลหรือระบบตลาดได้

2.1.2 แนวคิดเรื่องธรรมชาติและความต้องการของมนุษย์

แนวคิดเสรีนิยมมีทัศนะต่อมนุษย์ว่าความคิดมนุษย์มีเหตุและผล การตัดสินใจต่าง ๆ เกิดจากการเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว (Hewitt, 1992) มนุษย์แต่ละคนต่างสนใจแต่ผลประโยชน์ของตัวเอง มุมมองต่อปัญหาของมนุษย์เชื่อว่าผู้ที่มีฐานะทางเศรษฐกิจเกิดจากความฉลาด และขยันหมั่นเพียร ส่วนคนที่ลำบากยากจน คือ คนโง่ ไม่มีความสามารถและขี้เกียจ (สมภาร พรหมทา, 2538) ดังที่ Thomas Hobbes ได้กล่าวถึงมนุษย์ไว้ว่ามีลักษณะของการเห็นแก่ตัวและละโมภโดยธรรมชาติแล้วจะพยายามครอบครอง เพื่อประโยชน์ของตัวเองให้มากที่สุด ถ้าไม่ถูกควบคุมโดยอำนาจทางการเมืองที่ชอบธรรม (วิทยากร เชียงกูล, 2548)

ส่วนแนวคิดเรื่องความต้องการของมนุษย์ กลุ่มเสรีนิยมเห็นว่ามนุษย์มีความต้องการ ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ดังนั้นจึงไม่มีความต้องการที่แท้จริง เพราะความต้องการไม่สามารถระบุได้ (Hewitt, 1992) แนวคิดนี้จึงไม่เชื่อในเรื่องความต้องการที่แท้จริงของมนุษย์

2.1.3 แนวคิดเรื่องสิทธิและเสรีภาพ

แนวคิดแบบเสรีนิยมให้ความสำคัญกับสิทธิเสรีภาพ (สมภาร พรหมทา, 2538) โดยเห็นว่าประชาชนทุกคนในฐานะที่เป็นพลเมืองต้องได้รับการปกป้องสิทธิและเสรีภาพอย่างเท่าเทียม จากรัฐและต้องได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน ได้รับโอกาสในการแข่งขันกันอย่างเท่าเทียม รัฐจะต้องไม่บีบบังคับหรือละเมิดสิทธิเสรีภาพ ไม่เข้าไปบังคับ แทรกแซงด้วยวิธีการใด ๆ อย่างเช่นแนวคิดของ John Lock สนับสนุนเรื่องสิทธิในทรัพย์สินส่วนบุคคลตามแนวคิดพื้นฐานของระบบทุนนิยมแบบเสรีนิยม โดยมีทัศนะว่าการยอมรับรัฐของประชาชนควรเป็นการยอมรับอย่างมีเงื่อนไขว่ารัฐจะต้องปกป้องผลประโยชน์ แต่รัฐควรมีอำนาจจำกัดอยู่แค่คุ้มครองดูแลเสรีภาพในทรัพย์สินสมบัติของประชาชนเท่านั้น (วิทยากร เชียงกุล, 2548) เสรีภาพในทัศนะนี้จึงหมายถึงการพ้นจากสภาพที่ถูกบีบบังคับจากบุคคลอื่น

ตัวอย่างนักคิด อย่างเช่น Robert Nozick ได้ให้ความสำคัญแก่สิทธิในทรัพย์สินและอิสรภาพของพันธสัญญา (Freedom of Contract) มากที่สุด เช่น ไม่สามารถละเมิดสิทธิขั้นพื้นฐานในการถือครองทรัพย์สินได้ (Basic Rights of Property) ส่วน John Stuart Mill ให้ความสำคัญกับเสรีภาพอย่างมาก โดยมีทัศนะว่าบุคคลมีเสรีภาพควรเป็นจุดมุ่งหมายที่สำคัญของมนุษย์ เพราะมนุษย์จะต้องมีเสรีภาพเท่านั้น ในการทำตามอำเภอใจตราบเท่าที่การกระทำนั้นไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น (Freeman, 2007) ดังนั้นรัฐจึงไม่ควรแทรกแซงเสรีภาพ ส่วน David Hume เห็นว่าการยอมรับสิทธิที่จะมีทรัพย์สินสมบัติหรือกรรมสิทธิ์ส่วนตัวนำมาซึ่งความเป็นธรรม (เสถียร หอมขจร และคณะ, 2528)

2.1.4 มุมมองต่อความเป็นธรรมทางสังคม (Social Justice)

หลักการเรื่องความเป็นธรรมและความเสมอภาคมีพื้นฐานองค์ประกอบที่สำคัญในงานสวัสดิการสังคม แต่ทว่ายังมีมุมมองที่แตกต่างหลากหลายของระบบความเป็นธรรมและความเสมอภาค การประเมินความเท่าเทียมของความเสมอภาคและความเป็นธรรมในสังคมเกี่ยวข้องกับเรื่องส่วนได้ส่วนเสีย แนวคิดเรื่องความเป็นธรรมและความเสมอภาคให้เหตุผลเพื่อใช้ประนีประนอม การวินิจฉัย การวิพากษ์ และการประเมินค่า (Nelson, Palonsky & Mccathy, 2010) ความเป็นธรรม (Justice) สำหรับความเป็นธรรมหากพิจารณาถึงแนวคิดเบื้องต้นในปรัชญาการเมืองจะเห็นได้ว่าแนวคิดเรื่องความเป็นธรรมมาจากฐานการสนทนาถกเถียงโต้แย้งกันถึงเรื่องความเป็นธรรม (Justice) (ชุมพร สังขปริษา, 2531) ความเป็นธรรมนั้นมีหลากหลายมิติ นับเป็นหัวใจสำคัญของการสวัสดิการสังคม โดยมีกรอบแนวคิดเกี่ยวกับเรื่องความไม่ลำเอียงกับความยุติธรรม ในการจัดสวัสดิการว่าควรจัดสรรอย่างไร ใครควรได้รับมากน้อย การจัดสรรทรัพยากรหรือ ความช่วยเหลือที่จะให้เกิดความเสมอภาคทางสังคม การจัดสวัสดิการอย่างเป็นธรรมก็เพื่อความเสมอภาค แต่กระนั้นก็เป็นสิ่งที่ยากมาก ที่จะบ่งชี้ความเป็นธรรมในการจัดสวัสดิการ ทัศนะของคนมองความเป็นธรรมจึงขึ้นอยู่กับว่าคุณอยู่ที่ไหน เมื่อไร คุณเป็นใคร คุณแสดงให้เห็นอะไร และคุณคิดอย่างไรกับมัน (Nelson, Palonsky & Mccathy, 2010) และเนื่องด้วยมุมมองที่แตกต่างกันของแต่ละกลุ่มแนวคิด สะท้อนถึงแนวคิดความเป็นธรรม ความเสมอภาคและความเท่าเทียมที่ต่างกันไป

ในมุมมองของระบบเสรีนิยมนี้มีทัศนะเกี่ยวกับความเสมอภาคเป็นเรื่องพื้นฐานที่แฝงอยู่ในเรื่องสิทธิ เสรีภาพและความยุติธรรม รัฐจึงต้องให้การคุ้มครองประชาชนทุกคนด้วยความเสมอภาค

ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าความยุติธรรม คือ การที่บุคคลได้รับการปฏิบัติจากรัฐอย่างเท่าเทียม ให้โอกาสทุกคนในการแข่งขัน (สมภาร พรหมทา, 2538)

Adam Smith นักคิดในกลุ่มเสรีนิยม ไม่ได้ให้ความหมายของความเป็นธรรมว่าทุกคนจำเป็นต้องมีรายได้เท่ากันหมด แต่หมายถึง การให้ความสำคัญกับการให้หลักประกันว่าทุกคนจะมีวิถีชีวิตที่สมกับศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และหลีกเลี่ยงภาวะความต่างกันระหว่างความมั่งคั่งกับความยากจน รวมถึงผลตอบแทนทางเศรษฐกิจนอกเหนือจากนั้นก็จะมีการแบ่งสรรเป็นสัดส่วนกับบทบาทแต่ละคนในการช่วยเพิ่มความมั่งคั่งที่แท้จริงให้แก่สังคม ความร่ำรวย มรดกและภาษีเป็นกลไกรักษาความสมดุลที่เป็นธรรม (อภิชัย พันธเสน, 2546) ส่วน Thomas Hobbes เสนอว่า สาธารณธรรมของมนุษย์คือความต้องการ (Passion) ไม่ใช่เหตุผล (Reason) และความต้องการที่รุนแรงที่สุด คือ ความอยู่รอด ซึ่งความปรารถนาในการอยู่รอดนี้เป็นฐานสำคัญของความยุติธรรมและศีลธรรมสิทธิที่มีอยู่ในสังคมจะต้องเป็นสภาพธรรมชาติ (State of Nature) โดยหลักการ คือ สิทธิโดยธรรมชาติของมนุษย์แต่ละคนในอันที่จะพิทักษ์รักษาชีวิตของตนเองด้วยเหตุผลเหล่านี้ตามแนวคิดของ Thomas Hobbes ชี้ให้เห็นว่า ภาวะความรับผิดชอบของทุกอย่างที่เกิดขึ้นในสังคม เป็นเรื่องที่เกิดจากการตกลงร่วมกันของมนุษย์ ฉะนั้นแล้วความยุติธรรมคือการปฏิบัติตามสัญญาที่ทำไว้ก่อนหน้า (ปรีชา ช่างขวัญยืน, 2534) ความยุติธรรมตามนัยนี้ คือ การปฏิบัติตามข้อกำหนดของมนุษย์ที่เข้าร่วมกันเพื่อความอยู่รอดนั่นเอง

ความเป็นธรรมของ Friedrich Von Hayek เห็นว่าเป็นการใช้กฎระเบียบกับทุกคนอย่างเท่าเทียม การกล่าวอ้างถึง ความเป็นธรรมเพื่อแทรกแซงระบบตลาดจะยิ่งสร้างความยุ่งเหยิงวุ่นวาย การที่บุคคลได้รับบางสิ่งบางอย่างเป็นกรณีเฉพาะจะกลายเป็นการกีดกันหรือแบ่งแยกหรือเป็นการปฏิบัติที่ไม่เท่าเทียมกันต่อประชาชนสิ่งที่รัฐสวัสดิการกระทำเพื่อจัดสรรรายได้ เท่ากับกลับไปสู่วิธีแบบเผด็จการของฝ่ายซ้ายสังคมนิยม ส่วนแนวคิดของนักคิดฝ่ายขวาก็มี Milton Friedman ที่มีทัศนะต่อความเป็นธรรมในสังคมว่า ความเป็นธรรม คือ การที่บุคคลได้รับผลตอบแทนจากสิ่งที่ตนลงทุนไปในตลาดเศรษฐกิจ สิทธิที่จะได้รับบางสิ่งบางอย่างนั้นต้องมาจากความสามารถของบุคคล และทั้งนี้หากสิทธิดังกล่าวได้มาโดยที่บุคคลอื่นต้องสูญเสียหรือต้องแบกรับภาระค่าใช้จ่าย สิ่งนั้นจะไม่สามารถเรียกว่าความเป็นธรรม (สุรพล ปธานวนิช, 2547) แนวคิดดังกล่าวนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Milton Friedman, John Lock and Robert Nozick ที่เห็นพ้องต้องกันว่าบุคคลสมควรจะได้รับผลตอบแทนจากการลงทุนลงแรงไปในตลาดเศรษฐกิจ (Iatridis, 1994) ดังนั้นแนวคิดแบบเสรีนิยมนี้จึงแสดงให้เห็นถึงทัศนะที่ว่า การใช้อำนาจรัฐเพื่อให้คนบางกลุ่มได้รับบางสิ่งบางอย่าง โดยอีกกลุ่มต้องแบกรับภาระจะถือว่าเป็นการปฏิบัติที่ไม่เท่าเทียมกัน เพราะบุคคลสมควรจะได้รับผลตอบแทนตามความสามารถที่แตกต่างกันออกไป

2.1.5 ทัศนะต่องานด้านสวัสดิการสังคม

แนวคิดระบบเสรีนิยม แนวคิดของระบบเสรีนิยม ไม่เห็นด้วยกับการจัดสวัสดิการโดยรัฐ ถือว่าแทรกแซงเสรีภาพ ดังที่ Milton Friedman นักคิดกลุ่มเสรีนิยมเน้นย้ำว่าบทบาทรัฐ คือ การรักษากฎหมาย การลดความขัดแย้งในชุมชนและจัดบริการให้สำหรับผู้รับผิดชอบตนเองไม่ได้เท่านั้น ซึ่งหากว่ารัฐมีบทบาทไปมากกว่านี้ จะทำให้เกิดปัญหาเนื่องจากจะรบกวนกลไกตลาดเสรี (Baldock, 1999)

ดังนั้นแนวคิดนี้ได้โจมตีสวัสดิการสังคม โดยเห็นว่าสวัสดิการจะถูกแปรสภาพไปเป็นสิทธิและนำไปสู่การร้องเรียน ถือเป็นภาระของทรัพยากร หากภาครัฐมีบทบาทหน้าที่หลักในการรับผิดชอบจัดสวัสดิการจะไม่มีประสิทธิภาพ เกิดการผูกขาดและปิดโอกาสการแข่งขัน ทำลายกลไกตลาดในระบบเศรษฐกิจให้เกิด ความเสียหาย อีกทั้งสวัสดิการรัฐแทรกแซงเสรีภาพของบุคคล ในที่สุดแล้วอาจนำไปสู่ความขัดแย้งระหว่างรัฐกับประชาชน

2.2 กลุ่มสำนักคิดสังคมนิยม (Socialism)

2.2.1 พื้นฐานแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการ

แนวคิดแบบสังคมนิยมหรือฝ่ายซ้ายมีหลายสำนักคิดที่มีทัศนะที่แตกต่างกันออกไป แต่ก็มีรากฐานปรัชญามาจากความเชื่อในสังคมที่มีความเท่าเทียมและการให้ความสำคัญของสังคมที่ปราศจากความแปลกแยก ฝ่ายซ้ายไม่ยอมรับเศรษฐกิจในระบบตลาด มีทัศนะที่เป็นปฏิปักษ์กับระบบทุนนิยม เพราะเชื่อว่านำไปสู่การแบ่งสรรทรัพยากรที่ไม่เป็นธรรม จึงต้องจัดระบบตลาดและมุ่งสร้างสังคมที่เสมอภาค เท่าเทียมและมีมาตรฐาน ทั้งนี้ทัศนะพื้นฐานคือการตระหนักถึงผลประโยชน์ของสังคมต้องสำคัญกว่าผลประโยชน์ส่วนตัวของปัจเจกบุคคล

2.2.2 แนวคิดเรื่องธรรมชาติและความต้องการของมนุษย์

ระบบสังคมนิยม เชื่อว่ามนุษย์ไม่ได้ชอบการแข่งขัน แต่ระบบทุนนิยมทำลายความเป็นมนุษย์หรือความดีงามของมนุษย์เพราะผลกำไร สิ่งของวัตถุที่ล่อใจ ทำให้เกิดความรู้สึกแปลกแยกจากเพื่อนมนุษย์ และสำหรับแนวคิดเรื่องความต้องการของมนุษย์ แนวคิดสังคมนิยมมีทัศนะเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ที่ใกล้เคียงกับ Maslow (Hewitt, 2000) โดยความคิดความต้องการพื้นฐานของ Maslow คือ ความต้องการทางเศรษฐกิจ ส่วนความต้องการที่จับต้องไม่ได้ (Meta Needs) คือ ความต้องการทางสังคม การเมืองและสิ่งที่ไม่ใช่วัตถุ และในส่วนพัฒนาการสูงสุด คือ ความสามารถในการพัฒนาตนเองด้านสติปัญญา ทักษะ บุคลิกภาพ

2.2.3 แนวคิดเรื่องสิทธิและเสรีภาพ

แนวคิดสังคมนิยมเชื่อว่าเสรีภาพเป็นสถานการณ์ที่แต่ละคนสามารถผลิตสินค้าและบริการได้ตามความพอใจ ทุกคนจำเป็นต้องได้รับ โดยปราศจากความแปลกแยกหรือการแบ่งแยกเชื้อชาติ ศาสนา ชนชั้น ที่ทำให้คนบางกลุ่มถูกเบียดขับจากสังคม (Exclusion)

2.2.4 มุมมองต่อความเป็นธรรมทางสังคม

ความไม่เท่าเทียมและความไม่เป็นธรรมของกลุ่มสังคมนิยมเห็นว่ามีต้นตอของปัญหาจากระบบทุนนิยม (latridis, 1994) ดังนั้นจึงต้องโค่นล้มระบบทุนนิยมลง นอกจากนี้แนวคิดสังคมนิยมยังมีความเชื่ออีกด้วยว่าความไม่เสมอภาคแก้ไขได้เพียงทางการยกเลิกกรรมสิทธิ์ในทรัพย์สินส่วนตัวให้กลายเป็นสมบัติส่วนรวมของสังคม ทุกคนจึงจะมีโอกาสเสมอกันด้วยเหตุนี้จึงสรุปได้ว่าความเท่าเทียมและความเป็นธรรมในระบบสังคมนิยมจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อทุกคนจะต้องได้รับการตอบสนองความต้องการพื้นฐานทั้งด้านกายภาพ ได้แก่ อาหาร ยารักษาโรค ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ด้านจิตใจได้แก่ การต้องการความรัก ความปลอดภัย รู้สึกตนเองมีเกียรติมีศักดิ์ศรี

ประการต่อมาคือทุกคนมีสิทธิที่จะได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันจากรัฐ ซึ่งสิ่งเหล่านี้เอง Paulo Freire นักการศึกษาชาวบราซิล เรียกว่า สิทธิที่จะเป็นมนุษย์ (ช. เขียว พุ่มพวง, 2517) โดยทุกคนต้องได้รับสิทธิในการแบ่งปันปัจจัยพื้นฐานนี้อย่างยุติธรรม

ทั้งนี้ Paulo Faire นักการศึกษาชาวบราซิล ที่ได้รับอิทธิพลจากแนวคิดระบบสังคมนิยมหรือกลุ่มฝ่ายซ้าย ที่มีงานเขียนเป็นที่รู้จักกันในเรื่องทฤษฎีการสอนของผู้ถูกกดขี่ (Pedagogy of the Oppressed) มองความเป็นธรรม โดยกล่าวถึง มนุษย์ไม่ว่าจะเป็นชนชาติใด ภาษาใด ศาสนาใด อยู่ที่ไหน ต่างมีปัญหาาร่วมกันและปัญหาที่ต้องแก้กันอย่างรีบด่วน นั่นคือ การถูกทำลายความเป็นมนุษย์ โดยผู้กดขี่กระทำต่อผู้ถูกกดขี่ ผลที่เกิดขึ้นคือความไม่เป็นธรรม การเอารัดเอาเปรียบ การกดขี่ขัดขวางกัน ทั้งนี้ รูปแบบความไม่เป็นธรรมนี้เกิดจากระบบกฎเกณฑ์ที่ไม่เป็นธรรมในสังคม ส่งผลให้เกิดการครอบงำหรือครอบครองอำนาจและการใช้ความรุนแรง ดังนั้นจึงต้องมีการกอบกู้ความเป็นมนุษย์เพื่อให้ผู้ถูกกดขี่ได้รับเสรีภาพและความยุติธรรม ปลดปล่อยตนเองออกจากการกดขี่ โดยการศึกษาจะเข้ามามีบทบาทสำคัญมากในการสร้างสังคมที่มีความเป็นธรรม ซึ่งตามทัศนะของ Paulo Faire คือ การจัดการศึกษาเพื่อผู้ถูกกดขี่ โดยเฉพาะจากชั้นแรกที่ต้องเปิดเผยข้อเท็จจริงเพื่อเปลี่ยนแปลงสภาพความไม่เป็นธรรม ต่อมาคือการเปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างความเข้าใจใหม่แทนความเข้าใจเดิม (ช. เขียว พุ่มพวง, 2517) เพื่อปลุกจิตสำนึกและมโนธรรมสำนึกของชนชั้นล่างที่ถูกกดขี่ ที่ถูกเอาเปรียบและต้องเป็นการฝึกหัดของการแสดงออกของเสรีภาพ ให้ประชาชนมีการรับรู้เชิงวิพากษ์ (Critical Perception) รู้จักคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking) รู้จักทำ ได้รู้จักแก้ไขปัญหาและเผชิญปัญหาด้วยตนเอง (Problem-Posing) สามารถเชื่อมโยงระหว่างทฤษฎีกับการปฏิบัติจริง (Praxis) สะท้อนการกระทำในสถานะที่เป็นจริงตามบริบทของสังคม สร้างปัญญาและเป็นการปลุกจิตสำนึก (Conscientization) สร้างความเป็นมนุษย์เต็มศักยภาพ (กิตติพัฒน์ นนทปัทมะดุลย์, 2550) ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความเป็นไปของโลกและสังคมเป้าหมายสู่ความเป็นธรรมทางสังคมเป็นหลัก

โดยสรุปความเป็นธรรมในความหมายของ Paulo Faire คือ สังคมที่ไม่เป็นธรรมเกิดจากผู้กดขี่ครอบงำอำนาจ ความรู้และกระทำ การบั่นทอนความเป็นมนุษย์ของผู้ถูกกดขี่ การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการปลดปล่อยมนุษย์สู่เสรีภาพและความเป็นธรรม โดยการทำให้ประชาชนมีการรับรู้เชิงวิพากษ์ (Critical Perception) รู้จักคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking) รู้จักทำ ได้รู้จักแก้ไขปัญหาและเผชิญปัญหาด้วยตนเอง (Problem-Posing) สามารถเชื่อมโยงระหว่างทฤษฎีกับการปฏิบัติจริง (Praxis) สร้างความเป็นธรรมให้เกิดขึ้นในสังคม ด้วยการปลุกจิตสำนึกให้ผู้ถูกกดขี่ สร้างความเป็นมนุษย์เต็มศักยภาพ (กิตติพัฒน์ นนทปัทมะดุลย์, 2550) เพื่อให้มีกระบวนการคิด ตัดสินใจในสภาพปัญหาหรือความต้องการของตนเอง

2.2.4 ทัศนะต่องานด้านสวัสดิการสังคม

แนวคิดสังคมนิยมเห็นว่า รัฐมีบทบาทสำคัญในทุกด้าน มีอำนาจเบ็ดเสร็จในวิถีชีวิตของประชาชน และก็เชื่อว่าเมื่อสังคมมีพัฒนาการถึงขั้นสุดท้ายแล้ว รัฐจะสลายไปเหลือแต่ชุมชน ซึ่งชุมชนนี้จะต้องมีบทบาทความรับผิดชอบทุกด้านอันหมายรวมถึงด้านสวัสดิการด้วย (Iatridis, 1994) ดังนั้นแนวคิดแบบสังคมนิยมนั้นจึงไม่เห็นด้วยกับการจัดสวัสดิการสังคม เพราะเห็นว่าสวัสดิการสังคมเป็นเพียงเครื่องมือที่ค้ำชูให้ระบบทุนนิยมยังคงดำรงอยู่ต่อไป เปรียบสวัสดิการเป็นม่านหมอกอำพราง

(Smokes Screen) ปิดบังความจริงที่แฝงเร้นไปด้วยการรักษาผลประโยชน์ให้แก่กองทุน (O'conner, 1973; Habermas, 1976, cited in Hewitt, 1992) เพราะว่าสวัสดิการถือเป็นรูปแบบหนึ่งของระบบทุนนิยมและยังมีความขัดแย้งในตัวเองขณะที่สวัสดิการปกป้องระบบทุนนิยม แต่สวัสดิการเกิดจากการต่อสู้ทางชนชั้นเอื้อประโยชน์ทดแทนให้แก่แรงงาน ด้วยเหตุนี้แนวคิดระบบเสรีนิยมจึงปฏิเสธสวัสดิการสังคมและยังให้เหตุผลอีกด้วยว่าสวัสดิการสังคมไม่มีความจำเป็นเพราะในท้ายที่สุดแล้วชุมชนจะสามารถตอบสนองความต้องการของทุกคนได้เอง

2.3 กลุ่มสำนักคิดสังคมประชาธิปไตย (Social Democracy)

2.3.1 พื้นฐานแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการ

แนวคิดสังคมประชาธิปไตย ที่จัดเป็นฝ่ายซ้ายเชิงปฏิรูป ซึ่งมีอุดมการณ์ร่วมกันกับแนวคิดฝ่ายซ้ายแต่มีทัศนคติที่ความแตกต่างออกไปในเรื่องของวิธีการที่เน้นความค่อยเป็นค่อยไปมิใช่การปฏิวัติเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว แนวคิดหลักคือการยึดมั่นในสังคมที่มีความเท่าเทียมและการให้ความสำคัญกับสังคมที่ปราศจากความแปลกแยก กลุ่มแนวคิดสังคมประชาธิปไตยตระหนักถึงความล้มเหลวของทุนนิยมแต่จะเปลี่ยนจากเสรีนิยมไปสู่สังคมประชาธิปไตยอย่างค่อยเป็นค่อยไป

2.3.2 แนวคิดเรื่องธรรมชาติและความต้องการของมนุษย์

ระบบสังคมประชาธิปไตย เชื่อว่าคนเราเกิดมามีความแตกต่างกันโดยธรรมชาติ ไม่ว่าจะเป็นระดับสติปัญญา ลักษณะทางกายภาพ ฯลฯ ดังนั้นจึงเป็นไปได้ที่คนเราจะเท่าเทียมกันโดยธรรมชาติสำหรับแนวคิดเรื่องความต้องการของมนุษย์ กลุ่มสังคมประชาธิปไตยให้ความสำคัญกับการตอบสนองปัญหา ความต้องการพื้นฐานของมนุษย์อย่างพอเพียง ตามแนวคิดความต้องการของมนุษย์สามารถแบ่งออกเป็น 2 ส่วนคือ ความต้องการพื้นฐานที่ทุกคนมีอยู่อย่างไม่แตกต่างกันและนอกเหนือจากนั้นแล้วแต่ละคนจะมีความต้องการแตกต่างกันออกไป (Hewitt, 2000) แนวคิดของ Louis Blanc ที่พยายามแก้ปัญหาเพื่อช่วยตอบสนองความต้องการของมนุษย์ โดยเฉพาะการตอบสนองความต้องการของผู้ยากไร้ ด้วยการใช้สถาบันรัฐปรับปรุงระบบเศรษฐกิจการเมืองให้ยุติธรรมมากขึ้น ถือว่าเป็นแนวคิดแรกเริ่มของคติแนวคิดสังคมประชาธิปไตย (วิทยากร เชียงกูล, 2548)

2.3.3 แนวคิดเรื่องสิทธิและเสรีภาพ

ระบบสังคมประชาธิปไตย เชื่อว่ามนุษย์ทุกคนควรจะต้องได้รับเสรีภาพ โดยรัฐต้องคอยช่วยเหลือไม่ให้ประชาชนลำบากไร้หรืออดตาย แต่อย่างไรก็ตาม สิ่งที่รัฐพึงระวางคือการดำเนินการใด ๆ ไม่ควรที่จะไปละเมิดสิทธิเสรีภาพส่วนบุคคลเช่นกัน

2.3.4 มุมมองต่อความเป็นธรรมทางสังคม (Social Justice)

แนวคิดกลุ่มสังคมประชาธิปไตย เชื่อว่าความไม่เท่าเทียมเกิดจากการกดขี่ระหว่างชนชั้นในระบบทุนนิยม แต่อย่างไรก็ตามระบบทุนนิยมยังมีความจำเป็นเพราะเป็นระบบที่เลวร้ายน้อยที่สุดนั่นเอง และมีทัศนคติที่ว่าความเสมอภาคเป็นแนวคิดที่เชื่อมโยงอยู่กับหลักสิทธิมนุษยชนเป็นความเท่าเทียมกันในด้านโอกาสที่จะได้รับสวัสดิการสังคม โดยไม่แบ่งแยกเชื้อชาติ ศาสนา เพศ

ความเชื่อ ชนชั้น ความมั่งคั่งโดยปราศจากอคติทั้งปวง ทุกคนได้รับ การตอบสนองความจำเป็นขั้นพื้นฐาน เพื่อการอยู่รอดของชีวิตและการอยู่ร่วมกันในสังคม

นักคิดที่มีชื่อเสียงในกลุ่มนี้คือ John Rawls กับทฤษฎีความยุติธรรม (Theory of Justice) ที่ได้รับความสนใจเป็นอย่างมากในแวดวงวิชาการ โดยได้ให้ความสำคัญกับความเท่าเทียมและความเป็นธรรม ผู้คนมีความแตกต่างกัน ควรเห็นพ้องต้องกันว่าบุคคลมีสถานะเริ่มแรก ที่เป็นจุดกำเนิดชีวิตจากการไม่รู้ว่าตนเองจะมีชีวิตอยู่ในสถานภาพไหน (The Original Position) ที่เกิดจาก “ม่านแห่งความไม่รู้” (Veil of Ignorance) ปิดบังความไม่รู้ว่าบุคคลจะเกิดมามีลักษณะ เพศ สถานภาพทางเศรษฐกิจ ชนชั้น เชื้อชาติ ความเชื่อ ศาสนาและการเมืองอย่างไร (Rawls, 1999) ประชาชนสามารถมีทางเลือกได้ ภายใต้กฎเกณฑ์ที่มีการวางไว้อย่างเป็นระบบ โดยกฎเกณฑ์เหล่านี้จะถูก สร้างจากสิ่งที่ Rawls เรียกว่า “สถานภาพดั้งเดิมของความเท่าเทียม” แนวคิดเกี่ยวกับสถานภาพดั้งเดิมดังกล่าวนำไปสู่การสร้างสัญญาประชาคม ที่ตั้งอยู่บนหลักการ 2 ประการ ได้แก่ 1) หลักแห่งความเท่าเทียมกันของเสรีภาพ (The Principle of Equal Liberty) การให้เสรีภาพขั้นพื้นฐานที่เท่าเทียมกันสำหรับประชาชนทุกคน 2) หลักการของความแตกต่าง (The Difference Principle) เป็นการยอมให้มีความไม่เท่าเทียม ในทางสังคมและเศรษฐกิจเกิดขึ้นได้เฉพาะในกรณีที่ทำให้ทุกคนควรได้มีโอกาสอย่างเท่าเทียม (Equal Opportunity) และการดำเนินการนั้นเป็นไปเพื่อผลประโยชน์ของกลุ่มคนผู้ด้อยโอกาส หรือเสียเปรียบที่สุดในสังคม (The Least Advantaged) Rawls เชื่อว่า สังคมจะสามารถแก้ปัญหา ความไม่เท่าเทียมตามธรรมชาติได้ จะต้องเอื้อผลประโยชน์ขั้นพื้นฐานต่อผู้ที่เสียเปรียบทางด้านเศรษฐกิจ ในสังคม John Rawls ได้แสดงทัศนะว่าการดูแลช่วยเหลือผู้ที่เสียเปรียบที่สุด ไม่ได้เป็นแค่เพียงหน้าที่ ของสังคมเท่านั้น แต่เป็นหน้าที่ของความยุติธรรมที่ต้องกระทำผ่านโครงสร้างพื้นฐานที่เที่ยงธรรมอีกด้วย ซึ่งรัฐมีหน้าที่สร้างระบบสวัสดิการให้เป็นสิทธิสวัสดิการสังคมให้ทุกคนอย่างเท่าเทียม (พงษ์เทพ สันติกุล, 2563) เพื่อให้ทุกคนมีโอกาสหรือมีสถานะทางสังคมอย่างเท่าเทียม

2.3.5 ทัศนะต่องานด้านสวัสดิการสังคม

แนวคิดกลุ่มสังคมประชาธิปไตยเป็นระบบที่ให้ความสำคัญกับสวัสดิการสังคมอย่างมาก ระบบสังคมประชาธิปไตยเป็นกลุ่มที่มีทัศนะว่าการมีรัฐสวัสดิการจะช่วยขจัดความทุกข์ยากเดือดร้อน ของประชาชนอย่างทั่วถึงและการบริการสังคมจะไม่ใช้การสูญเสียเปล่าแต่อย่างใด หากแต่จะเป็นการลงทุน ทางเศรษฐกิจอย่างหนึ่ง ส่งเสริมให้ประชาชนรักการเสียสละ ลดความไม่เท่าเทียมได้ แนวคิดนี้จึงมีการสนับสนุน สวัสดิการสังคมอย่างมากและได้ถือว่า สวัสดิการสังคมเป็นสิทธิพื้นฐานทางสังคม (Social Basic Right) ที่ประชาชนพึงได้รับอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง ดังที่ Neuhaus ได้อธิบายเรื่องสิทธิพื้นฐานทางสังคมว่า เนื่องมาจากทุกคนเป็นเจ้าของและมีส่วนร่วมในประชาคมและทรัพยากร ทุกคนจึงมีสิทธิได้ส่วนแบ่ง อย่างเท่าเทียมกัน (Neuhaus, 1979, อ้างถึงใน ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ, 2546) ประชาชนทุกคนต้อง ได้รับอย่างถ้วนหน้า ภาครัฐจะสนับสนุนสวัสดิการสังคมอย่างเต็มที่ เพราะเชื่อว่าจะนำไปสู่ การเปลี่ยนแปลงสู่สังคมนิยมอย่างช้า ๆ ซึ่งขัดกับหลักของระบบเสรีนิยมอย่างเห็นได้ชัด ประเทศที่นิยม ใช้ระบบรัฐสวัสดิการ (Welfare State) คือ ประเทศในแถบสแกนดิเนเวีย

จากการปรัชญา แนวคิดที่เป็นพื้นฐานในงานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์ข้างต้น จะเห็นได้ว่ารากฐาน แนวคิด ปรัชญา ความเชื่อที่แตกต่างกัน ย่อมมีผลทำให้ทัศนคติ มุมมองต่อแนวคิด ที่เป็นพื้นฐานงานสวัสดิการสังคมในแต่ละสังคมมีความแตกต่างกันออกไปตามพื้นฐานกระบวนทัศน์ ที่แตกต่างกันนั้น

3. ข้อเด่นและข้อจำกัดของงานสวัสดิการสังคมตามกลุ่มสำนักคิด

สำนักคิดในแต่ละกลุ่มแนวคิดต่างมีข้อเด่นและข้อจำกัดของงานสวัสดิการสังคมแตกต่างกันดังนี้

3.1 ข้อเด่นและข้อจำกัดของงานสวัสดิการสังคมของกลุ่มสำนักคิดแนวเสรีนิยม

3.1.1 ข้อเด่นของงานสวัสดิการสังคมในกลุ่มสำนักคิดแนวเสรีนิยม

กลุ่มเสรีนิยมให้ความสำคัญกับการปกป้องสิทธิและเสรีภาพส่วนบุคคล งานสวัสดิการสังคมจึงอยู่ภายใต้กรอบแนวคิดเสรีนิยมที่มีเป้าหมายเพื่อให้แน่ใจว่าพลเมืองทุกคน มีโอกาสที่จะมีชีวิตที่ดีโดยไม่กระทบต่อเสรีภาพส่วนบุคคลของคนอื่น ๆ

กลุ่มแนวคิดเสรีนิยมสนับสนุนเศรษฐกิจระบบตลาด โดยเชื่อว่าระบบตลาดเสรี สามารถสร้างความมั่งคั่งและความเจริญก้าวหน้าได้ งานสวัสดิการสังคมในสังคมเสรีนิยมจึงอาจจัดการกับความไม่เท่าเทียมและการจัดให้มีเครือข่ายความปลอดภัยโดยไม่ต้องกระทบกระเทือน หรือเปลี่ยนแปลงโครงสร้างระบบตลาดพื้นฐาน มั่นใจในกลไกของระบบตลาดว่าจะสามารถจัดสวัสดิการ ที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดได้ อันจะเกิดจากแรงจูงใจในการแข่งขันกันเองระหว่างภาคเอกชนสามารถ ปรับปรุงคุณภาพของสวัสดิการได้

ทั้งนี้ การที่บุคคลสามารถดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจในระบบตลาด โดยมีการแทรกแซงจากรัฐบาลน้อยที่สุด สามารถนำไปสู่การเติบโตทางเศรษฐกิจ การสร้างงาน สร้างนวัตกรรม (Peck, 2003) บริการทางสังคมและสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่มีคุณภาพดี งานสวัสดิการสังคม สามารถปรับให้เข้ากับความท้าทายใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น และตอบสนองความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไป ของประชากรได้อย่างทันที่

นอกจากนี้ กลุ่มแนวคิดเสรีนิยมมักจะสนับสนุนแนวคิดเรื่องประชาสังคม สวัสดิการ สังคมอาจเกิดจากการมีส่วนร่วมของบุคคล ประชาชน องค์กรพัฒนาเอกชนและชุมชนด้วยความสมัครใจ (กิติพัฒน์ นนทปัทมเดช, 2554) ส่งเสริมระบบสวัสดิการพึ่งตนเอง สิ่งสำคัญคือข้อเด่นและข้อจำกัด เหล่านี้เป็นลักษณะทั่วไปของนักคิดกลุ่มเสรีนิยม อาจมีมุมมองที่แตกต่างกันเกี่ยวกับบทบาท ของสวัสดิการสังคมภายในกรอบแนวคิดเสรีนิยม ในสังคมสมัยใหม่หลายแห่งยังใช้แนวทางเศรษฐกิจ แบบผสมผสาน โดยผสมผสานองค์ประกอบด้านเสรีนิยมและสวัสดิการสังคมเข้าด้วยกันเพื่อตอบสนอง ทั้งเสรีภาพส่วนบุคคลและความต้องการของสังคม

3.1.2 ข้อจำกัดของงานสวัสดิการสังคมในกลุ่มสำนักคิดแนวเสรีนิยม

การจัดสวัสดิการของภาครัฐจะเน้นจัดให้เฉพาะผู้เดือดร้อนที่ผ่านการกลั่นกรอง โดยใช้การทดสอบ (Mean test) เท่านั้นซึ่งเป็นการจัดสวัสดิการจากส่วนที่เหลือ (Residual Welfare) เพื่อเป็นการบรรเทาทุกข์ชั่วคราว อาจเป็นการตีตรากลุ่มผู้ขอรับบริการงานสวัสดิการ

ตัวอย่างที่ชัดเจนสำหรับประเทศที่จัดสวัสดิการเช่นนี้คือ สวัสดิการของประเทศของสหรัฐอเมริกา เรียกว่า โครงข่ายความปลอดภัยทางสังคม (Social Safety Net) ซึ่งเป็นสวัสดิการที่ช่วยเหลือคนบางกลุ่มให้พออยู่รอด ทั้งนี้จะเห็นได้ว่าแนวคิดนี้จะให้ความสำคัญกับการสร้างสังคมสวัสดิการ (Welfare Society) มากกว่ารัฐสวัสดิการ (Welfare State)

อย่างไรก็ตามการที่แนวคิดแบบเสรีนิยมยังมุ่งการพัฒนาเศรษฐกิจเป็นหลัก ทำให้สังคมที่ยืดหยุ่นทางนี้เป็นหลักเกิดความเหลื่อมล้ำ ความไม่เท่าเทียมกันทางสังคมและเศรษฐกิจของประชาชนอย่างเห็นได้ชัด (Touraine, 2001) เนื่องจากกลไกตลาดสามารถรวมความมั่งคั่งไว้ในมือของคนเพียงไม่กี่คน อาจทำให้บุคคลบางคนขาดทรัพยากรที่เพียงพอ และอาจนำมาซึ่งความเสื่อมโทรมของสิ่งแวดล้อม

ถึงแม้ว่ากลุ่มแนวคิดกลุ่มเสรีนิยมมีเป้าหมายที่จะเปิดโอกาสที่เท่าเทียมกันให้กับทุกคน แต่ความแตกต่างทางสังคมและเศรษฐกิจของแต่ละบุคคล อาจนำไปสู่การเข้าถึงโอกาสที่ไม่เท่าเทียมกัน Haggard & Kaufman (2018) ทั้งการเข้าถึงการศึกษา การดูแลสุขภาพ และบริการที่จำเป็นอื่น ๆ ซึ่งเป็นการจำกัดความสามารถของบุคคลบางคนในการบรรลุศักยภาพสูงสุดของตน

นอกจากนี้แล้ว ในกระบวนการกลั่นกรองผู้ใช้บริการเฉพาะผู้ที่มีความเดือดร้อน จำเป็นต้องรับสวัสดิการโดยใช้การทดสอบ (Mean test) ยังเป็นการตีตราผู้ใช้บริการว่าเป็นผู้ที่ต่ำต้อยในสังคมอีกด้วย

3.2 ข้อเด่นและข้อจำกัดของงานสวัสดิการสังคมของกลุ่มสำนักคิดแนวสังคมนิยม

3.2.1 ข้อเด่นของงานสวัสดิการสังคมในกลุ่มสำนักคิดแนวสังคมนิยม

กลุ่มแนวคิดสังคมนิยมมีจุดเด่นคือ การเน้นความสัมพันธ์ที่มีความเท่าเทียมกันทุกคนในสังคม มีเป้าหมายเพื่อลดความไม่เท่าเทียมกันทางเศรษฐกิจและสังคมโดยการกระจายความมั่งคั่งและทรัพยากร สวัสดิการสังคมจึงจัดให้มีเครือข่ายความปลอดภัย เพื่อให้มั่นใจได้ว่าพลเมืองทุกคนจะได้รับความต้องการขั้นพื้นฐาน (กิติพัฒน์ นนทปัทมะดุลย์, 2554) มุ่งเน้นการเข้าถึงบริการขั้นพื้นฐานสวัสดิการสังคม เช่น สุขภาพ การศึกษาและที่อยู่อาศัย

นอกจากนี้ กลุ่มแนวคิดสังคมนิยมมุ่งส่งเสริมความยุติธรรมทางสังคมโดยการจัดการปัญหาเชิงระบบและให้โอกาสแก่กลุ่มผู้ด้อยโอกาส (Korres & Simos, 2017) และเห็นว่าสวัสดิการสังคมสามารถนำไปสู่เสถียรภาพทางสังคมและเศรษฐกิจต่อประชากรได้

3.2.2 ข้อจำกัดของงานสวัสดิการสังคมในกลุ่มสำนักคิดแนวสังคมนิยม

ข้อจำกัดของแนวคิดสังคมนิยมที่ได้ถูกวิพากษ์วิจารณ์คือ การมุ่งแต่เรื่องการโค่นล้มทุนนิยม มีความขัดแย้งเชิงโครงสร้างในสังคม และกลุ่มนี้ยังถูกมองว่ามีแนวคิดที่อยู่ในโลกของอุดมคติหรือยูโทเปีย (Utopia) (สุรพล ปธานวนิช, 2547; กิติพัฒน์ นนทปัทมะดุลย์, 2554) ยากที่จะเป็นไปได้ในโลกแห่งความเป็นจริงของมนุษย์

แนวคิดกลุ่มสังคมนิยม อาจนำไปสู่ความไร้ประสิทธิภาพทางเศรษฐกิจเนื่องมาจากปัจจัยต่าง ๆ เช่น การขาดการแข่งขัน การวางแผนจากส่วนกลางเพียงอย่างเดียว และแรงจูงใจของบุคคลเพื่อพัฒนานวัตกรรมหรือผลผลิตและบริการต่าง ๆ ลดลง

งานสวัสดิการสังคมที่เกี่ยวข้องกับระบบราชการซึ่งมีความยุ่งยาก ซับซ้อน ล่าช้า ซึ่งอาจส่งผลให้สวัสดิการหรือบริการต่าง ๆ ไร้ประสิทธิภาพ ค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการสูง เกิดผลลัพธ์ไม่พึงประสงค์ นอกจากนี้ งานสวัสดิการสังคมโดยระบบราชการเหล่านี้อาจมีความเสี่ยงต่อการฉ้อโกง คอร์รัปชัน หรือการถูกละเมิดสิทธิต่าง ๆ (Doerner & Lea, 1988) หากไม่มีระบบการดูแล จัดการ ควบคุม ป้องกันที่เหมาะสม การกระจายทรัพยากรอาจไม่ทั่วถึง หรือกลุ่มผู้ด้อยโอกาสที่มีความจำเป็นต้องได้รับทรัพยากรหรือความช่วยเหลือไม่สามารถเข้าถึงโอกาสได้อย่างแท้จริง

กลุ่มแนวคิดสังคมนิยมอาจละเมิดเสรีภาพส่วนบุคคลของประชาชน เนื่องจากระบบเศรษฐกิจและสังคมมีการวางแผนมาจากส่วนกลางมากกว่าจากประชาชน มีการจำกัดอิสระทางเลือก และจำกัดอิสระส่วนบุคคล

สิ่งสำคัญคือต้องตระหนักว่ากลุ่มแนวคิดสังคมนิยมมีรูปแบบต่าง ๆ กัน มีข้อเด่นและข้อจำกัดแตกต่างกันไปตามการนำไปปฏิบัติและบริบทที่เฉพาะเจาะจง อาจยังต้องมีการผสมผสานองค์ประกอบของแนวคิดกลุ่มทุนนิยม เข้ากับกลุ่มสังคมนิยมเพื่อสร้างสมดุลระหว่างเสรีภาพส่วนบุคคลกับเป้าหมายด้านสวัสดิการสังคม

3.3 ข้อเด่นและข้อจำกัดของงานสวัสดิการสังคมของกลุ่มสำนักคิดแนวสังคมนิยมประชาธิปไตย

สังคมนิยมประชาธิปไตยยึดในหลักการประชาธิปไตย เพื่อให้มั่นใจว่าประชาชนมีสิทธิมีเสียงในการกำหนดนโยบาย ธรรมนูญ ช่วยให้มีการปรับเปลี่ยนงานสวัสดิการสังคมตามความต้องการและการเปลี่ยนแปลงของประชากร

3.3.1 ข้อเด่นของงานสวัสดิการสังคมในกลุ่มสำนักคิดแนวสังคมนิยมประชาธิปไตย

กลุ่มแนวคิดแบบสังคมนิยมประชาธิปไตย ทำให้ประชาชนมีหลักประกันชีวิตอย่างทั่วถึง แสดงถึงอุดมการณ์ทางการเมืองและเศรษฐกิจที่พยายามผสมผสานหลักการของประชาธิปไตย เข้ากับความมุ่งมั่นเพื่อสร้างความยุติธรรมทางสังคมและเศรษฐกิจระบบตลาดผสมผสานกัน หรือสร้างความสมดุลระหว่างกลไกตลาดกับการแทรกแซงของรัฐ เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจและสวัสดิการสังคมควบคู่กันไป

กลุ่มสังคมนิยมประชาธิปไตยทางสังคมมุ่งมั่นที่จะรักษาระบบเศรษฐกิจระบบตลาดที่สร้างความมั่งคั่ง ควบคู่ไปกับการดำเนินงานด้านสวัสดิการสังคมที่เข้มแข็ง เพื่อการกระจายทรัพยากรอย่างยุติธรรม เท่าเทียมและทั่วถึง แนวคิดนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อส่งเสริมความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจพร้อมกับการลดความไม่เท่าเทียมกันทางสังคม (Manera & Sancho, 2016) ให้ความสำคัญกับการให้การเข้าถึงบริการที่จำเป็น ทั้งการดูแลสุขภาพ การศึกษา และประกันทางสังคม สิ่งนี้จะช่วยสร้างสังคมที่มีความเท่าเทียมมากขึ้น และสร้างหลักประกันว่า พลเมืองทุกคนจะได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานอย่างพอเพียง

โดยปกติพื้นฐานของกลุ่มแนวคิดสังคมนิยมประชาธิปไตยจะสนับสนุนด้านสิทธิแรงงานที่เข้มแข็งและการคุ้มครองแรงงาน สถานที่ทำงาน รวมถึงนโยบายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น ค่าแรงขั้นต่ำ การเจรจาต่อรองร่วม และกฎระเบียบด้านความปลอดภัยในที่ทำงาน ซึ่งเอื้อต่อการกระจายความมั่งคั่งและความยุติธรรมมากขึ้น ทั้งนี้ ความยุติธรรมทางสังคมและการไม่แบ่งแยกสังคมนิยมประชาธิปไตยสามารถส่งผลต่อเสถียรภาพทางการเมืองโดยการจัดการกับความแตกต่างทางสังคมและเศรษฐกิจ ลดความตึงเครียดทางสังคมและส่งเสริมความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันในกลุ่มประชาชน

3.3.2 ข้อจำกัดของงานสวัสดิการสังคมในกลุ่มสำนักคิดแนวสังคมนิยมประชาธิปไตย

กลุ่มแนวคิดนี้จะถูกวิพากษ์วิจารณ์ในประเด็นผลกระทบทางเศรษฐกิจเป็นสำคัญ (ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ, 2547) โดยการที่ภาครัฐต้องใช้งบประมาณที่สูง การแทรกแซงของรัฐในการจัดสวัสดิการอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพทางเศรษฐกิจลดลง อัตราภาษีที่สูงเกินไปอาจเป็นอุปสรรคต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจ และประชาชนผู้ที่เสียภาษีสูงรู้สึกตนเองถูกเอาเปรียบภาระค่าใช้จ่ายสำหรับสวัสดิการที่สูงทำให้ปัจจุบันนี้ ประเทศที่เป็นรัฐสวัสดิการเริ่มมีปัญหาจากโครงสร้างประชากรผู้สูงอายุสูงขึ้น ต้นทุนการผลิตสูงขึ้น อีกทั้งสวัสดิการที่มีอยู่ปัจจุบันเริ่มล้าหลังไม่สามารถตอบสนองปัญหาความต้องการได้ นักวิจารณ์บางคนโต้แย้งกลุ่มแนวคิดนี้ว่าอาจสร้างวัฒนธรรมการพึ่งพารัฐของประชาชน ไม่ได้ส่งเสริมความรับผิดชอบของแต่ละบุคคลในการดูแล พึ่งพาตนเอง การดำเนินการตามนโยบายสวัสดิการสังคมอาจเผชิญกับการต่อต้านจากกลุ่มเศรษฐกิจแบบเสรีมากขึ้น การสร้างสมดุลระหว่างสวัสดิการสังคมและเสถียรภาพทางเศรษฐกิจอาจนำไปสู่ความตึงเครียดทางการเมือง (Mudge, 2014) ด้วยเหตุนี้จึงเริ่มมีการทบทวนรัฐสวัสดิการมากยิ่งขึ้น

ทั้งนี้ข้อเด่นและข้อจำกัดของสังคมนิยมประชาธิปไตยอาจแตกต่างกันออกไปขึ้นอยู่กับนโยบายเฉพาะที่นำไปใช้ ตามบริบททางวัฒนธรรม สังคม และเศรษฐกิจของแต่ละสังคมโลก

สรุป

พื้นฐานแนวคิด รากฐานปรัชญาของกลุ่มสำนักคิดทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง นำมาซึ่งความหลากหลายของทัศนะ แนวทางของการจัดสวัสดิการสังคม กลุ่มสำนักคิดแนวเสรีนิยม เชื่อมั่นในกลไกตลาดไม่เห็นด้วยกับการแทรกแซงของรัฐ และไม่เห็นด้วยกับการจัดสวัสดิการโดยรัฐ ส่วนกลุ่มสำนักคิดแนวสังคมนิยม มีทัศนะที่เป็นปฏิปักษ์กับระบบทุนนิยม ซึ่งเชื่อว่าจะนำไปสู่การแบ่งทรัพยากรที่ไม่เป็นธรรม ทั้งยังไม่เห็นด้วยกับการจัดสวัสดิการสังคม เพราะถือเป็นกีดกันของระบบทุนนิยม สวัสดิการสังคมจะสามารถจัดการดูแลโดยชุมชนได้เอง ส่วนแนวคิดสังคมนิยมประชาธิปไตยยึดมั่นในสังคมที่มีความเท่าเทียมและเชื่อการเปลี่ยนแปลงอย่างค่อยเป็นค่อยไป ถือว่าสวัสดิการสังคมเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานทางสังคม ของประชาชนที่พึงได้รับอย่างถ้วนหน้า ฉะนั้นเบื้องหลังของการจัดสวัสดิการสังคมที่ตั้งอยู่บนอุดมการณ์ทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคมมีรากฐานเชื่อมโยงอยู่กับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ในสังคม สิทธิหน้าที่และการจัดสรรแบ่งสรรประโยชน์ในสังคม ระบบโครงสร้างทางสังคมที่แตกต่างกันไปตามมุมมอง แนวคิด

ปรัชญาหรืออุดมการณ์ความเชื่อที่แตกต่างกัน นำมาซึ่งกลไก วิธีการ แนวทาง และรูปแบบ ลักษณะของ
สวัสดิการสังคม การบริหารจัดการและนโยบายสังคมที่มีความแตกต่างกันไป

เอกสารอ้างอิง

กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ, กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2567).

พระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2546. สืบค้นเมื่อ 31 กรกฎาคม 2567,
จาก <http://web1.dep.go.th/sites/default/files/files/law/41.pdf>

กิติพัฒน์ นนทปัทมาศกุลย์. (2550). *ทฤษฎีวิพากษ์ในนโยบายและการวางแผนสังคม*. (พิมพ์ครั้งที่ 2).

กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

กิติพัฒน์ นนทปัทมาศกุลย์. (2554). *นโยบายสังคมและสวัสดิการสังคม*. (พิมพ์ครั้งที่ 5).

กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ช. เขียวพุ่มพวง. (2517). *การศึกษาสำหรับผู้ถูกกดขี่*. กรุงเทพฯ: เจริญวิทย์การพิมพ์.

ชุมพร สังขปรีชา. (2531). *ปรัชญาและทฤษฎีการเมืองว่าด้วยธรรมชาติมนุษย์*.

กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ. (2546). *บทสังเคราะห์ภาพรวม การพัฒนาระบบสวัสดิการสำหรับคนจน*

และด้อยโอกาสในสังคมไทย. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม

วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม.

ปรีชา ช่างขวัญยืน. (2534). *ปรัชญาแห่งอุดมการณ์ทางการเมือง*. (พิมพ์ครั้งที่ 2).

กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พงษ์เทพ สันติกุล. (2563). *ความยุติธรรมในสวัสดิการสังคม*. (พิมพ์ครั้งที่ 2).

กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วรเจตน์ ภาคีรัตน์. (2554). *นิติรัฐกับความยุติธรรมทางสังคม*. ปาฐกถา 60 ปี

เศรษฐศาสตร์ ธรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วิทยากร เชียงกุล. (2548). *ปรัชญาการเมือง เศรษฐกิจ สังคม*. กรุงเทพฯ: สายธาร.

สมภาร พรหมทา. (2538). *ปรัชญาสังคมและการเมือง*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุรพล ปธานวนิช. (2547). *นโยบายสังคม : เส้นทางสู่รัฐสวัสดิการ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.

อภิชัย พันธเสน. (2546). *เมื่อบรรษัทครองโลก When corporation rule the World*. (พิมพ์ครั้งที่ 2).

กรุงเทพฯ : มูลนิธิเด็ก.

เสถียร หอมขจร และคณะ. (2528). *ทฤษฎีการเมืองและจริยธรรม 2*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: คณะ

รัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

Baldock, John. (1999). *Social policy*. (4th ed.) Oxford: Oxford University Press.

Manera, C., & Sancho, F. (2016). *The Strengths of Social Democracy*:

- Welfare, Employment, and Growth. *Investigaciones de Historia Económica - Economic History Research*, 12(3), 111-121.
- Dolgoft, R., & Feldstein, D. (2003). *Understanding Social Welfare*. (6th ed.) U.S.A: Personal Education.
- Freeman, S. (2007). *Rawls*. New York: Routledge.
- Korres, G.M., & Simos, G. S. (2017). *Handbook of Research on Social and Economic Development in the European Union*. Pennsylvania: IGI Global.
- Gordon, D., & Spucker, P. (1999). *The International Glossary on Poverty*. London: Zed Book.
- Haggard, S., & Kaufman, R. (2018). The Political Economy of Liberal Democracy. In S. Haggard & R. R. Kaufman (Eds.), *Handbook of Comparative Political Economy* (pp. 397-416). Edward Elgar Publishing.
- Hewitt, M. (1992). *Welfare Ideology and Need: Developing Perspective on the Welfare State*. Maryland: Barnes and Nobel Books.
- Hewitt, M. (2000). *Welfare and Human Nature-The Human Subject in Twentieth Century Social Politics*. Macmillan Press: Haundmills.
- Iatridis, D. S. (1994). *Social policy: institutional context of social development and human services*. Pacific Grove, Calif: Brooks/Cole Pub. Co.
- Midgley, J. (1997). *Social Welfare in Global Context* U.S.A: SAGE Publication.
- Nelson, J. L., Palonsky, S. B., & McCathy, M. R. (2010). *Critical Issue in Education*. New York: McGraw-Hill.
- Peck, J. (2003). *The rise of the welfare state*. *Kurswechsel: Zeitschrift für gesellschafts,* 3, 85-87.
- Prigmore, C. S., & Atherton, C. R. (1986). *Social Welfare Policy*. (2nd ed.) U.S.A: D.C. Heath and Company.
- Rawls, J. (1999). *A theory of justice*. Oxford: Oxford University Press.
- Mudge, S. (2014). The Weaknesses of Social Democracy: Challenges and Critiques. *Annual Review of Sociology*, 40(1), 599-61.
- Touraine, A. (2001). *Beyond Neoliberalism*. UK Polity: David Macey.
- Doerner, W. M., & Lea, M. J. (1988). The Weaknesses of Socialism: An Analysis of The Socialist System and Its Impact on Economic Growth. *Journal of Urban Economics*, 24(1), 85-98.

หลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน*

Principles of Human Resource Management Aligned with the Current Situation

พระมหาบัณฑิต ปณฺฑิตเมธี

Phramaha Budit Pundhitamethee

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand.

Corresponding Author's Email: louis2520@hotmail.com



บทคัดย่อ

บทความวิชาการ

บทความนี้ศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HRM) ในบริบทของยุคดิจิทัลและการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ประเด็นสำคัญที่กล่าวถึงประกอบด้วยการปรับตัวของตลาดแรงงานหลังการแพร่ระบาดของโควิด-19 ซึ่งรวมถึงการเพิ่มขึ้นของการทำงานระยะไกลและแนวโน้มการจ้างงานแบบยืดหยุ่น (Gig Economy) รวมถึงการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความหลากหลายและความเท่าเทียม การใช้เทคโนโลยีในการสรรหาบุคลากร (e-Recruitment) และการพัฒนาเจ้าหน้าที่ผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กร นอกจากนี้ ยังมีการกล่าวถึงการสร้างแรงจูงใจด้วยการให้ผลตอบแทนที่ยืดหยุ่น การสร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว และการสนับสนุนสุขภาพจิตของเจ้าหน้าที่

บทบาทของผู้นำในยุคดิจิทัลต้องเน้นการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ และการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงเร็ว ผู้นำยังต้องสนับสนุนการพัฒนาผู้นำรุ่นใหม่อย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ การใช้ HR Analytics เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลยังช่วยสนับสนุนการตัดสินใจที่แม่นยำและมีเหตุผลมากขึ้น รวมถึงการพัฒนา นโยบายและกระบวนการต่าง ๆ ภายในองค์กร สรุปว่า องค์กรในยุคปัจจุบันจำเป็นต้องปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและสังคม โดยเน้นการใช้ข้อมูลและการวิเคราะห์เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจ พร้อมกับเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งและยั่งยืน เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับความท้าทายในอนาคต

คำสำคัญ: การบริหารทรัพยากรมนุษย์; ความสอดคล้อง; สถานการณ์ปัจจุบัน

Abstract

This article examines Human Resource Management (HRM) in the context of the digital era and the rapid changes in economics, society, and technology. Key topics discussed include the labor market's adaptation after the COVID-19 pandemic, such as the rise of remote working and the growing trend of flexible employment (Gig Economy), as well as the development of organizational cultures that emphasize diversity and inclusion. The use of technology in recruitment (e-Recruitment) and employee development through online platforms plays a crucial role in enhancing organizational efficiency. Additionally, the article addresses motivating employees through flexible compensation, work-life balance, and supporting mental health.

Leaders in the digital era must focus on developing new skills and communicating effectively in rapidly changing environments. Leadership development, particularly through succession planning, is also essential. Furthermore, the use of HR Analytics for data analysis aids in making more accurate and rational decisions, as well as in developing organizational policies and processes. This article concludes that modern organizations need to adapt to the ongoing technological and societal changes by leveraging data and analytics to support decision-making, while simultaneously fostering strong and sustainable organizational cultures. This approach is vital for preparing organizations to meet future challenges.

Keywords: Human Resource Management; Alignment; Current Situation

บทนำ

ในปัจจุบัน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HRM) ถือเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรทั้งในภาคธุรกิจและภาครัฐ เนื่องจากเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้องค์กรสามารถรักษาและพัฒนาบุคลากรที่มีคุณภาพ ทั้งยังเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จในระยะยาว การบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่ใช่เพียงแค่การจัดการคนทำงานในองค์กร แต่ยังรวมถึงการสร้างวัฒนธรรมองค์กร การสร้างแรงจูงใจ และการพัฒนาภาวะผู้นำภายในองค์กร (Dessler, 2020)

สภาพแวดล้อมการทำงานในปัจจุบันได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคที่เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีบทบาทสำคัญ การเติบโตของระบบปัญญาประดิษฐ์ (AI) และระบบอัตโนมัติ (Automation) ทำให้องค์กรจำเป็นต้องปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น (Ulrich, 2016) บุคลากรจึงต้องพัฒนาทักษะใหม่ ๆ

ที่เหมาะสมกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป นอกจากนี้ แนวโน้มการทำงานจากระยะไกล (Remote Working) และการจ้างงานแบบยืดหยุ่น (Gig Economy) ส่งผลให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องปรับกระบวนการทำงานให้สอดคล้องกับวิธีการทำงานใหม่ ๆ (Gibson, Ivancevich, Donnelly & Konopaske, 2012) ในประเทศไทย เราเห็นการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานอย่างชัดเจนในช่วงวิกฤตโควิด-19 ที่ทำให้องค์กรต้องปรับวิธีการทำงานเข้าสู่ระบบดิจิทัลอย่างเร่งด่วน ตัวอย่างเช่น ธนาคารในประเทศไทยเริ่มลดจำนวนเจ้าหน้าที่หน้าสาขาและเพิ่มการให้บริการผ่านระบบออนไลน์มากขึ้น เพื่อให้บริการแก่ลูกค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพในสภาพแวดล้อมที่จำกัด (Sungkhawan, 2021)

การพัฒนาเทคโนโลยีเป็นหนึ่งในปัจจัยหลักที่ทำให้กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะการนำระบบซอฟต์แวร์และเครื่องมือดิจิทัลมาใช้ในการสรรหาและคัดเลือกเจ้าหน้าที่ การพัฒนาบุคลากรผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ การติดตามผลการทำงาน และการใช้ข้อมูล (Data Analytics) เพื่อการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (Stone & Deadrick, 2015) นอกจากนี้ การเปลี่ยนแปลงทางสังคม เช่น ความหลากหลายทางเพศและวัฒนธรรม ก็เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรต้องใส่ใจมากขึ้นในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เท่าเทียมและเป็นธรรม (Aguinis, 2019)

ในมิติของเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจที่ไม่แน่นอน เช่น ภาวะเงินเฟ้อและความไม่แน่นอนทางการเงินทั่วโลก ส่งผลต่อการจ้างงานและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การที่องค์กรสามารถปรับตัวได้เร็วและยืดหยุ่นได้มากจะเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรสามารถเติบโตได้อย่างยั่งยืน (Wright & McMahan, 2011) บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาหลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสำคัญในสถานการณ์ปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคที่เทคโนโลยีและการทำงานแบบยืดหยุ่นเข้ามามีบทบาทสำคัญ นอกจากนี้ ยังจะสำรวจแนวทางที่องค์กรในประเทศไทยสามารถนำไปปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ รวมถึงการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่งและสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต (Gomez-Mejia, Balkin & Cardy, 2016)

บริบทปัจจุบันของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ในยุคปัจจุบัน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HRM) ต้องเผชิญกับความท้าทายใหม่ ๆ ที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากวิกฤตโควิด-19 ซึ่งส่งผลกระทบต่ออย่างมีนัยสำคัญต่อตลาดแรงงาน การทำงาน และรูปแบบการจ้างงาน

การเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานหลังยุคโควิด-19 การแพร่ระบาดของโควิด-19 ได้เปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานและตลาดแรงงานทั่วโลกอย่างถาวร หลายบริษัทได้ปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์โดยนำเทคโนโลยี

ดิจิทัลมาใช้ในการดำเนินงานและสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ทำงานจากระยะไกล ในช่วงวิกฤตนี้ ธุรกิจหลายประเภทต้องปรับกระบวนการทำงานและการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อลดต้นทุนและรักษาความสามารถในการแข่งขัน (Kramer & Kramer, 2020) นอกจากนี้ บางธุรกิจยังต้องลดขนาดองค์กรลงเนื่องจากผลกระทบทางเศรษฐกิจ ขณะเดียวกันก็ต้องเผชิญกับความต้องการทักษะใหม่ ๆ ที่เพิ่มขึ้น เช่น ทักษะด้านดิจิทัล การปรับตัวต่อเทคโนโลยี เป็นสิ่งสำคัญในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานหลังยุคโควิด (Brynjolfsson et al., 2020)

การเพิ่มขึ้นของการทำงานระยะไกล การทำงานระยะไกลหรือการทำงานจากที่บ้านกลายเป็นแนวโน้มที่ชัดเจนหลังจากการแพร่ระบาดของโควิด-19 หลายองค์กรทั้งในและต่างประเทศได้นำวิธีการทำงานนี้มาใช้เพื่อเพิ่มความยืดหยุ่นและลดความเสี่ยงในการแพร่เชื้อ การทำงานระยะไกลไม่เพียงแต่ช่วยลดต้นทุนการดำเนินงานเท่านั้น แต่ยังส่งผลดีต่อการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว (work-life balance) ของเจ้าหน้าที่อีกด้วย (Galanti et al., 2021) อย่างไรก็ตาม การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในรูปแบบนี้ยังต้องคำนึงถึงการสร้างความผูกพันระหว่างเจ้าหน้าที่และองค์กร การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และการพัฒนาทักษะการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยี (Gajendran & Harrison, 2007)

แนวโน้มการจ้างงานแบบยืดหยุ่น อีกหนึ่งแนวโน้มที่สำคัญในตลาดแรงงานปัจจุบันคือการจ้างงานแบบยืดหยุ่นหรือที่เรียกว่า "Gig Economy" ซึ่งหมายถึงการจ้างงานแบบชั่วคราวหรือโครงการที่ทำให้เจ้าหน้าที่ที่มีความยืดหยุ่นในการทำงาน เช่น การทำงานแบบฟรีแลนซ์ งานพาร์ทไทม์ หรืองานชั่วคราว (Burtch et al., 2018) แนวโน้มนี้เพิ่มขึ้นอย่างมากหลังจากการแพร่ระบาดของโควิด-19 เนื่องจากธุรกิจหลายแห่งต้องการลดความเสี่ยงทางเศรษฐกิจและเพิ่มความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการบุคลากร นอกจากนี้ Gig Economy ยังเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่สามารถเลือกทำงานตามทักษะและความสนใจเฉพาะตนได้ ซึ่งทำให้เจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจมากขึ้นในการทำงาน (Kuhn & Maleki, 2017)

ความหลากหลายและความเท่าเทียมในการทำงาน การสร้างความหลากหลายทางเชื้อชาติ เพศ และวัฒนธรรมในองค์กรได้รับความสำคัญเพิ่มมากขึ้นในยุคปัจจุบัน การสร้างวัฒนธรรมที่เน้นความเท่าเทียม (Inclusion) และการยอมรับความหลากหลาย (Diversity) ไม่เพียงแต่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเท่านั้น แต่ยังมีผลดีต่อการสร้างนวัตกรรมและการแก้ปัญหาภายในองค์กร (Roberson, 2019) องค์กรที่มีนโยบายส่งเสริมความหลากหลายมักได้รับประโยชน์จากการมีมุมมองที่หลากหลาย ซึ่งสามารถส่งผลให้การตัดสินใจมีประสิทธิภาพมากขึ้น (Cox, 2001) นอกจากนี้ การสนับสนุนความเท่าเทียมในการทำงานยังส่งผลดีต่อภาพลักษณ์องค์กรและช่วยเพิ่มความสามารถในการดึงดูดบุคลากรที่มีคุณภาพเข้ามาทำงาน (Shore et al., 2011)

ในยุคปัจจุบัน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HRM) ต้องปรับตัวรับมือกับความท้าทายใหม่ ๆ ที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงในหลายด้าน โดยเฉพาะผลกระทบจากวิกฤตโควิด-19 ซึ่งได้ปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานและ

ตลาดแรงงานอย่างถาวร การทำงานระยะไกลและการจ้างงานแบบยืดหยุ่นกลายเป็นแนวโน้มที่เพิ่มความยืดหยุ่นในการดำเนินธุรกิจ ในขณะที่เดียวกันก็เกิดความต้องการทักษะใหม่ ๆ โดยเฉพาะทักษะด้านดิจิทัล อีกทั้งองค์กรต้องให้ความสำคัญกับการส่งเสริมความหลากหลายและความเท่าเทียมในการทำงาน ซึ่งช่วยเสริมสร้างนวัตกรรมและดึงดูดบุคลากรคุณภาพ การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการรักษาความสามารถในการแข่งขันและการเจริญเติบโตในตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

หลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล

ในยุคดิจิทัล การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HRM) ได้รับการพัฒนาขึ้นอย่างมากด้วยการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาใช้งาน ไม่ว่าจะเป็นการสรรหาบุคลากร การพัฒนาทักษะเจ้าหน้าที่ ไปจนถึงการติดตามและประเมินผลการทำงาน เทคโนโลยีเหล่านี้ช่วยให้การบริหารจัดการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ทั้งยังช่วยให้กระบวนการต่าง ๆ ทำได้เร็วขึ้น ลดข้อผิดพลาด และเพิ่มความแม่นยำในการประเมิน

การใช้เทคโนโลยีในการสรรหาบุคลากร การสรรหาบุคลากรผ่านช่องทางดิจิทัลหรือ e-Recruitment ได้กลายเป็นวิธีการที่แพร่หลายมากขึ้นในองค์กรหลายแห่ง การใช้แพลตฟอร์มออนไลน์เพื่อรับสมัครเจ้าหน้าที่ เช่น LinkedIn, Indeed, หรือ Glassdoor ทำให้องค์กรสามารถเข้าถึงฐานข้อมูลผู้สมัครได้กว้างขวางขึ้น อีกทั้งยังช่วยให้การคัดเลือกบุคลากรทำได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้น (Borstorff, Marker & Bennett, 2007) การสรรหาบุคลากรในยุคดิจิทัลยังช่วยให้องค์กรสามารถใช้ Applicant Tracking System (ATS) ในการกรองผู้สมัครที่มีคุณสมบัติตรงตามเกณฑ์โดยอัตโนมัติ ซึ่งช่วยลดเวลาและทรัพยากรที่ต้องใช้ในการคัดเลือกผู้สมัครเบื้องต้น (Faliagka et al., 2012)

นอกจากนั้น องค์กรยังสามารถใช้ข้อมูลที่ได้รับจากกระบวนการ e-Recruitment เพื่อทำการวิเคราะห์ความเหมาะสมของผู้สมัครโดยใช้ข้อมูลเชิงสถิติ ซึ่งช่วยให้การตัดสินใจเป็นไปอย่างมีเหตุผลและแม่นยำมากขึ้น (Nikolaou, 2014) ตัวอย่างเช่น การใช้ AI และ Machine Learning เพื่อประเมินความสามารถของผู้สมัครและคาดการณ์ผลการทำงานในอนาคต

การพัฒนาบุคลากรผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ การพัฒนาบุคลากรในปัจจุบันไม่จำกัดเพียงแค่การฝึกอบรมแบบดั้งเดิมอีกต่อไป ด้วยการเติบโตของแพลตฟอร์มการเรียนรู้ผ่านออนไลน์ (Online Learning Platforms) เช่น Coursera, Udemy หรือ LinkedIn Learning เจ้าหน้าที่สามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลและหลักสูตรการเรียนรู้จากที่ใดก็ได้ในโลก ทำให้การพัฒนาทักษะมีความยืดหยุ่นมากยิ่งขึ้น (Noe & Kodwani, 2018) นอกจากนี้ องค์กรยังสามารถสร้างแพลตฟอร์มการเรียนรู้ที่ออกแบบมาเฉพาะสำหรับเจ้าหน้าที่เพื่อให้สามารถพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานในองค์กรได้ตรงจุดมากยิ่งขึ้น

การใช้เทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาบุคลากรยังช่วยให้องค์กรสามารถติดตามความคืบหน้าในการเรียนรู้ของเจ้าหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผ่านการประเมินผลทางดิจิทัลและการทดสอบต่าง ๆ ซึ่งช่วยให้ผู้จัดการทรัพยากรมนุษย์สามารถปรับเปลี่ยนวิธีการฝึกอบรมตามความต้องการและจุดอ่อนของเจ้าหน้าที่ได้ (Salas et al., 2012)

การติดตามและประเมินผลการทำงานด้วยเครื่องมือดิจิทัล เทคโนโลยีดิจิทัลได้เปลี่ยนวิธีการติดตามและประเมินผลการทำงานของเจ้าหน้าที่อย่างสิ้นเชิง องค์กรสามารถใช้ระบบติดตามผลการทำงานแบบเรียลไทม์ (Real-time Performance Monitoring) ผ่านซอฟต์แวร์เช่น BambooHR หรือ Workday ที่ช่วยให้ผู้จัดการสามารถเข้าถึงข้อมูลการทำงานของเจ้าหน้าที่ได้ตลอดเวลา การติดตามผลแบบเรียลไทม์นี้ช่วยให้องค์กรสามารถประเมินความก้าวหน้าของเจ้าหน้าที่ได้อย่างต่อเนื่องและสามารถให้ข้อเสนอแนะ (Feedback) ที่ตรงกับเวลา (Aguinis, 2019)

นอกจากการติดตามผลการทำงานแล้ว องค์กรยังสามารถใช้เทคโนโลยีในการจัดทำระบบการประเมินผลแบบอัตโนมัติ ซึ่งช่วยลดความซับซ้อนในการประเมินผลและเพิ่มความแม่นยำมากขึ้น โดยการใช้ข้อมูลจากหลายแหล่งในการประเมิน เช่น จากเพื่อนร่วมงาน ผู้จัดการ หรือแม้แต่ลูกค้า ทำให้การประเมินผลเป็นไปอย่างครอบคลุม (DeNisi & Murphy, 2017) นอกจากนี้ การใช้ข้อมูลการวิเคราะห์การทำงาน (Work Analytics) ยังช่วยให้องค์กรสามารถปรับปรุงกระบวนการทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ได้อย่างต่อเนื่อง

ในยุคดิจิทัล การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HRM) ได้รับการพัฒนาอย่างมากด้วยการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในกระบวนการต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการสรรหาบุคลากร การพัฒนาทักษะ และการติดตามผลการทำงาน การสรรหาผ่านช่องทางดิจิทัลและแพลตฟอร์มออนไลน์ทำให้องค์กรสามารถคัดเลือกบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว และแม่นยำมากขึ้น การใช้เทคโนโลยีอย่าง AI และ Machine Learning ช่วยในการประเมินความสามารถและความเหมาะสมของผู้สมัคร นอกจากนี้ การพัฒนาทักษะของเจ้าหน้าที่ผ่านแพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์ยังช่วยให้การฝึกอบรมเป็นไปอย่างยืดหยุ่นและเฉพาะเจาะจงมากขึ้น เทคโนโลยีดิจิทัลยังเข้ามามีบทบาทในการติดตามและประเมินผลการทำงานผ่านระบบแบบเรียลไทม์และการประเมินผลจากหลายแหล่ง ช่วยให้การติดตามผลเป็นไปอย่างแม่นยำและต่อเนื่อง สร้างความโปร่งใสในการประเมินและการพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่ในระยะยาว

การสร้างแรงจูงใจในยุคปัจจุบัน

การสร้างแรงจูงใจในยุคปัจจุบันเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งสำหรับการรักษาประสิทธิภาพและความสุขของเจ้าหน้าที่ โดยในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว องค์กรจำเป็นต้องปรับปรุงนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้เหมาะสมกับความต้องการของเจ้าหน้าที่ที่เปลี่ยนไป การสร้างแรงจูงใจไม่ได้จำกัดอยู่เพียงการให้ค่าตอบแทนที่ดีเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว ตลอดจนการพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมสุขภาพจิตและความสุขของเจ้าหน้าที่

การให้ผลตอบแทนที่ยืดหยุ่น การให้ผลตอบแทนที่ยืดหยุ่น (Flexible Compensation) เป็นหนึ่งในเครื่องมือสำคัญในการสร้างแรงจูงใจให้กับเจ้าหน้าที่ในยุคปัจจุบัน องค์กรสมัยใหม่เริ่มปรับโครงสร้างการให้ผลตอบแทนให้ยืดหยุ่นตามความต้องการเฉพาะบุคคลมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการให้โบนัสตามผลการปฏิบัติงาน การให้สวัสดิการที่ปรับตามความต้องการส่วนบุคคล เช่น การประกันสุขภาพที่เลือกได้ตามความจำเป็น หรือการสนับสนุนด้านการเงินสำหรับการพัฒนาทักษะส่วนบุคคล (Perkins & White, 2011)

การให้ผลตอบแทนที่ยืดหยุ่นยังรวมถึงการสร้างระบบการให้รางวัลที่ไม่ใช่เพียงค่าตอบแทนทางการเงิน แต่ยังรวมถึงการให้การยกย่อง การส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ และการให้โอกาสในการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ การปรับแต่งรางวัลและผลตอบแทนให้เข้ากับความต้องการเฉพาะตัวของเจ้าหน้าที่ช่วยเพิ่มแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ (Gerhart & Fang, 2014)

การสร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว การสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Work-life Balance) เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่มีความสำคัญในการสร้างแรงจูงใจและรักษาความผูกพันของเจ้าหน้าที่ในยุคปัจจุบัน ความยืดหยุ่นในเวลาทำงาน เช่น การให้เจ้าหน้าที่สามารถทำงานจากระยะไกลหรือการจัดตารางเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่น ช่วยให้เจ้าหน้าที่สามารถจัดการกับภาระงานและภาระในชีวิตส่วนตัวได้ดีขึ้น ซึ่งมีผลต่อการลดความเครียดและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน (Allen et al., 2013)

การส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่มีเวลาสำหรับชีวิตส่วนตัวและครอบครัว ไม่เพียงแต่ส่งผลให้เจ้าหน้าที่มีความสุขในการทำงานมากขึ้น แต่ยังช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมขององค์กรด้วย การวิจัยพบว่าเจ้าหน้าที่ที่มีสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวที่ดีมีแนวโน้มที่จะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความผูกพันกับองค์กรมากขึ้น (Kossek, Baltes & Matthews, 2011)

การพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานที่เน้นการสนับสนุนสุขภาพจิตและความสุขของเจ้าหน้าที่ ในยุคปัจจุบัน สุขภาพจิตของเจ้าหน้าที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน องค์กรหลายแห่งได้เริ่มพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานที่เน้นการสนับสนุนสุขภาพจิตและความสุขของเจ้าหน้าที่มากขึ้น เช่น การจัดตั้งโครงการสนับสนุนทางจิตวิทยา (Employee Assistance Programs - EAPs) ที่ให้คำปรึกษา

ทางด้านจิตใจและการบริหารจัดการความเครียด หรือการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีพื้นที่ผ่อนคลาย เช่น ห้องนั่งเล่น พื้นที่สีเขียว หรือกิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพ เช่น โยคะและการออกกำลังกาย (Grawitch, Ballard & Erb, 2015)

การสนับสนุนสุขภาพจิตของเจ้าหน้าที่ที่มีผลโดยตรงต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันกับองค์กร เจ้าหน้าที่ที่รู้สึกว่าการให้ความสำคัญกับสุขภาพจิตของตนเองจะมีแนวโน้มที่จะมีความจงรักภักดีต่อองค์กรและทำงานอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์กร (Wright & Cropanzano, 2000)

การสร้างแรงจูงใจในยุคปัจจุบันมีความสำคัญอย่างยิ่งในการรักษาประสิทธิภาพและความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ องค์กรจำเป็นต้องปรับปรุงนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เหมาะสมกับความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปของเจ้าหน้าที่ ซึ่งไม่ใช่เพียงแค่การให้ค่าตอบแทนที่ดี แต่ยังต้องสร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว รวมถึงพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมสุขภาพจิต การให้ผลตอบแทนที่ยืดหยุ่นตามความต้องการส่วนบุคคล เช่น โบนัสตามผลการปฏิบัติงาน หรือสวัสดิการที่ปรับได้ ทำให้เจ้าหน้าที่รู้สึกได้รับการตอบแทนที่เหมาะสมกับความพยายามของตน นอกจากนี้ การสร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวผ่านการทำงานที่ยืดหยุ่น เช่น การทำงานระยะไกลหรือการจัดเวลาทำงานที่ยืดหยุ่น ช่วยลดความเครียดและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน อีกทั้งการส่งเสริมสุขภาพจิตและความสุขของเจ้าหน้าที่ เช่น โครงการสนับสนุนทางจิตวิทยา (EAPs) และกิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพ ยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้เจ้าหน้าที่รู้สึกผูกพันและมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งส่งผลให้เจ้าหน้าที่ทำงานอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์กร

การเสริมสร้างความร่วมมือและวัฒนธรรมองค์กร

การเสริมสร้างความร่วมมือและการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิภาพเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรในยุคปัจจุบัน โดยเฉพาะในยุคที่เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทสำคัญในการทำงานและการสื่อสารภายในองค์กร การสร้างวัฒนธรรมที่เปิดกว้างและการทำงานร่วมกันเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพสามารถช่วยให้องค์กรเติบโตและปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว ในขณะที่เดียวกันการจัดการความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นก็มีความสำคัญไม่แพ้กันในการเสริมสร้างความร่วมมือภายในองค์กร

วัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างและเน้นการมีส่วนร่วม วัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างและเน้นการมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่เป็นสิ่งสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม องค์กรที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วม (Inclusion) ช่วยให้เจ้าหน้าที่รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและสามารถแสดงความคิดเห็นหรือไอเดียใหม่ ๆ ได้อย่างเปิดเผย วัฒนธรรมการทำงานที่เปิดกว้างนี้ยังช่วยเพิ่มความเชื่อมั่นและความผูกพันของเจ้าหน้าที่กับองค์กร (Roberson, 2006) นอกจากนี้ การสร้างวัฒนธรรมที่สนับสนุนความหลากหลายยังช่วยให้การตัดสินใจและการ

แก้ปัญหาในองค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้น เนื่องจากมีมุมมองที่หลากหลายและครอบคลุมมาจากเจ้าหน้าที่หลายกลุ่ม (Cox, 2001)

องค์กรในยุคปัจจุบันจึงจำเป็นต้องสร้างกลยุทธ์ที่ช่วยให้เจ้าหน้าที่ทุกคนสามารถมีส่วนร่วมในกระบวนการต่าง ๆ เช่น การตัดสินใจ การวางแผน และการพัฒนานโยบายขององค์กร โดยใช้วิธีการสื่อสารที่เปิดกว้างและโปร่งใส ซึ่งสามารถทำได้ผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ การประชุมร่วมกัน หรือแม้แต่การสร้างพื้นที่สื่อสารภายในที่ให้เจ้าหน้าที่สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นได้อย่างเสรี (Bourke & Dillon, 2018)

การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพในยุคที่ต้องทำงานระยะไกล การทำงานระยะไกล (Remote Working) กลายเป็นแนวโน้มที่ได้รับความนิยมอย่างแพร่หลายหลังจากการแพร่ระบาดของโควิด-19 การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพในยุคที่ต้องทำงานระยะไกลนั้นท้าทายมากกว่าในสภาพแวดล้อมแบบดั้งเดิม เนื่องจากความห่างเหินทางกายภาพอาจทำให้การสื่อสารและความร่วมมือในทีมลดลง (Gajendran & Harrison, 2007) ดังนั้น การสร้างทีมงานระยะไกลให้มีประสิทธิภาพต้องอาศัยการใช้เทคโนโลยีการสื่อสารที่ทันสมัย เช่น แพลตฟอร์มการประชุมออนไลน์อย่าง Zoom หรือ Microsoft Teams ซึ่งช่วยให้ทีมสามารถประชุมและทำงานร่วมกันได้จากระยะไกล นอกจากนี้ยังมีเครื่องมือจัดการงาน เช่น Asana หรือ Trello ที่ช่วยให้สมาชิกในทีมสามารถติดตามความคืบหน้าของโครงการและแบ่งงานได้อย่างชัดเจน (Gibbs, Sivunen & Boyraz, 2017)

การสร้างความไว้วางใจในทีมงานระยะไกลยังมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากการสื่อสารที่ไม่เป็นทางการอาจลดลงในสภาพแวดล้อมที่ต้องทำงานทางไกล ดังนั้นผู้นำทีมควรสร้างบรรยากาศที่เปิดให้มีการสื่อสารอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการส่งเสริมความเชื่อมั่นในทีมด้วยการให้เจ้าหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบในงานของตนเอง และให้ข้อเสนอแนะอย่างสม่ำเสมอ (Wang et al., 2021)

การจัดการความขัดแย้งในองค์กรยุคใหม่ ในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว การเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมและการทำงานในองค์กรอาจเป็นสาเหตุให้เกิดความขัดแย้งภายในองค์กรได้ง่ายขึ้น ความขัดแย้งในที่ทำงานสามารถเกิดขึ้นได้จากหลากหลายสาเหตุ ไม่ว่าจะเป็นความไม่เข้าใจในเป้าหมายของงาน ความขัดแย้งด้านบุคลิกภาพ หรือความแตกต่างในมุมมองต่อการทำงานของเจ้าหน้าที่แต่ละคน (Jehn & Mannix, 2001)

การจัดการความขัดแย้งในองค์กรยุคใหม่ต้องเน้นการสื่อสารอย่างเปิดเผยและการแก้ปัญหาที่มุ่งสร้างความร่วมมือ มากกว่าการมุ่งไปที่การลงโทษฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง การสร้างวัฒนธรรมที่เปิดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการรับฟังอย่างจริงจังเป็นหนึ่งในเครื่องมือสำคัญในการลดความขัดแย้ง นอกจากนี้ องค์กรยังสามารถใช้เทคนิคการไกล่เกลี่ย (Mediation) ในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง โดยมุ่งเน้นการหาข้อตกลงที่ทุกฝ่ายยอมรับได้ (Bendersky, 2003)

ในยุคดิจิทัล องค์กรยังสามารถใช้เครื่องมือและแพลตฟอร์มออนไลน์ในการจัดการความขัดแย้ง เช่น การประชุมออนไลน์เพื่อพูดคุยปัญหาหรือใช้เครื่องมือวิเคราะห์ปัญหาในการประเมินและหาทางออกที่เป็นกลาง ซึ่งช่วยให้องค์กรสามารถจัดการปัญหาได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

การเสริมสร้างความร่วมมือและวัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรในยุคดิจิทัล ซึ่งเทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญในการทำงานและการสื่อสาร วัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างและเน้นการมีส่วนร่วมช่วยเสริมสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม การมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่ในการตัดสินใจและการสื่อสารอย่างโปร่งใสทำให้เจ้าหน้าที่รู้สึกมีคุณค่าและผูกพันกับองค์กรมากขึ้น การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพในยุคที่ต้องทำงานระยะไกลก็เป็นอีกหนึ่งความท้าทาย การใช้เทคโนโลยีการสื่อสารและเครื่องมือจัดการงานที่ทันสมัยช่วยให้การทำงานร่วมกันเป็นไปอย่างราบรื่น นอกจากนี้ การสร้างความไว้วางใจในทีมระยะไกลและการสื่อสารอย่างต่อเนื่องยังมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างความร่วมมือ การจัดการความขัดแย้งในองค์กรยุคใหม่จำเป็นต้องเน้นการสื่อสารอย่างเปิดเผย การไกล่เกลี่ยเพื่อหาข้อตกลงที่ทุกฝ่ายยอมรับได้ และการใช้เครื่องมือออนไลน์ในการจัดการปัญหาช่วยให้องค์กรสามารถรับมือกับความขัดแย้งได้อย่างมีประสิทธิภาพและรวดเร็ว

บทบาทของผู้นำในยุคปัจจุบัน

ผู้นำในยุคปัจจุบันต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของเทคโนโลยี สังคม และเศรษฐกิจ ทำให้บทบาทของผู้นำมีความสำคัญมากขึ้นในด้านการปรับตัวและการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ การนำองค์กรให้ปรับตัวเข้ากับยุคดิจิทัลที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยไม่สูญเสียความสามารถในการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพและการพัฒนาผู้นำรุ่นใหม่ เป็นความท้าทายที่สำคัญในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ผู้นำในยุคดิจิทัลต้องปรับตัวและพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ในยุคดิจิทัล ผู้นำต้องปรับตัวและพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี การจัดการข้อมูล และการใช้ระบบการสื่อสารดิจิทัลเพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีใหม่ ๆ เช่น ปัญญาประดิษฐ์ (AI) การวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analytics) และระบบจัดการงานแบบอัตโนมัติ ส่งผลให้ผู้นำต้องมีความรู้และทักษะที่สามารถนำเทคโนโลยีเหล่านี้มาใช้ประโยชน์ในองค์กรได้อย่างเต็มที่ (Dery, Sebastian & van der Meulen, 2017) นอกจากนี้ การมีความเข้าใจในเทคโนโลยีช่วยให้ผู้นำสามารถตัดสินใจได้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเฉพาะในการวางแผนกลยุทธ์ทางธุรกิจที่ต้องการข้อมูลและการวิเคราะห์ที่แม่นยำ

ทักษะที่สำคัญอีกประการหนึ่งของผู้นำในยุคนี้คือทักษะด้าน agility หรือความคล่องตัวในการบริหารจัดการ ซึ่งหมายถึงความสามารถในการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์หรือแนวทางการทำงานตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

อย่างรวดเร็ว โดยไม่สูญเสียเป้าหมายหลักขององค์กร (Goleman, Boyatzis, & McKee, 2013) ผู้นำที่มีความคล่องตัวสามารถสร้างความเชื่อมั่นให้กับทีมงานและเจ้าหน้าที่ แม้จะอยู่ในสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน

การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงเร็ว การสื่อสารเป็นทักษะที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้ผู้นำในยุคปัจจุบัน ผู้นำจำเป็นต้องสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพในสภาพแวดล้อมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและหลากหลาย โดยเฉพาะเมื่อการทำงานระยะไกล (Remote Working) และการใช้แพลตฟอร์มการสื่อสารดิจิทัลกลายเป็นวิธีการทำงานหลัก การสื่อสารในยุคนี้ไม่เพียงแต่ต้องชัดเจนและแม่นยำ แต่ยังสามารถสร้างความเข้าใจและความร่วมมือได้แม้ในสถานการณ์ที่ยากลำบาก (Men, 2014)

การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพยังเกี่ยวข้องกับการสร้างช่องทางสื่อสารที่เปิดกว้างและโปร่งใส ผู้นำที่ประสบความสำเร็จมักเป็นผู้ที่สามารถฟังความเห็นของเจ้าหน้าที่ได้อย่างเปิดกว้าง และสนับสนุนให้เกิดการสื่อสารทั้งในระดับองค์กรและระหว่างทีม การใช้เครื่องมือดิจิทัลในการสื่อสาร เช่น การใช้แชทกลุ่ม การประชุมออนไลน์ และการรายงานผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลต่าง ๆ ช่วยให้ข้อมูลถูกถ่ายทอดได้อย่างรวดเร็วและทั่วถึง (Tourish, 2019)

การพัฒนาผู้นำรุ่นใหม่ หรือ Succession Planning เป็นกระบวนการสำคัญในการรักษาความต่อเนื่องของการบริหารงานในองค์กร การเตรียมผู้นำรุ่นใหม่ให้พร้อมเข้ารับตำแหน่งในอนาคตเป็นสิ่งจำเป็นต่อความสำเร็จในระยะยาวขององค์กร โดยกระบวนการนี้ควรเริ่มต้นด้วยการระบุเจ้าหน้าที่ที่มีศักยภาพสูงในการเป็นผู้นำ และให้การสนับสนุนผ่านการฝึกอบรม การให้คำปรึกษา (Mentoring) และโอกาสในการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง (Rothwell, 2010)

องค์กรที่มีแผนการพัฒนาผู้นำรุ่นใหม่ที่ดีมักมีการกำหนดเส้นทางการเติบโตของเจ้าหน้าที่ที่ชัดเจน และการสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่พัฒนาทักษะการบริหารจัดการตั้งแต่เริ่มต้น โดยผ่านการทำงานร่วมกับผู้นำที่มีประสบการณ์ การหมุนเวียนงานในตำแหน่งต่าง ๆ (Job Rotation) และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในโครงการสำคัญขององค์กร (Charan, Drotter & Noel, 2011) การพัฒนาผู้นำรุ่นใหม่อย่างต่อเนื่องช่วยให้องค์กรสามารถสร้างทีมผู้นำที่เข้มแข็งและสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้ในอนาคต

บทบาทของผู้ผู้นำในยุคปัจจุบันมีความสำคัญอย่างยิ่งในการเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วทั้งทางเทคโนโลยี สังคม และเศรษฐกิจ ผู้นำต้องปรับตัวและพัฒนาทักษะใหม่ ๆ เพื่อให้ทันกับเทคโนโลยี เช่น ปัญญาประดิษฐ์ (AI) การวิเคราะห์ข้อมูล และการใช้ระบบดิจิทัล ซึ่งช่วยให้ผู้นำสามารถตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้ ผู้นำต้องมีทักษะด้านความคล่องตัวในการบริหารจัดการ (Agility) ซึ่งหมายถึงความสามารถในการปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วโดยไม่สูญเสียเป้าหมายหลักขององค์กร การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพเป็นอีกหนึ่งทักษะที่สำคัญ ผู้นำต้องสามารถสื่อสารได้อย่างชัดเจนในสภาพแวดล้อมที่มีความเปลี่ยนแปลงและความหลากหลาย การใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลในการสื่อสารช่วยให้

ข้อมูลสามารถถ่ายทอดได้อย่างรวดเร็วและทั่วถึง การพัฒนาผู้นำรุ่นใหม่หรือ Succession Planning เป็นกระบวนการที่สำคัญต่อการสร้างความต่อเนื่องในการบริหารองค์กร โดยการสนับสนุนและฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ที่มีศักยภาพสูงให้พร้อมรับบทบาทผู้นำในอนาคต กระบวนการนี้ช่วยให้เกิดการเติบโตอย่างต่อเนื่องและสร้างทีมผู้นำที่สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้ในระยะยาว

การประยุกต์ใช้แนวคิด HR Analytics

HR Analytics หรือการวิเคราะห์ข้อมูลทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่องค์กรนำข้อมูลเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่มาวิเคราะห์เพื่อช่วยในการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น แนวคิดนี้เน้นการใช้ข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพเพื่อปรับปรุงนโยบาย กระบวนการทำงาน และการพัฒนาบุคลากร HR Analytics จึงมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนการวางกลยุทธ์ทางธุรกิจให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรและเจ้าหน้าที่

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจในองค์กร

การวิเคราะห์ข้อมูลทรัพยากรมนุษย์ (HR Analytics) ช่วยให้องค์กรสามารถใช้ข้อมูลเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจที่มีหลักฐานและเหตุผล (data-driven decision making) ตัวอย่างเช่น องค์กรสามารถวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ การลาออก และการจ้างงานใหม่ เพื่อคาดการณ์แนวโน้มในอนาคตและวางแผนล่วงหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Fitz-Enz, 2010)

ในยุคดิจิทัล HR Analytics ได้กลายเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้ผู้จัดการสามารถตัดสินใจได้แม่นยำและรวดเร็วขึ้น ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากรสามารถช่วยให้องค์กรระบุแหล่งที่มาของผู้สมัครที่มีคุณภาพสูงสุด และปรับปรุงกระบวนการสรรหาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและลดค่าใช้จ่าย นอกจากนี้ องค์กรยังสามารถใช้ HR Analytics ในการประเมินความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่และคาดการณ์ปัจจัยที่ส่งผลให้เจ้าหน้าที่ลาออก เพื่อปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานและลดอัตราการลาออก (Angrave et al., 2016) ตัวอย่างการใช้ HR Analytics ในการตัดสินใจที่สำคัญอีกหนึ่งกรณีคือการวิเคราะห์ข้อมูลด้านการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะของเจ้าหน้าที่ ซึ่งสามารถใช้ข้อมูลจากผลการทดสอบหรือการประเมินผลการฝึกอบรมเพื่อตัดสินใจว่าการฝึกอบรมใดที่มีประสิทธิภาพที่สุด หรือว่าเจ้าหน้าที่กลุ่มใดที่ต้องการการฝึกอบรมเพิ่มเติม (Marler & Boudreau, 2017)

การใช้ข้อมูลในการพัฒนานโยบายและกระบวนการต่าง ๆ

HR Analytics ยังมีบทบาทสำคัญในการพัฒนานโยบายและกระบวนการต่าง ๆ ขององค์กร การใช้ข้อมูลในการวิเคราะห์ช่วยให้องค์กรสามารถสร้างนโยบายที่ตรงกับความต้องการของเจ้าหน้าที่และเป้าหมายทางธุรกิจมากขึ้น การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่สามารถนำมาวิเคราะห์เพื่อพัฒนา

กระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น (Huselid, 2018) ตัวอย่างเช่น ข้อมูลเกี่ยวกับเวลาในการทำงาน การลางาน หรือผลการปฏิบัติงานสามารถนำมาใช้ในการพัฒนานโยบายการทำงานที่ยืดหยุ่นหรือการทำงานจากระยะไกล (Remote Work) ที่สอดคล้องกับความต้องการของเจ้าหน้าที่มากขึ้น นอกจากนี้ การใช้ข้อมูลในการวิเคราะห์ยังช่วยให้องค์กรสามารถระบุปัญหาหรือความไม่สอดคล้องในกระบวนการทำงาน และปรับปรุงกระบวนการเหล่านั้นให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร (Minbaeva, 2018)

HR Analytics ยังช่วยในการออกแบบระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับองค์กร โดยการใช้ข้อมูลที่ได้รับจากการประเมินผลการทำงานของเจ้าหน้าที่มาวิเคราะห์เพื่อสร้างเกณฑ์การประเมินที่เป็นธรรมและสอดคล้องกับความสามารถและบทบาทของเจ้าหน้าที่แต่ละคน การใช้ข้อมูลเชิงลึกเหล่านี้ทำให้องค์กรสามารถสร้างระบบการประเมินผลที่สามารถกระตุ้นให้เจ้าหน้าที่พัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง (Levenson, 2018)

การประยุกต์ใช้แนวคิด HR Analytics หรือการวิเคราะห์ข้อมูลทรัพยากรมนุษย์ เป็นการนำข้อมูลเจ้าหน้าที่มาวิเคราะห์เพื่อช่วยในการตัดสินใจและพัฒนานโยบายที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยใช้ทั้งข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพเพื่อสนับสนุนการวางกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรและเจ้าหน้าที่ การวิเคราะห์ข้อมูลทรัพยากรมนุษย์ช่วยให้การตัดสินใจมีหลักฐานที่ชัดเจนและมีเหตุผล (data-driven decision making) เช่น การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ การลาออก หรือการจ้างงานใหม่ ซึ่งช่วยให้ผู้จัดการสามารถคาดการณ์แนวโน้มในอนาคตและวางแผนล่วงหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ HR Analytics ยังช่วยให้สามารถประเมินความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่และคาดการณ์ปัจจัยที่ทำให้เจ้าหน้าที่ลาออกได้ ทำให้องค์กรสามารถปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานเพื่อลดอัตราการลาออกและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

ในด้านการพัฒนานโยบายและกระบวนการต่าง ๆ HR Analytics มีบทบาทสำคัญในการสร้างนโยบายที่ตรงกับความต้องการของเจ้าหน้าที่และเป้าหมายทางธุรกิจ การเก็บข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานช่วยให้องค์กรสามารถพัฒนากระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ตัวอย่างเช่น ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานจากระยะไกลหรือเวลาการลางานสามารถนำมาพัฒนาเป็นนโยบายการทำงานที่ยืดหยุ่นและเหมาะสม นอกจากนี้ HR Analytics ยังช่วยออกแบบระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสม โดยใช้ข้อมูลที่ได้รับจากการประเมินผลมาเป็นเกณฑ์การประเมินที่เป็นธรรมและกระตุ้นให้เจ้าหน้าที่พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สรุปได้ว่า HR Analytics เป็นเครื่องมือที่สำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และเป็นกุญแจสำคัญในการตัดสินใจที่แม่นยำและสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรในยุคดิจิทัล

สรุป

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HRM) ในยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างมากจากสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี การทำงานแบบระยะไกล การจ้างงานแบบยืดหยุ่น และการเพิ่มความหลากหลายและความเท่าเทียมภายในองค์กร ต่างเป็นปัจจัยที่กดดันให้ผู้จัดการทรัพยากรมนุษย์ต้องปรับตัวเพื่อรักษาความสามารถในการแข่งขันและประสิทธิภาพขององค์กร ในยุคดิจิทัล แนวคิดการใช้เทคโนโลยีในการสรรหาบุคลากร (e-Recruitment) และการพัฒนาเจ้าหน้าที่ผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ได้กลายเป็นเครื่องมือสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การติดตามผลการทำงานด้วยเครื่องมือดิจิทัลช่วยให้องค์กรสามารถตัดสินใจได้จากข้อมูลที่แม่นยำมากขึ้น การสร้างแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่ในยุคปัจจุบันนั้นต้องเน้นการให้ผลตอบแทนที่ยืดหยุ่น การสร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว และการสนับสนุนสุขภาพจิตและความสุขของเจ้าหน้าที่

ความร่วมมือและการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างเป็นอีกหนึ่งประเด็นสำคัญใน HRM โดยเฉพาะการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพในการทำงานระยะไกลและการจัดการความขัดแย้งในองค์กร การเป็นผู้นำในยุคปัจจุบันยังต้องพัฒนาทักษะใหม่ ๆ เน้นการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ และวางแผนพัฒนาผู้นำรุ่นใหม่ นอกจากนี้ การใช้แนวคิด HR Analytics เป็นเครื่องมือสำคัญในการสนับสนุนการตัดสินใจและพัฒนานโยบายในองค์กร

ในอนาคต การบริหารทรัพยากรมนุษย์จะเน้นไปที่การใช้เทคโนโลยีที่ก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น เช่น ปัญญาประดิษฐ์ (AI) และการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการและวางแผนทรัพยากรมนุษย์ องค์กรจำเป็นต้องปรับกระบวนการและนโยบายการทำงานให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยีได้อย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ การเสริมสร้างวัฒนธรรมที่สนับสนุนความหลากหลายและความเท่าเทียมจะเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพได้ การพัฒนาผู้นำรุ่นใหม่และการสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมเป็นอีกหนึ่งแนวทางที่จำเป็นในอนาคต โดยการใช้ HR Analytics เพื่อประเมินและพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่อย่างมีระบบ จะเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างยั่งยืนในระยะยาว การเตรียมความพร้อมสำหรับอนาคตในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับองค์กรในการรักษาความสามารถในการแข่งขันและความยืดหยุ่นในโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว



เอกสารอ้างอิง

- Aguinis, H. (2019). *Performance Management for Dummies*. New York: John Wiley & Sons,
- Angrave, D., Charlwood, A., Kirkpatrick, I., Lawrence, M., & Stuart, M. (2016). HR and Analytics: Why HR is Set to Fail the Big Data Challenge. *Human Resource Management Journal*, 26(1), 1-11.
- Allen, T. D., Johnson, R. C., Kiburz, K. M., & Shockley, K. M. (2013). Work-Family Conflict and Flexible Work Arrangements: Deconstructing flexibility. *Personnel Psychology*, 66(2), 345-376.
- Bendersky, C. (2003). Organizational Dispute Resolution Systems: A Complementaries Model. *Academy of Management Review*, 28(4), 643-656.
- Borstorff, P. C., Marker, M. B., & Bennett, D. S. (2007). Online Recruitment: Attitudes and Behaviors of Job Seekers. *Journal of Strategic e-Commerce*, 5(1), 1-23.
- Bourke, J., & Dillon, B. (2018). The Diversity and Inclusion Revolution: Eight Powerful Truths. *Deloitte Review*, 22, 82-97.
- Brynjolfsson, E., Horton, J. J., Ozimek, A., Rock, D., Sharma, G., & TuYe, H.-Y. (2020). COVID-19 and remote work: An early look at US data. *NBER Working Paper No. 27344*. National Bureau of Economic Research, Inc.
- Burtch, G., Carnahan, S., & Greenwood, B. N. (2018). Can You Gig It? An Empirical Examination of the Gig Economy and Entrepreneurial Activity. *Management Science*, 64(12), 5497-5520.
- Charan, R., Drotter, S., & Noel, J. (2011). *The Leadership Pipeline: How to Build the Leadership Powered Company*. New York: Jossey-Bass Inc.
- Cox, T. (2001). Creating the Multicultural Organization: A Strategy for Capturing the Power of Diversity. *Jossey-Bass*.
- De Nisi, A. S., & Murphy, K. R. (2017). Performance Appraisal and Performance Management: 100 Years of Progress?. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 421-433.
- Dery, K., Sebastian, I. M., & van der Meulen, N. (2017). The Digital Workplace is Key to Digital Innovation. *MIS Quarterly Executive*, 16(2), 135-152.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*. (16th ed.). Pearson.

- Faliagka, E., Tsakalidis, A., & Tzimas, G. (2012). An Integrated E-Recruitment System for Automated Personality Mining And Applicant Ranking. *Internet Research*, 22(5), 551-568.
- Fitz-Enz, J. (2010). *The New HR Analytics: Predicting the Economic Value of Your Company's Human Capital Investments*. N.P.
- Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). The Good, the Bad, and the Unknown about Telecommuting: Meta-Analysis of Psychological Mediators and Individual Consequences. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1524-1541.
- Galanti, T., Guidetti, G., Mazzei, E., Zappalà, S., & Toscano, F. (2021). Work from Home During the COVID-19 Outbreak: the Impact on Employees' Remote Work Productivity, Engagement, and Stress. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 63(7), e426-e432.
- Goleman, D., Boyatzis, R., & McKee, A. (2013). *Primal Leadership: Unleashing The Power of Emotional Intelligence*. Harvard: Harvard Business Review Press.
- Gerhart, B., & Fang, M. (2014). Pay for (individual) Performance: Issues, Claims, Evidence and the Role of Sorting Effects. *Human Resource Management Review*, 24(1), 41-52.
- Gibbs, J. L., Sivunen, A., & Boyraz, M. (2017). Investigating the Impacts of Team Virtuality on Face-to-Face and Mediated Communication in Virtual Project Teams. *Information and Organization*, 27(3), 185-205.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2012). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. (14th ed.). New York: McGraw-Hill Irwin.
- Gomez-Mejia, L. R., Balkin, D. B., & Cardy, R. L. (2016). *Managing Human Resources*. (8th ed.). United Kingdom: Pearson.
- Grawitch, M. J., Ballard, D. W., & Erb, K. R. (2015). To Be or Not to Be (Stressed): The Critical Role of A Psychologically Healthy Workplace in Effective Stress Management. *Stress and Health*, 31(4), 264-273.
- Huselid, M. A. (2018). The Science and Practice of Workforce Analytics: Introduction to the HRM Special Issue. *Human Resource Management*, 57(3), 679-684.

- Jehn, K. A., & Mannix, E. A. (2001). The Dynamic Nature of Conflict: A Longitudinal Study of Intragroup Conflict and Group Performance. *Academy of Management Journal*, 44(2), 238-251.
- Kramer, A., & Kramer, K. Z. (2020). The Potential Impact of the COVID-19 Pandemic on Occupational Status, Work from Home, and Occupational Mobility. *Journal of Vocational Behavior*, 119, 103442.
- Kossek, E. E., Baltes, B. B., & Matthews, R. A. (2011). How Work-Family Research Can Finally Have an Impact in the Workplace. *Industrial and Organizational Psychology*, 4(3), 352-369.
- Kuhn, K. M., & Maleki, A. (2017). Micro-Entrepreneurs, Dependent Contractors, and Instaserfs: Understanding Online Labor Platform Workforces. *Academy of Management Perspectives*, 31(3), 183-200.
- Levenson, A. (2018). Using Workforce Analytics to Improve Strategy Execution. *Human Resource Management*, 57(3), 685-700.
- Marler, J. H., & Boudreau, J. W. (2017). An Evidence-Based Review of HR Analytics. *International Journal of Human Resource Management*, 28(1), 3-26.
- Men, L. R. (2014). Strategic Internal Communication: Transformational Leadership, Communication Channels, and Employee Satisfaction. *Management Communication Quarterly*, 28(2), 264-284.
- Minbaeva, D. (2018). Building Credible Human Capital Analytics for Organizational Competitive Advantage. *Human Resource Management*, 57(3), 701-713.
- Nikolaou, I. (2014). Social Networking Web Sites in Job Search and Employee Recruitment. *International Journal of Selection and Assessment*, 22(2), 179-189.
- Noe, R. A., & Kodwani, A. D. (2018). *Employee Training and Development*. (7th ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- Perkins, S. J., & White, G. (2011). *Reward Management: Alternative Reward Strategies to Improve Performance*. (2nd ed.). United Kingdom: Kogan Page.
- Roberson, Q. M. (2006). Disentangling The Meanings of Diversity and Inclusion in Organizations. *Group & Organization Management*, 31(2), 212-236.

- Roberson, Q. M. (2019). Diversity and Inclusion in the Workplace: A Review, Synthesis, and Future Research Agenda. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 6, 69-88.
- Rothwell, W. J. (2010). *Effective Succession Planning: Ensuring Leadership Continuity and Building Talent From Within*. (4th ed.). N.P.
- Salas, E., Tannenbaum, S. I., Kraiger, K., & Smith-Jentsch, K. A. (2012). The Science of Training and Development in Organizations: What Matters in Practice. *Psychological Science in the Public Interest*, 13(2), 74-101.
- Shore, L. M., Randel, A. E., Chung, B. G., Dean, M. A., Ehrhart, K. H., & Singh, G. (2011). Inclusion and Diversity in Work Groups: A Review and Model for Future Research. *Journal of Management*, 37(4), 1262-1289.
- Stone, D. L., & Deadrick, D. L. (2015). Challenges and Opportunities Affecting the Future of Human Resource Management. *Human Resource Management Review*, 25(2), 139–145.
- Sungkhawan, N. (2021). The Impact of COVID-19 on Thai Banking Sector. *Journal of Business and Management*.
- Tourish, D. (2019). *Management Studies in Crisis: Fraud, Deception, and Meaningless Research*. United Kingdom: Cambridge University Press.
- Ulrich, D. (2016). *HR from the Outside in: Six Competencies for the Future of Human Resources*. New York: McGraw-Hill Education.
- Wright, P. M., & McMahan, G. C. (2011). Exploring Human Capital: Putting “Human” Back into Strategic Human Resource Management. *Human Resource Management Journal*, 21(2), 93–104.
- Wright, T. A., & Cropanzano, R. (2000). Psychological Well-Being and Job Satisfaction as Predictors of Job Performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 84-94.
- Wang, B., Liu, Y., Qian, J., & Parker, S. K. (2021). Achieving Effective Remote Working During the COVID-19 Pandemic: A Work Design Perspective. *Applied Psychology*, 70(1), 16-59.

บทบาทผู้นำสู่การพัฒนาองค์กรที่ยั่งยืน*

Leadership's Role to Sustainable Organizational Development

พระมหาพิสุทธิ์ สิทธิเมธี ภารัง

Phramaha Phisut Sitthimethi Pharang

สำนักงานเลขานุการคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Office of the Secretary, Faculty of Social Sciences, Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand.

Corresponding Author's Email: mahaphisut@gmail.com



บทความวิชาการ

บทคัดย่อ

บทความนี้มุ่งเน้นการวิเคราะห์บทบาทสำคัญของผู้นำในการพัฒนาองค์กรให้มีความยั่งยืนในระยะยาว โดยการพัฒนาองค์กรที่ยั่งยืนครอบคลุมทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์จะสามารถกำหนดกลยุทธ์ที่เน้นการสร้างความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ บทบาทของผู้นำในการขับเคลื่อนความยั่งยืนประกอบไปด้วยการกำหนดเป้าหมายระยะยาว การเป็นแบบอย่างที่ดี การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการพัฒนาอย่างยั่งยืน การบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง และการส่งเสริมนวัตกรรมเพื่อความยั่งยืน นอกจากนี้ ผู้นำยังมีบทบาทสำคัญในการสร้างความร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกเพื่อสนับสนุนการพัฒนาความยั่งยืนในระยะยาว

ข้อเสนอแนะสำหรับผู้นำในการพัฒนาองค์กรให้เติบโตอย่างยั่งยืนในระยะยาวได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ยั่งยืน การสนับสนุนนวัตกรรมด้านความยั่งยืน และการสร้างพันธมิตรกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ข้อเสนอแนะเหล่านี้จะช่วยให้องค์กรสามารถตอบสนองต่อความท้าทายและโอกาสใหม่ ๆ ในการพัฒนาองค์กรที่ยั่งยืนในอนาคต

คำสำคัญ: บทบาทผู้นำ; การพัฒนา; องค์กร; ความยั่งยืน

Abstract

This article focuses on analyzing the crucial role of leadership in developing sustainable organizations for long-term growth. Sustainable development in organizations encompasses economic, social, and environmental dimensions. Visionary leaders are able to effectively establish strategies that emphasize sustainability. The role of leaders in driving sustainability includes setting long-term goals, acting as role models, fostering a corporate culture that supports sustainable development, managing change, and promoting innovation

for sustainability. Additionally, leaders play a key role in building collaborations with external stakeholders to support long-term sustainable development.

Recommendations for leaders to ensure sustainable growth for their organizations include establishing a clear vision, promoting a corporate culture of sustainability, supporting sustainability-focused innovations, and forming partnerships with stakeholders. These recommendations will help organizations respond to new challenges and opportunities in developing sustainable organizations in the future.

Keywords: Leadership Role; Development; Organization; Sustainability

บทนำ

ในยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ความยั่งยืนได้กลายเป็นประเด็นสำคัญสำหรับทุกองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (climate change) การลดลงของทรัพยากรธรรมชาติ หรือความกดดันจากผู้บริโภคที่ต้องการสินค้าและบริการที่มีความยั่งยืน การตอบสนองต่อปัจจัยเหล่านี้เป็นสิ่งที่ทำให้องค์กรต้องปรับตัวและเปลี่ยนแปลงแนวทางการดำเนินงานในระยะยาว การดำเนินงานที่มุ่งเน้นความยั่งยืนไม่เพียงแต่จะช่วยให้องค์กรสามารถรักษาทรัพยากรสำหรับอนาคต แต่ยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน และรักษาความไว้วางใจจากผู้บริโภค (Porter & Kramer, 2006) ในขณะเดียวกัน องค์กรที่ไม่ปรับตัวให้เข้ากับแนวทางการพัฒนาอย่างยั่งยืนอาจประสบกับความเสียหายทางธุรกิจและสูญเสียความเชื่อมั่นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ความยั่งยืน (Sustainability) ในบริบทขององค์กรหมายถึงความสามารถในการดำเนินธุรกิจในระยะยาวโดยไม่ก่อให้เกิดผลกระทบด้านลบต่อสิ่งแวดล้อม สังคม และเศรษฐกิจ รวมถึงการสร้างมูลค่าให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่าง ๆ (stakeholders) อย่างต่อเนื่อง แนวคิดนี้มักถูกกล่าวถึงผ่านกรอบ “สามเสาหลัก” หรือ “สามมิติ” ของความยั่งยืน ได้แก่ เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ซึ่งเรียกกันว่า Triple Bottom Line (Elkington, 1997) องค์กรที่ยั่งยืนจะต้องสามารถดำเนินธุรกิจด้วยความรับผิดชอบต่อทั้งสามมิตินี้ ไม่เพียงแต่การแสวงหาผลกำไรทางเศรษฐกิจเท่านั้น แต่ยังต้องคำนึงถึงการลดผลกระทบเชิงลบต่อสิ่งแวดล้อมและการพัฒนาสังคมที่ดีขึ้นด้วย

ผู้นำในองค์กรมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรสู่การพัฒนาที่มีความยั่งยืน องค์กรประกอบสำคัญของผู้นำในกระบวนการนี้รวมถึงการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการสร้างองค์กรที่ยั่งยืน ผู้นำต้องสามารถมองเห็นถึงผลกระทบของการดำเนินงานทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม และพัฒนาแนวทางที่สามารถรวมเอาความยั่งยืนเข้าไปในกลยุทธ์หลักขององค์กร นอกจากนี้ผู้นำยังต้องสามารถสร้างความเป็นผู้นำเชิงบูรณาการ (Transformational Leadership) ซึ่งเน้นการสร้างแรงบันดาลใจให้กับพนักงานและส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกในองค์กร (Bass & Avolio, 1993) ผู้นำยังต้องมีทักษะในการบริหารความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อให้เกิดความร่วมมือและการยอมรับในแนวทางการพัฒนาอย่างยั่งยืน

การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพนั้นมีความเชื่อมโยงโดยตรงกับความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรให้ยั่งยืน ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะสามารถนำพาองค์กรให้ก้าวไปข้างหน้าได้ด้วยการวางแผนและดำเนินกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับเป้าหมายด้านความยั่งยืน ผู้นำที่มีทักษะในการเป็นผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ (inspirational leadership) จะช่วยส่งเสริมให้พนักงานมีความมุ่งมั่นและร่วมมือกันในการขับเคลื่อนการพัฒนาองค์กรให้ยั่งยืน ในขณะเดียวกันผู้นำที่มีทักษะการจัดการเชิงกลยุทธ์ (strategic management) จะสามารถวางแผนและดำเนินการในเชิงระบบเพื่อให้เกิดการใช้ทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพและลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม (Northouse, 2018)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำและการพัฒนาองค์กรที่ยั่งยืน

ทฤษฎีการเป็นผู้นำ

การเปรียบเทียบทฤษฎีต่าง ๆ เกี่ยวกับการเป็นผู้นำ เช่น ทฤษฎีการเป็นผู้นำเชิงบูรณาการ (Transformational Leadership) และทฤษฎีการเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership)

ทฤษฎีการเป็นผู้นำมีหลากหลายแนวทาง แต่ทฤษฎีที่มักถูกกล่าวถึงในการพัฒนาองค์กรที่ยั่งยืนคือ ทฤษฎีการเป็นผู้นำเชิงบูรณาการ (Transformational Leadership) และทฤษฎีการเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) โดย ทฤษฎีการเป็นผู้นำเชิงบูรณาการ มุ่งเน้นที่การสร้างแรงบันดาลใจและการเปลี่ยนแปลงในเชิงบวก ผู้นำจะกระตุ้นให้ผู้ตามมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาองค์กร ส่งเสริมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาที่ต่อเนื่อง ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความยั่งยืน (Bass & Avolio, 1993)

ส่วน ทฤษฎีการเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ เน้นการวางแผนเชิงกลยุทธ์ระยะยาว โดยผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์ในการวางแผนพัฒนาองค์กรให้สามารถปรับตัวและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในสิ่งแวดล้อมทางธุรกิจที่ซับซ้อนและไม่แน่นอน (Northouse, 2018) การเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์นั้นเกี่ยวข้องกับการจัดสรรทรัพยากร การบริหารความเสี่ยง และการวางแผนโครงสร้างองค์กรเพื่อรองรับการเติบโตอย่างยั่งยืน

การนำทฤษฎีเหล่านี้มาใช้ในบริบทของการพัฒนาองค์กรที่ยั่งยืน

การผสมผสานทฤษฎีการเป็นผู้นำเชิงบูรณาการและเชิงกลยุทธ์เข้าด้วยกันเป็นวิธีที่ผู้นำสามารถใช้เพื่อสร้างองค์กรที่ยั่งยืนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำเชิงบูรณาการจะสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้พนักงานมีส่วนร่วมในการพัฒนาแนวทางที่ยั่งยืน ขณะที่ผู้นำเชิงกลยุทธ์จะใช้วิสัยทัศน์ในการกำหนดกลยุทธ์เพื่อความสำเร็จในระยะยาวขององค์กร โดยไม่เพียงแต่สร้างผลกำไรเท่านั้น แต่ยังคงดูแลสังคมและสิ่งแวดล้อมควบคู่ไปด้วย

แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรที่ยั่งยืน

การพัฒนาองค์กรที่มีความยั่งยืนทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม

แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรที่ยั่งยืนมีรากฐานมาจากแนวทาง “สามเสาหลัก” (Triple Bottom Line) ซึ่งประกอบด้วยความยั่งยืนในสามมิติ คือ ด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม (Elkington, 1997) การพัฒนาองค์กรให้มีความยั่งยืนหมายถึงการที่องค์กรต้องสามารถดำเนินธุรกิจได้อย่างต่อเนื่องในระยะยาว โดยไม่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม มีการรับผิดชอบต่อสังคมและชุมชน และสร้างผลตอบแทนที่ยั่งยืนทางเศรษฐกิจ

ทั้งนี้ องค์กรที่สามารถพัฒนาได้อย่างยั่งยืนจะสามารถเพิ่มความสามารถในการแข่งขันในตลาดและสร้างความไว้วางใจให้กับผู้บริโภค

ความสัมพันธ์ระหว่างความยั่งยืนกับความสำเร็จระยะยาวขององค์กร

ความยั่งยืนไม่ได้เป็นเพียงแนวคิดเชิงศีลธรรมเท่านั้น แต่ยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จระยะยาวขององค์กร องค์กรที่มีแนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืนมักจะสามารถลดความเสี่ยงทางธุรกิจและเพิ่มความเชื่อมั่นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (stakeholders) ได้ดีกว่าองค์กรที่ไม่คำนึงถึงความยั่งยืน (Dyllick & Hockerts, 2002) การดำเนินงานที่มุ่งเน้นความยั่งยืนช่วยให้องค์กรสามารถรักษาทรัพยากรทั้งภายในและภายนอกไว้ใช้งานได้ในอนาคต และส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนและผู้บริโภค

ทฤษฎีการเป็นผู้นำและการพัฒนาองค์กรที่ยั่งยืนมีบทบาทสำคัญในการสร้างความสำเร็จระยะยาวขององค์กร โดยทฤษฎีการเป็นผู้นำเชิงบูรณาการ (Transformational Leadership) มุ่งเน้นการสร้างแรงบันดาลใจและการกระตุ้นให้พนักงานมีส่วนร่วมในกระบวนการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กร ขณะที่ทฤษฎีการเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) เน้นการวางแผนระยะยาว การจัดการทรัพยากร และการบริหารความเสี่ยง เพื่อตอบสนองต่อความท้าทายที่เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ การผสมผสานทฤษฎีทั้งสองนี้สามารถช่วยให้องค์กรพัฒนาไปสู่ความยั่งยืนในมิติเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ตามแนวคิด "สามเสาหลัก" (Triple Bottom Line) ซึ่งองค์กรที่คำนึงถึงความยั่งยืนจะสามารถลดความเสี่ยงทางธุรกิจ สร้างความเชื่อมั่นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และรักษาทรัพยากรไว้ใช้งานในอนาคต ทำให้สามารถแข่งขันในตลาดได้อย่างยั่งยืนและมั่นคง

บทบาทผู้นำในองค์กรที่ยั่งยืน

การวางกลยุทธ์สำหรับองค์กรที่ยั่งยืน

การจัดทามวิสัยทัศน์และเป้าหมายระยะยาวที่เกี่ยวข้องกับความยั่งยืน หนึ่งในบทบาทสำคัญของผู้นำองค์กรคือการวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับแนวทางความยั่งยืน ผู้นำต้องกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายระยะยาวที่ไม่เพียงแต่มุ่งเน้นไปที่ผลกำไรทางเศรษฐกิจ แต่ยังครอบคลุมถึงการดูแลสังคมและสิ่งแวดล้อมด้วยการวางแผนดังกล่าวจะช่วยให้เกิดการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ที่สนับสนุนการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและลดผลกระทบทางลบต่อสิ่งแวดล้อม (Porter & Kramer, 2006)

ผู้นำควรกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน เช่น การลดการปล่อยก๊าซคาร์บอน การใช้พลังงานหมุนเวียน และการพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเหล่านี้ทำให้พนักงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ สามารถรับรู้และสนับสนุนทิศทางขององค์กรในการพัฒนาอย่างยั่งยืน

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างยั่งยืน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยให้องค์กรเติบโตอย่างยั่งยืน ผู้นำควรส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาทักษะของพนักงาน เพื่อให้พวกเขาสามารถนำเสนอแนวทางใหม่ ๆ ที่สามารถสร้างประโยชน์ให้กับองค์กรในระยะยาว นอกจากนี้ การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์และทรัพยากรอื่น ๆ ที่มีอยู่อย่างมี

ประสิทธิภาพก็เป็นปัจจัยสำคัญในการสนับสนุนการเติบโตที่ยั่งยืน เช่น การใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต ลดการใช้พลังงาน และลดการสูญเสียทรัพยากร

การสร้างวัฒนธรรมที่สนับสนุนความยั่งยืน

บทบาทของผู้นำในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการพัฒนาอย่างยั่งยืน ผู้นำมีบทบาทสำคัญในการกำหนดวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมให้เกิดความยั่งยืน วัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนความยั่งยืนควรมีองค์ประกอบที่เปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงองค์กร ผู้นำควรให้ความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจและสนับสนุนพนักงานในการร่วมมือกันเพื่อบรรลุเป้าหมายด้านความยั่งยืน ผู้นำที่มีความสามารถในการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรจะสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืนและเกิดผลได้จริง (Schein, 2010)

วิธีการที่ผู้นำสามารถเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมของพนักงานเพื่อสนับสนุนแนวทางที่ยั่งยืน การเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมของพนักงานเป็นหนึ่งในความท้าทายที่สำคัญของผู้นำ ผู้นำควรสร้างแรงบันดาลใจและชี้แนะแนวทางที่เป็นแบบอย่างให้กับพนักงานเพื่อให้พวกเขา รู้สึกว่าการพัฒนาอย่างยั่งยืนเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ การสื่อสารถึงคุณค่าของการทำงานอย่างยั่งยืน และการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการแสดงความคิดเห็นและการริเริ่มแนวคิดใหม่ ๆ จะช่วยสนับสนุนให้พนักงานมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาองค์กร

การเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อความยั่งยืน

การนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้เพื่อขับเคลื่อนองค์กรสู่ความยั่งยืน ผู้นำเชิงนวัตกรรมมีบทบาทสำคัญในการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้เพื่อเสริมสร้างความยั่งยืนให้กับองค์กร ผู้นำจะต้องเปิดโอกาสให้เกิดการวิจัยและพัฒนาภายในองค์กร และสนับสนุนให้เกิดการใช้เทคโนโลยีที่ช่วยลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ตัวอย่างเช่น การใช้พลังงานหมุนเวียน หรือการปรับปรุงกระบวนการผลิตให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อลดของเสียและการใช้ทรัพยากรที่มากเกินไป

ผู้นำจะต้องทำอย่างไรในการสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรมและการพัฒนาอย่างยั่งยืน ผู้นำที่มีความสามารถในการสร้างนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงในองค์กรเพื่อความยั่งยืนจะต้องส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะของพนักงาน พร้อมทั้งจัดหาทรัพยากรและสิ่งสนับสนุนที่จำเป็น เช่น การสร้างแผนงานวิจัยและพัฒนา หรือการสร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้างสำหรับการริเริ่มโครงการใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความยั่งยืน ผู้นำจะต้องเน้นการสนับสนุนการทดลองและการใช้แนวทางใหม่ ๆ ที่ไม่เคยมีมาก่อน เพื่อขับเคลื่อนองค์กรสู่ความยั่งยืนในระยะยาว

กรณีศึกษา: ผู้นำและองค์กรที่ยั่งยืน

การวิเคราะห์บทบาทของผู้นำในองค์กรที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาแนวทางยั่งยืน ในหลายองค์กรทั่วโลก ผู้นำได้แสดงบทบาทสำคัญในการสร้างความสำเร็จในด้านความยั่งยืน โดยเฉพาะการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการพัฒนาอย่างยั่งยืน หนึ่งในตัวอย่างที่เห็นได้ชัดคือ Nike ซึ่งเป็นองค์กรที่มีความเป็นผู้นำในการพัฒนาความยั่งยืนในอุตสาหกรรมการผลิตกีฬา Nike มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ผู้นำของ Nike ได้ขับเคลื่อนโครงการ Nike's Move to Zero ที่มุ่งเน้นการลดการ

ปล่อยคาร์บอนและของเสียในกระบวนการผลิต การตัดสินใจเชิงกลยุทธ์เหล่านี้มาจากการวางแผนระยะยาว และการมองเห็นถึงความสำคัญของความยั่งยืนทั้งในด้านเศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อม (Smith, 2020)

Unilever เป็นอีกหนึ่งองค์กรที่เป็นตัวอย่างในด้านความยั่งยืน โดยผู้นำของบริษัทได้ดำเนินการตามโครงการ *Sustainable Living Plan* ซึ่งครอบคลุมทั้งการปรับปรุงกระบวนการผลิต การใช้วัตถุดิบที่ยั่งยืน และการสร้างผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (Cohen, 2017) Unilever ได้แสดงให้เห็นว่าการสร้างผลิตภัณฑ์ที่ยั่งยืนไม่เพียงแต่ช่วยลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม แต่ยังสามารถเพิ่มความพึงพอใจของผู้บริโภค และสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ

Tesla เป็นอีกหนึ่งองค์กรที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนนวัตกรรมเพื่อความยั่งยืน โดยมี **Elon Musk** เป็นผู้นำที่โดดเด่นในการผลักดันให้บริษัทมุ่งสู่การผลิตรถยนต์ไฟฟ้าที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและการพัฒนาเทคโนโลยีพลังงานสะอาด Tesla ได้แสดงให้เห็นถึงความเป็นผู้นำในด้านการลดการใช้พลังงานจากแหล่งที่ไม่ยั่งยืนและเปลี่ยนแปลงวิธีการใช้พลังงานในอุตสาหกรรมรถยนต์ การสร้างนวัตกรรมนี้ทำให้ Tesla กลายเป็นหนึ่งในผู้นำที่มีอิทธิพลในอุตสาหกรรมยานยนต์ที่เน้นความยั่งยืน (Cohen, 2017)

ตัวอย่างที่แสดงให้เห็นถึงความสำเร็จในการสร้างองค์กรที่มีความยั่งยืนในด้านต่าง ๆ จากกรณีศึกษาทั้งสามองค์กรนี้ ผู้นำได้แสดงบทบาทในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความยั่งยืนผ่านการกำหนดกลยุทธ์ที่ชัดเจนในด้านต่าง ๆ

Nike เน้นการลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมในกระบวนการผลิต ด้วยการใช้นวัตกรรมทางเทคโนโลยีเพื่อปรับปรุงการผลิตและลดการปล่อยของเสีย

Unilever มุ่งเน้นการปรับปรุงผลิตภัณฑ์และกระบวนการผลิตให้สอดคล้องกับแนวทางความยั่งยืน โดยการใช้วัตถุดิบที่มาจากแหล่งที่ยั่งยืนและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีขึ้นกับผู้บริโภค

Tesla แสดงให้เห็นถึงบทบาทของผู้นำในการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้เพื่อเปลี่ยนแปลงอุตสาหกรรมยานยนต์สู่การใช้พลังงานที่ยั่งยืน

บทบาทของผู้นำในองค์กรที่ยั่งยืนมีความสำคัญอย่างยิ่งในการวางกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับความยั่งยืนทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการกำหนดเป้าหมายระยะยาวที่ไม่เพียงแต่มุ่งเน้นผลกำไร แต่ยังรวมถึงการดูแลสิ่งแวดล้อมและสังคมด้วย การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการบริหารจัดการทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพเป็นหัวใจสำคัญในการสร้างองค์กรที่เติบโตอย่างยั่งยืน นอกจากนี้ ผู้นำยังต้องมีบทบาทในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมของพนักงานให้มุ่งสู่แนวทางที่ยั่งยืน และนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้เพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม กรณีศึกษาจากองค์กรชั้นนำเช่น Nike, Unilever และ Tesla แสดงให้เห็นว่าผู้นำสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืนผ่านการกำหนดกลยุทธ์ที่เน้นความยั่งยืนทั้งในกระบวนการผลิต การพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และการใช้นวัตกรรมเพื่อสร้างความเปลี่ยนแปลงในอุตสาหกรรม โดยทั้งหมดนี้ทำให้ผู้นำสามารถสร้างองค์กรที่เติบโตได้อย่างมั่นคงและยั่งยืนในระยะยาว

การประเมินบทบาทสำคัญที่ผู้นำมีต่อการพัฒนาองค์กรให้มีความยั่งยืน

ผู้นำมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาองค์กรให้มีความยั่งยืน เนื่องจากความยั่งยืนไม่ใช่เพียงแค่การตอบสนองต่อแรงกดดันจากภายนอก เช่น กฎหมายหรือความต้องการของผู้บริโภคเท่านั้น แต่ยังเป็นกลยุทธ์ระยะยาวที่ส่งผลต่อการอยู่รอดและความเจริญก้าวหน้าขององค์กร ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และทักษะในการสร้างแรงบันดาลใจสามารถนำพาองค์กรให้ปรับตัวและเติบโตในยุคที่ความยั่งยืนเป็นกุญแจสำคัญสู่ความสำเร็จ

การกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จในการพัฒนาอย่างยั่งยืนเริ่มต้นจากการมีผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (visionary leadership) ผู้นำต้องสามารถมองการณ์ไกลและเข้าใจถึงความสำคัญของการดำเนินงานที่ไม่เพียงแต่คำนึงถึงผลกำไรระยะสั้น แต่ยังต้องรวมถึงการสร้างผลกระทบเชิงบวกในระยะยาวต่อสิ่งแวดล้อมและสังคม (Elkington, 1997) ผู้นำจะต้องสามารถแปลงวิสัยทัศน์นี้ไปสู่กลยุทธ์ที่ชัดเจนและนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งรวมถึงการตั้งเป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับการลดการใช้พลังงาน ลดของเสีย และส่งเสริมการใช้ทรัพยากรที่ยั่งยืน (Porter & Kramer, 2006)

การกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาอย่างยั่งยืน ตัวอย่างเช่น Tesla ได้รับการยอมรับว่ามีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการเป็นผู้นำด้านยานยนต์ไฟฟ้าและพลังงานสะอาด ซึ่งเป็นการตอบสนองต่อปัญหาการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างไม่ยั่งยืน (Cohen, 2017)

การเป็นแบบอย่างที่ดีและการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้นำมีบทบาทสำคัญในการเป็นแบบอย่างให้พนักงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ ในองค์กร ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาอย่างยั่งยืน การเป็นแบบอย่างที่ดีช่วยส่งเสริมให้พนักงานมีความเชื่อมั่นและยอมรับในวิสัยทัศน์ขององค์กร ตัวอย่างของผู้นำที่มีบทบาทสำคัญในเรื่องนี้คือ Paul Polman อดีต CEO ของ Unilever ซึ่งเขาได้ริเริ่มและนำพาองค์กรเข้าสู่แนวทางการพัฒนาที่มุ่งเน้นความยั่งยืนโดยใช้ *Unilever Sustainable Living Plan* การนำแผนงานนี้มาใช้ทำให้ Unilever สามารถลดการปล่อยก๊าซคาร์บอนและเพิ่มการใช้วัตถุดิบที่มาจากแหล่งยั่งยืนได้สำเร็จ (Smith, 2020)

การที่ผู้นำสามารถเป็นตัวอย่างในการนำเอาความยั่งยืนมาใช้ในกระบวนการดำเนินงานนั้น จะช่วยให้พนักงานรับรู้และเข้าใจว่าความยั่งยืนเป็นส่วนสำคัญของวิถีการทำงานและการตัดสินใจภายในองค์กร การสร้างแรงบันดาลใจจะช่วยให้พนักงานมีส่วนร่วมในการสร้างนวัตกรรมและกระบวนการที่ช่วยเพิ่มความยั่งยืนให้กับองค์กรในระยะยาว

บริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง ผู้นำต้องมีความสามารถในการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง (change management) ซึ่งเป็นหนึ่งในทักษะที่สำคัญในการพัฒนาองค์กรให้มีความยั่งยืน การบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงนั้นจำเป็นต้องมีการสนับสนุนจากผู้นำในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง ผู้นำต้องทำให้พนักงานมีความมั่นใจในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและรับรู้ว่าความยั่งยืนเป็นเป้าหมายสำคัญที่ทุกคนต้องร่วมมือกันบรรลุ (Schein, 2010) ในกรณีของ Nike ผู้นำขององค์กรได้ทำการเปลี่ยนแปลงแนวทางการผลิตและการจัดการซัพพลายเชนเพื่อให้เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมมากขึ้น โดยการลดของเสียและการใช้วัสดุที่ยั่งยืนผ่านโครงการ *Move to Zero* ที่มุ่งหวังลดการปล่อยคาร์บอนให้เป็นศูนย์ การเปลี่ยนแปลง

นี้เกิดขึ้นภายใต้การบริหารจัดการที่ดีของผู้นำที่สามารถสร้างการยอมรับและแรงจูงใจให้พนักงานและซัพพลายเออร์ปรับตัวต่อแนวทางใหม่ ๆ (Smith, 2020)

การสร้างนวัตกรรมเพื่อความยั่งยืน นวัตกรรมเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนองค์กรสู่ความยั่งยืน ผู้นำที่ประสบความสำเร็จในการสร้างนวัตกรรมเพื่อความยั่งยืนจะต้องมีการสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาภายในองค์กร รวมถึงการสร้างวัฒนธรรมที่ส่งเสริมให้พนักงานมีความคิดสร้างสรรค์และกล้าเสี่ยงที่จะลองสิ่งใหม่ ๆ การนำนวัตกรรมมาใช้ในการลดการใช้ทรัพยากร การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต หรือการพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมเป็นสิ่งที่ผู้นำควรให้การสนับสนุน ตัวอย่างเช่น **Elon Musk** ผู้นำของ **Tesla** ได้นำพาบริษัทเข้าสู่การเป็นผู้นำในอุตสาหกรรมยานยนต์ไฟฟ้า ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในการลดการพึ่งพาพลังงานที่ไม่ยั่งยืน การพัฒนารถยนต์ไฟฟ้าและเทคโนโลยีแบตเตอรี่ที่สามารถกักเก็บพลังงานได้มากขึ้น เป็นนวัตกรรมที่ช่วยลดการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์และช่วยส่งเสริมการใช้พลังงานสะอาด (Cohen, 2017)

การสร้างความร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย นอกจากการสร้างนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร ผู้นำยังต้องมีบทบาทสำคัญในการสร้างความร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก อาทิ คู่ค้า ชุมชน และรัฐบาล การสร้างพันธมิตรที่สนับสนุนความยั่งยืนจะช่วยให้องค์กรสามารถเพิ่มความสามารถในการพัฒนาและปรับตัวให้เข้ากับความต้องการของตลาดที่เปลี่ยนแปลงไปได้ดียิ่งขึ้น ตัวอย่างของ **Unilever** ที่ได้ร่วมมือกับซัพพลายเออร์และเกษตรกรเพื่อสร้างห่วงโซ่อุปทานที่ยั่งยืน ซึ่งส่งผลให้ Unilever สามารถสร้างความมั่นคงในการจัดหาวัตถุดิบที่ยั่งยืน และเพิ่มความเชื่อมั่นจากผู้บริโภคที่ต้องการผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (Smith, 2020)

จากการประเมินบทบาทของผู้นำในการพัฒนาองค์กรให้มีความยั่งยืน จะเห็นได้ว่าผู้นำมีหน้าที่หลักในการกำหนดวิสัยทัศน์ การเป็นแบบอย่างที่ดี การบริหารการเปลี่ยนแปลง การสร้างนวัตกรรม และการสร้างความร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้นำที่มีความสามารถในด้านเหล่านี้จะช่วยให้องค์กรสามารถเติบโตอย่างยั่งยืนและตอบสนองต่อความท้าทายในยุคปัจจุบันได้

ผู้นำมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้มีความยั่งยืน โดยไม่เพียงแต่ตอบสนองต่อแรงกดดันภายนอก เช่น กฎหมายหรือความต้องการของผู้บริโภค แต่ยังต้องกำหนดวิสัยทัศน์ระยะยาวที่เน้นการเติบโตอย่างยั่งยืน ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์สามารถกำหนดกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับการรักษาสิ่งแวดล้อมและสังคม เช่น การลดการใช้พลังงานและการส่งเสริมการใช้ทรัพยากรที่ยั่งยืน ซึ่งสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้พนักงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเห็นความสำคัญของความยั่งยืน ตัวอย่างเช่น **Tesla** ภายใต้การนำของ **Elon Musk** ที่ได้เน้นนวัตกรรมยานยนต์ไฟฟ้าเพื่อลดการใช้พลังงานที่ไม่ยั่งยืน ผู้นำยังต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการผลักดันแนวคิดด้านความยั่งยืนและสร้างแรงจูงใจให้พนักงานมีส่วนร่วมในกระบวนการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ ผู้นำยังมีบทบาทในการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงเพื่อสนับสนุนการปรับตัวให้สอดคล้องกับวิถีการทำงานใหม่ ๆ ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม รวมถึงการส่งเสริมการวิจัยและนวัตกรรมภายในองค์กร เช่น การพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่ยั่งยืน อีกทั้งผู้นำยังต้องสร้างความร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก เช่น ซัพพลายเออร์และชุมชน เพื่อขับเคลื่อนความยั่งยืนในทุกระดับของธุรกิจ ตัวอย่างเช่น **Unilever** ที่ได้ร่วมมือกับเกษตรกรเพื่อสร้างห่วงโซ่

อุปทานที่ยั่งยืนซึ่งช่วยเสริมสร้างความมั่นคงทางวัตถุดิบและความเชื่อมั่นของผู้บริโภค จากการประเมินบทบาทของผู้นำในการสร้างความยั่งยืน พบว่าผู้นำมีบทบาทสำคัญในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป็นแบบอย่างในการเปลี่ยนแปลง และสร้างความร่วมมือกับภาคส่วนต่าง ๆ เพื่อให้องค์กรเติบโตได้อย่างยั่งยืนในระยะยาว

สรุป

ผู้นำมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้มีความยั่งยืนในทุกมิติ ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคม หรือสิ่งแวดล้อม การพัฒนาองค์กรให้ยั่งยืนไม่ใช่เพียงแค่เรื่องของ การตอบสนองต่อความต้องการของตลาด แต่เป็นการสร้างรากฐานที่มั่นคงและยั่งยืนให้กับองค์กรในระยะยาว การประเมินบทบาทของผู้นำในเรื่องนี้แสดงให้เห็นว่าผู้นำที่มีวิสัยทัศน์จะสามารถกำหนดกลยุทธ์ที่เน้นความยั่งยืนอย่างชัดเจน ทั้งในด้านการกำหนดเป้าหมายที่มีความเฉพาะเจาะจง การพัฒนานวัตกรรมที่สนับสนุนความยั่งยืน และการสร้างความร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ต่อเนื่อง

ผู้นำที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้พนักงานมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรจะช่วยสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนแนวทางความยั่งยืน ผู้นำที่มีบทบาทเป็นแบบอย่างที่ดีในการนำความยั่งยืนมาใช้ในการกระบวนการดำเนินงานสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรและส่งเสริมให้พนักงานตระหนักถึงความสำคัญของการลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม นอกจากนี้ การเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมยังช่วยขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จในยุคที่เทคโนโลยีและนวัตกรรมมีบทบาทสำคัญในการสร้างความยั่งยืน

ข้อเสนอแนะสำหรับผู้นำที่ต้องการพัฒนาองค์กรให้เติบโตอย่างยั่งยืนในระยะยาวคือการเน้นวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและกำหนดกลยุทธ์ที่สามารถปฏิบัติได้จริง การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงานในกระบวนการพัฒนาอย่างยั่งยืน การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ช่วยลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม และการสร้างความร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมดในกระบวนการพัฒนาเหล่านี้ การผสมผสานแนวทางเหล่านี้จะช่วยให้องค์กรสามารถเติบโตได้อย่างมั่นคงและยั่งยืนในระยะยาว

เอกสารอ้างอิง

- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1993). Transformational leadership and organizational culture. *Public Administration Quarterly*, 17(1), 112-121.
- Cohen, B. (2017). Tesla and the rise of the sustainable enterprise. *Journal of Business Strategy*, 38(1), 28-35.
- Dyllick, T., & Hockerts, K. (2002). Beyond the business case for corporate sustainability. *Business Strategy and the Environment*, 11(2), 130-141.
- Elkington, J. (1997). *Cannibals with forks: The triple bottom line of 21st century business*. Capstone.
- Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and practice* (8th ed.). Sage Publications.

- Porter, M. E., & Kramer, M. R. (2006). Strategy and society: The link between competitive advantage and corporate social responsibility. *Harvard Business Review*, 84(12), 78-92.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (4th ed.). Jossey-Bass.
- Smith, J. (2020). The role of leadership in sustainable business development: A case study of Nike. *Journal of Sustainability Management*, 15(3), 45-57.

การตัดสินใจด้วยเหตุผลจากกิจกรรมทางการตลาดวิ่งเพื่อการกุศล*

Rational Decision Making from Charity Running Marketing Activities

ปราโมทย์ ยอดแก้ว

Pramote Yotkaew

คณะวิทยาการจัดการ สาขาการตลาด มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

Faculty of Management Science, Marketing Department, Suan Dusit University, Thailand.

Corresponding Author's Email: Pramote_yotkaew@yahoo.com



บทคัดย่อ

บทความวิจัย

งานวิจัยเรื่อง การตัดสินใจด้วยเหตุผลจากกิจกรรมทางการตลาดวิ่งเพื่อการกุศล มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาพฤติกรรม ความต้องการ และปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมกิจกรรมวิ่งมาราธอนเพื่อการกุศล เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยแบบเชิงปริมาณ การสำรวจเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามผ่านระบบ google forms การสุ่มตัวอย่างไม่ใช้ความน่าจะเป็น แบบบังเอิญไม่มีหลักเกณฑ์ จากกิจกรรมงาน “ก่อกองวิ่ง” ณ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการผังเมือง มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต โดยขอความร่วมมือให้นักวิ่งตอบด้วยความเต็มใจ มีอิสระ ได้ข้อมูลจำนวน 123 ชุด ในการวิเคราะห์สรุปผล

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ร่วมกิจกรรมวิ่งตามโอกาสที่เหมาะสม โดยมีการเตรียมตัวด้วยการฝึกซ้อมวิ่ง เตรียมอุปกรณ์สำหรับวิ่ง และค้นหาสิ่งอำนวยความสะดวก มีความต้องการเรื่องการสื่อสารกิจกรรมงานวิ่ง และจะใช้อินเทอร์เน็ตระหว่างการแข่งขันวิ่ง ในการค้นหาโปรแกรมการวิ่ง การวางแผนการเดินทาง และการสมัครและชำระเงินออนไลน์ ส่วนปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมกิจกรรมวิ่งเพื่อการกุศล คือรูปแบบการจัดกิจกรรม ของรางวัลและเสื้อวิ่ง และเหรียญรางวัลที่สวยงาม และการให้บริการของเจ้าหน้าที่ในการจัดงานมีความเต็มใจคอยให้ความช่วยเหลือ ซึ่งการร่วมกิจกรรมจะมีเหตุมีผลเพื่อสุขภาพ ทางร่างกายและจิตใจ เพราะได้มีส่วนร่วมช่วยเหลือสังคม

คำสำคัญ: การตลาด; ส่งเสริมการวิ่ง; การตัดสินใจ; เหตุผล; การกุศล

* Received January 23, 2024; Revised September 22, 2024; Accepted September 24, 2024

บทนี้พัฒนาจากงานวิจัยเรื่อง กิจกรรมทางการตลาดวิ่งเพื่อการกุศล ในวิชาการวิจัยการตลาด สาขาการตลาด คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ของกลุ่มนักศึกษาประกอบด้วย พิรพัฒน์ ชัยรัมย์, สิริรักษ์ สุขจันทร์, วรรณภา จันทเยี่ยม, ประทีป อินศิริ, เกียรติศักดิ์ เชื้อวงษ์ และ ฐิตาภา คันทะพล

Abstract

The study entitled “Rational Decision-Making in Charity Marketing Activities” aimed to explore the behavior, requirements, and important factors influencing decision-making in charity marathon participation. A descriptive quantitative research method was used in the study. Data were gathered using a Google Form questionnaire that was based on accidental and nonprobability sampling at the "Kor Karn Wing" event at Thammasat University, Rangsit Campus, Faculty of Architecture and Planning. 123 forms were collected to analyze and summarize the data with a contribution of runners who agreed to respond to the questionnaire.

From the study, it was found that most informants participate in running events when the opportunity arises, and they prepare by practicing running, gathering running equipment, and searching for facilities. They have communication needs for running events and will use the internet to find running programs, plan trips, register, and pay online. Important factors influencing decision-making in charity marathon participation include format of the event, the prizes and running shirts, and beautiful medals, including the service of the event staff, whether they are willing to provide assistance or not. The main reason for joining the event is also for physical and mental health as it is a part of contributing to society.

Keywords: Marketing; Promotion of Running; Decision-Making; Reason; Charity

บทนำ

การมีภาวะสุขภาพที่ดีทั้งกายและใจเป็นสิ่งที่ทุกคนพึงปรารถนา แต่การมีสุขภาพที่ดีมิได้หมายความว่าเพียงแต่การไม่เจ็บป่วยหรือปราศจากโรคภัยไข้เจ็บเท่านั้น แต่ยังครอบคลุมถึงการมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงสมบูรณ์ และมีจิตใจรวมถึงอารมณ์กับสังคม ดังนั้นการออกกำลังกายเป็นกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพประเภทหนึ่ง ที่คนส่วนมากให้ความสำคัญ จากการเคลื่อนไหวส่วนต่างๆ ของร่างกาย เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้ระบบอวัยวะต่างๆ ของร่างกายได้ทำงานอย่างเต็มที่ เช่น ระบบกล้ามเนื้อ ข้อต่อร่างกาย ระบบการไหลเวียนของโลหิต ระบบการหายใจ เป็นต้น นอกจากนี้ยังก่อให้เกิดประโยชน์ต่อบุคคลทุกเพศ ทุกวัย ทั้งบุคคลที่มีภาวะสุขภาพดี และบุคคลที่เจ็บป่วย ก็ยังสามารถป้องกันโรคหรือลดอัตราเสี่ยงการเกิดโรคต่างๆ เช่น โรคอ้วน โรคความดันโลหิตสูง โรคหัวใจ และโรคหลอดเลือด ซึ่งการออกกำลังกายด้วยวิธีการเดิน การวิ่ง “วิ่งเพื่อสุขภาพ” (ศิลปวัฒนธรรม, 2565) หรือการวิ่งมาราธอน และ ก็เป็นกิจกรรมหนึ่งที่นิยมมากในการออกกำลังกาย เพราะการวิ่งมาราธอนเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ประชาชนสามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเอง ครอบครัว ชุมชน และสังคม สามารถนำไปสู่การมีส่วนร่วมในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม การเมืองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยเหตุผลนี้กีฬาจึงถูกนำไปใช้เป็นเครื่องมือเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับครอบครัวและกลุ่มชุมชนผู้ที่มีความชื่นชอบกีฬาเหมือนกัน ทั้งในประเทศและทั่วโลกที่อาศัยกระบวนการของกีฬาในการ

สร้างสรรค์สิ่งดีๆ ให้เกิดขึ้น อาทิ การทำการแข่งขันสร้างรายได้เป็นนักกีฬาอาชีพ ทีมอาชีพ และการแข่งขันสมัครเล่นหรือกิจกรรมกีฬาเพื่อการกุศลที่ส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมสร้างรายได้เพื่อสังคม หรือสร้างเครือข่ายชุมชนเพื่อความสุขรวมถึงการสร้างจิตสำนึกในการดำรงชีวิตที่มีคุณธรรม มีระเบียบวินัย มีความรับผิดชอบหน้าที่ เคารพในสิทธิของตนเองและผู้อื่น อันเป็นรากฐานที่ดีของสังคม (ทรงศักดิ์ รักพวง, 2562)

การวิ่งมาราธอน เป็นกีฬาที่เกิดขึ้นมาพร้อมกับมนุษย์ เนื่องจากในอดีตมนุษย์ต้องอาศัยการวิ่งในการดำเนินชีวิต ไม่ว่าจะเป็นการวิ่งเร็วเพื่อให้พ้นจากสัตว์ร้าย การวิ่งไล่เพื่อจับสัตว์เอาไว้เป็นอาหาร และหากพิจารณาถึงการเล่นกีฬาและการออกกำลังกาย จะพบว่า การวิ่งถือเป็นพื้นฐานที่สำคัญของการออกกำลังกาย และการเล่นกีฬาในเกือบทุกประเภท (ประวัติกีฬา, 2560) ปัจจุบันการวิ่งเป็นกีฬาที่ได้รับความนิยมอย่างมากจากผู้รักในการออกกำลังกาย เนื่องจากการออกกำลังกายด้วยการวิ่งใช้งบประมาณน้อย สามารถวิ่งเมื่อไรหรือวิ่งที่ไหนก็ได้ และเป็นเรื่องง่ายที่ทุกคนสามารถทำได้จริง ซึ่งเห็นได้จากการจัดกิจกรรมวิ่งตามสถานที่ต่างๆ จะมีผู้เข้าร่วมกิจกรรมเป็นจำนวนมาก เช่น กิจกรรม “สสส. จอมบึงมาราธอน ครั้งที่ 33” ปี 2561 การวิ่งในวันที่ 21 มกราคม จะมีนักวิ่งรวม 12,700 คน (สสส., 2561) ส่วนงานจอมบึงมาราธอนครั้งที่ 34 ยังคงได้รับความสนใจจากนักวิ่งทั่วประเทศจำนวนมาก โดยปี 2562 มีผู้สมัครเข้าร่วมรวมกว่า 27,000 คน ก่อนจะใช้วิธีจับสลากล็อตโตจนได้ผู้เข้าร่วมเต็มโควตา 15,000 คน ซึ่งในปีนี้ได้พัฒนามาตรฐานการจัดการแข่งขันให้ดียิ่งขึ้น โดยเฉพาะด้านความปลอดภัย เพื่อเป็นการสะท้อนเสียงเรียกร้องจาก “หมู่บ้านจอมบึง” ไปสู่อีกกว่า 8 หมื่นหมู่บ้านทั่วประเทศ ให้เห็นคุณค่าของการวิ่งและการออกกำลังกายด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้พี่น้องชาวไทยมีการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอไปสู่การลดภาวะโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง ตลอดจนพัฒนาสุขภาพของคนไทย นอกจากนี้ยังเตรียมที่จะจัดตั้งศูนย์มาราธอนศึกษา เป็นแหล่งรวบรวมข้อมูลองค์ความรู้ด้านมาราธอน ที่ทันสมัยและทันเหตุการณ์กับกระแสการเติบโตของการออกกำลังกายของคนในประเทศต่อยอดไปสู่การพัฒนาการท่องเที่ยวกีฬาในอนาคต (สสส., 2562) เมื่อการวิ่งมาราธอนสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งดีๆ ในสังคมได้ จึงเกิดกิจกรรมการจัดงานวิ่งเพื่อระดมทุนในการช่วยเหลือสังคมในด้านต่างๆ ตัวอย่างที่ชัดเจนเช่น โครงการก้าวคนละก้าว ครั้งที่ 2 ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อระดมทุนทรัพย์ในการจัดซื้อเครื่องมือแพทย์ที่ยังขาดแคลนให้กับโรงพยาบาล และเป็นกำลังใจแก่บุคลากรทางการแพทย์ โดยสรุปยอดบริจาคเป็นจำนวนเงินทั้งสิ้นประมาณ 1,380 ล้านบาท ซึ่งโครงการก้าวคนละก้าว นั้น นำวิ่งโดยนักวิ่งชื่อดังของเมืองไทย “นายอาทิตย์ วรธา คงมาลัย” หรือ “ตูน บอดี้สแลม” ปราบกฏการณ์ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าการวิ่งมาราธอนสามารถเสริมสร้างให้เกิดความร่วมมือกันในด้านต่างๆ (ทรงศักดิ์ รักพวง, 2562) จากกิจกรรมที่กล่าวมาทำให้เห็นถึงการออกกำลังกายอย่างมีเหตุผล จากใจนำมาสู่การสร้างกุศล เป็นจุดเริ่มต้นการทำบุญด้วยการระดมทุนเพื่อซื้ออุปกรณ์ทางการแพทย์ อาหาร หรือการบริจาคให้คนยากไร้ ทุกอย่างที่ว่ามาต่างดูเหมือนจะเป็นสิ่งที่ดี แต่กิจกรรมลักษณะนี้แทบทั้งหมดเป็นการช่วยได้เพียงบรรเทาอาการของปัญหา แต่กลับไม่ได้เข้าไปจัดการกับต้นตอของปัญหาในเรื่องของสุขภาพและการรอคอยที่จะได้รับการสนับสนุนจากผู้อื่นโดยไม่ได้แก้ปัญหามาตามระบบขององค์การที่แท้จริง ทำให้การให้หรือการบริจาคอาจยิ่งตอกย้ำปัญหาให้ฝังรากลึกกว่าเดิม มีหลายครั้งที่เกิดปัญหาจากกิจกรรมเงินบริจาคให้กับคนด้อยโอกาสเฉพาะกลุ่ม ไม่ว่าจะเป็นชาวบ้านในสลัมหรือกลุ่มคนผู้พิการ จากมุมมองนี้จะมีความเสี่ยงสูงมากเพราะจะยิ่งตอกย้ำคนในชุมชนให้รู้สึกแปลกแยกออกจากคนกลุ่มอื่น ทำให้เป็น

การขยายความแตกต่างระหว่างชนชั้นอย่างชัดเจนขึ้น และยังสามารถส่งเสริมอำนาจแก่ผู้มีกำลังมากกว่า ในด้านเงิน สุขหรือความสุขสูงส่งทางจริยธรรม และการกุศลอาจเป็นประโยชน์ต่อผู้จัดการหรือผู้ให้ มากกว่า "ผู้รับ" เพราะผู้รับส่วนใหญ่จะมีโครงสร้างการรวมกลุ่มที่ไม่ชัดเจน หวังประโยชน์ที่จะได้รับโดยไม่คิดอะไรมาก ทำให้สิ่งที่ตีค่าออกมาจากงานการกุศลแต่ละครั้งจึงไม่ใช่ตัวเลขที่แสดงถึงผลกระทบทางสังคมหรือคุณภาพชีวิตของผู้รับที่ดีขึ้นอย่างเป็นระบบได้ แต่ผลที่คนส่วนใหญ่เห็นจะเป็นตัวเลขเงินบริจาคหรือจำนวนสิ่งของที่ได้รับบริจาค ซึ่งเป็นการประเมินเพียงพื้นผิวของงานการกุศลเท่านั้น ซึ่งตัวเลขยอดบริจาคจะถูกใช้เพื่อโฆษณาชวนเชื่อ และสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่ผู้จัดกิจกรรม ซึ่งสุดท้ายไม่มีใครรู้ว่ากลุ่มคนที่เราต้องการช่วยเหลือนั้นมีคุณภาพชีวิตดีขึ้นอย่างไรหรือไม่ นี่ยังไม่รวมถึงการที่หน่วยงานภาครัฐมักจะลดงบประมาณที่สนับสนุนการแก้ปัญหาต่างๆ เมื่อพบว่ามิโครงการการกุศลจำนวนมากกำลังช่วยแก้ปัญหา และปัญหาต่างๆ เช่น การนำเงินบริจาคไปใช้ผิดประเภท สวัสดิการในกิจกรรมไม่ดี สิ่งที่จะให้ไม่เหมาะสมตามที่แจ้งหรือโฆษณา รวมถึงของรางวัล เป็นต้น (การกุศล : ความหวังดีที่อาจส่งผลเสียมากกว่าผลดี, 2564)

ข้อมูลดังกล่าวชี้ให้เห็นความสำคัญของการออกกำลังการเพื่อสุขภาพแต่ในกิจกรรมที่มีค่าใช้จ่ายจากกิจกรรมที่มีวัตถุประสงค์เพื่อการกุศลแต่ยังมีปัญหา “คาใจ” ในบางเรื่อง เพราะกิจกรรมอาจมีผลกระทบต่อภาพรวมทางจิตใจของผู้ที่คำนึงถึงเรื่องการกุศลที่สะท้อนออกมาในแต่ละกิจกรรมของงานวิ่งมาราธอนเพื่อการกุศล จึงจัดทำวิจัยเรื่อง กิจกรรมทางการตลาดส่งเสริมการวิ่งเพื่อการกุศล ซึ่งการศึกษาจะสามารถเป็นการเสนอแนวทางปัญหาที่สะท้อนความรู้ความเข้าใจให้กับผู้สนใจที่จะจัดกิจกรรมการวิ่งมาราธอนเพื่อการกุศลสามารถใช้เป็นข้อมูลในการตัดสินใจในการจัดกิจกรรมในครั้งต่อไปเพื่อให้เกิดปัญหาน้อยที่สุด เกิดประโยชน์ในการจัดกิจกรรมอย่างสมบูรณ์แบบมากขึ้น และเสริมสร้างให้เกิดความร่วมมือกันในด้านต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างโอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และทำให้เกิดกิจกรรมร่วมกัน ซึ่งขั้นตอนและกระบวนการที่ก่อให้เกิดความสำเร็จดังที่ได้กล่าวไปข้างต้นนั้น จะต้องอาศัยการศึกษาเรียนรู้จากปัญหาและกระบวนการต่างๆ จากผู้จัดกิจกรรมที่มีประสิทธิภาพ กล่าวคือ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร ประสบการณ์ แล้วพัฒนาไปสู่การวางแผนร่วมกัน ดำเนินกิจกรรมร่วมกัน ทำให้หลีกเลี่ยงความซ้ำซ้อนและความผิดพลาดเพื่อการจัดกิจกรรมการวิ่งมาราธอนเพื่อการกุศลอย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมและความต้องการของนักวิ่งที่มีต่อกิจกรรมการวิ่งมาราธอนเพื่อการกุศล
2. เพื่อศึกษาปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมกิจกรรมวิ่งมาราธอนเพื่อการกุศล

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การตัดสินใจด้วยเหตุผลจากกิจกรรมทางการตลาดวิ่งเพื่อการกุศล เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยแบบเชิงปริมาณ เพื่อนำเสนอตามวัตถุประสงค์ โดยมีกระบวนการ

รวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ ข้อมูลที่คณะผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลมาเพื่อใช้ในงานวิจัย เช่น สื่ออินเทอร์เน็ตข้อมูลวิจัยต่าง ๆ ตลอดจนแนวคิด ทฤษฎี หนังสืออ้างอิง และบทความทางวิชาการ และข้อมูลปฐมภูมิจากการสำรวจในพื้นที่ ดังนี้

ประชากร เป็นประชาชนที่ชอบออกกำลังกายและเข้าร่วมกิจกรรมวิ่งมาราธอนเพื่อการกุศล ซึ่งเป็นกลุ่มที่อยู่ในเกณฑ์อายุขั้นต่ำที่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมการวิ่งมาราธอน

กลุ่มตัวอย่าง เป็นประชาชน(นักวิ่ง) ที่เข้าร่วมกิจกรรมงาน “ก่อการวิ่ง” ณ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการผังเมือง มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต การสุ่มตัวอย่างไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Nonprobability sampling) แบบบังเอิญ (Accidental sampling) โดยไม่มีหลักเกณฑ์ จำนวน 123 คน

เครื่องมือ มีการหาข้อมูลความรู้ จากการค้นคว้าทบทวนวรรณกรรม แนวคิดและทฤษฎีต่างๆ เอกสารทางวิชาการ รวมไปถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำความรู้ที่ได้ไปกำหนดร่างแบบสอบถามงานวิจัย และตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือวิจัยโดยอาศัยดุลยพินิจของผู้เชี่ยวชาญ ใช้วิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Consistency : IOC) ระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาในประเด็นที่ต้องการวิจัยไปให้ผู้เชี่ยวชาญ ก่อนนำไปเก็บข้อมูลมีการปรับเป็นแบบสอบถามผ่านระบบ google forms โดยแบ่งคำถามออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย ข้อมูลทั่วไป พฤติกรรมที่มีต่อกิจกรรมงานวิ่งมาราธอน และปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมกิจกรรม

การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการลงพื้นที่ ร่วมกิจกรรมในงานกิจกรรมงาน “ก่อการวิ่ง” ณ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการผังเมือง มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต วันที่ 19 พฤศจิกายน 2565 โดยขอความร่วมมือแล้วให้นักวิ่งตอบด้วยความเต็มใจ มีอิสระในการให้ข้อมูล

การวิเคราะห์ นำข้อมูลมาทำการวิเคราะห์โดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รวมถึงการวิเคราะห์โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวน 123 ชุด จากข้อมูลทั่วไป เรื่องเพศ พบว่า เพศชาย จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 51.2 และเพศหญิง จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 48.8 มีช่วงอายุส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 21 – 30 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 48.8 รองลงมาคือ อายุ 41 - 50 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 23.6 และรองลงมาคือ อายุ 31 - 40 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 17.1 มีสถานภาพส่วนใหญ่เป็น โสด จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 66.7 รองลงมาคือ สมรส จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 26.8 และ หย่าร้าง/ม่าย/แยกกันอยู่ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 6.5 เรื่องระดับการศึกษาส่วนใหญ่ จบปริญญาตรี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 59.4 รองลงมาคือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 26.8 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 13.8 ด้านอาชีพส่วนใหญ่เป็นนักเรียน/นักศึกษา จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 35.8 รองลงมาคือ พนักงานบริษัทเอกชน จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 22.8 และ ข้าราชการ จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 13 รายได้ส่วนใหญ่น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท จำนวน 31 คน เท่ากับ 10,001 - 20,000

บาท จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 25.2 รองลงมาคือ 30,001 - 40,000 บาท จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 19.5 และ 20,001 - 30,000 บาท จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 13.8 โดยข้อมูลสามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

พฤติกรรมที่มีต่อกิจกรรมงานวิงมาราธอน

ผู้ให้ข้อมูลมีเรื่องเหตุผลที่เลือกเข้าร่วมงานวิงมาราธอนในครั้งนี้ ด้วยเหตุผลส่วนใหญ่ คือ เพื่อสุขภาพ จำนวน 105 คำตอบ คิดเป็นร้อยละ 30.52 รองลงมาคือ เพื่อพัฒนาตนเอง จำนวน 73 คำตอบ คิดเป็นร้อยละ 21.22 รองลงมาคือ เพื่อความท้าทาย / ตื่นเต้น จำนวน 47 คำตอบ คิดเป็นร้อยละ 13.66 รองลงมาคือ เพื่อเอาชนะตนเอง จำนวน 39 คำตอบ คิดเป็นร้อยละ 11.34 รองลงมาคือ เพื่อสร้างเครือข่าย จำนวน 34 คำตอบ คิดเป็นร้อยละ 9.88 รองลงมาคือ เพื่อรางวัล จำนวน 25 คำตอบ คิดเป็นร้อยละ 7.27 รองลงมาคือ เพื่อการยอมรับทางสังคม จำนวน 19 คำตอบ คิดเป็นร้อยละ 5.52 ผู้ให้ข้อมูลสามารถตอบเหตุผลได้มากกว่า 1 คำตอบ

เรื่องความถี่ในการร่วมกิจกรรมพบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ ขึ้นอยู่กับโอกาส จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 42.3 รองลงมา คือ 2 - 3 เดือนครั้ง จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 26 และรองลงมาคือ เดือนละครั้ง จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 21.1

เรื่องการเตรียมตัวก่อนเข้าร่วมงานวิงในแต่ละครั้ง พบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีการฝึกซ้อมวิ่ง จำนวน 91 คำตอบ คิดเป็นร้อยละ 25.78 รองลงมาคือ เตรียมอุปกรณ์สำหรับวิ่ง จำนวน 72 คำตอบ คิดเป็นร้อยละ 20.40 รองลงมาคือ ค้นหาสิ่งอำนวยความสะดวก จำนวน 70 คำตอบ คิดเป็นร้อยละ 19.83 รองลงมาคือ เตรียมงบประมาณ จำนวน 46 คำตอบ คิดเป็นร้อยละ 13.03 รองลงมาคือ ติดต่อผู้จัดงานวิง จำนวน 29 คำตอบ คิดเป็นร้อยละ 8.22 รองลงมาคือมีสองลำดับคือ ค้นหาที่พัก จำนวน 22 คำตอบ คิดเป็นร้อยละ 6.23 และค้นหาแหล่งท่องเที่ยว จำนวน 22 คำตอบ คิดเป็นร้อยละ 6.23 และอันดับสุดท้ายคือ อื่นๆ จำนวน 1 คำตอบ คิดเป็นร้อยละ 0.28

ความต้องการที่มีต่อกิจกรรมงานวิงมาราธอน

ผู้ให้ข้อมูลมีความต้องการในเรื่อง ช่องทางในการรับรู้ และติดตามข่าวสารงานวิงโดยทั่วไป พบว่า ส่วนใหญ่รับสื่อสังคมออนไลน์ จำนวน 95 คำตอบ คิดเป็นร้อยละ 38 รองลงมาคือ บุคคลใกล้ชิด จำนวน 76 คำตอบ คิดเป็นร้อยละ 30.4 รองลงมาคือ ชมรม จำนวน 45 คำตอบ คิดเป็นร้อยละ 18 รองลงมาคือ ป้ายโฆษณา จำนวน 26 คำตอบ คิดเป็นร้อยละ 10.4 รองลงมาคือ โทรทัศน์ จำนวน 6 คำตอบ คิดเป็นร้อยละ 2.4 และอันดับสุดท้ายมีสองลำดับคือ วิทยู จำนวน 1 คำตอบ คิดเป็นร้อยละ 0.4 และ อื่นๆ จำนวน 1 คำตอบ คิดเป็นร้อยละ 0.4

ส่วนเรื่องการใช้อินเทอร์เน็ตระหว่างการเดินทางเข้าร่วมงานวิงครั้งนี้ทำให้ประโยชน์ทางใด พบว่า ส่วนใหญ่ใช้ค้นหาโปรแกรมการวิ่งต่างๆ จำนวน 68 คำตอบ คิดเป็นร้อยละ 15.45 รองลงมาคือ วางแผนการเดินทาง จำนวน 66 คำตอบ คิดเป็นร้อยละ 15 รองลงมาคือ สมัครและชำระเงินออนไลน์ จำนวน 65 คำตอบ คิดเป็นร้อยละ 14.77 รองลงมาคือ ติดตามข่าวสารงานวิง จำนวน 57 คำตอบ คิดเป็นร้อยละ 12.95 รองลงมาคือ อัฟ

รูปที่ทำในกิจกรรมในสื่อสังคมออนไลน์ จำนวน 39 คำตอบ คิดเป็นร้อยละ 8.86 รองลงมาคือ ตรวจสอบบริการของผู้จัดงาน จำนวน 38 คำตอบ คิดเป็นร้อยละ 8.64 รองลงมาคือ ค้นหาข้อมูลเกี่ยวกับการจัดงานวิ่งที่ได้มาตรฐานระดับโลก จำนวน 35 คำตอบ คิดเป็นร้อยละ 7.95 รองลงมาคือ ค้นหารูปในงานวิ่ง จำนวน 26 คำตอบ คิดเป็นร้อยละ 5.91 รองลงมาคือ ค้นหาแหล่งท่องเที่ยว จำนวน 25 คำตอบ คิดเป็นร้อยละ 5. รองลงมาคือ จองและค้นหาที่พัก เช่ารถ พาหนะ จำนวน 20 คำตอบ คิดเป็นร้อยละ 4.55 และอันดับสุดท้ายคือ อื่นๆ จำนวน 1 คำตอบ คิดเป็นร้อยละ 0.23

ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมกิจกรรมวิ่ง

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ร้อยละและแปลผลกิจกรรมปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมกิจกรรมวิ่ง

กิจกรรมการให้บริการ	\bar{x}	S.D.	ร้อยละ	แปลผล
ด้านการจัดการกิจกรรม				
การประชาสัมพันธ์โครงการ	3.94	1.41	78.8	มาก
รูปแบบการจัดกิจกรรม	4.08	0.71	81.6	มาก
ช่วงวันและเวลาที่ใช้จัดงานมีความเหมาะสม สะดวกในการเข้าร่วม	4.00	1.41	80.0	มาก
มีการอัปเดตข้อมูลเกี่ยวกับงานอย่างสม่ำเสมอ	4.03	1.41	80.6	มาก
มีการจัดกิจกรรมความบันเทิงที่เกิดขึ้นในการแข่งขัน คุณภาพ เช่น เครื่องเสียง พิธีกร ผู้นำการวอร์มอัพ	4.02	0	80.4	มาก
ด้านของรางวัลและเสื้อ				
คุณภาพของเสื้อวิ่ง	4	1.41	80	มาก
ความสวยงามของเสื้อวิ่ง	4.07	1.41	81.4	มาก
คุณภาพของเหรียญรางวัล	4.02	1.41	80.4	มาก
ความสวยงามของเหรียญรางวัล	4.06	1.41	81.2	มาก
ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก				
สามารถหาที่พักใกล้สถานที่จัดงาน	3.99	0.71	79.8	มาก
อาหารในวันงานเพียงพอต่อกันวิ่ง	4.06	1.41	81.2	มาก
มีความหลากหลายของอาหารในวันงาน	4.05	1.41	81	มาก
การให้บริการฝ่ายพยาบาลและความปลอดภัย	4.11	1.41	82.2	มาก
มีจุดรับน้ำเพียงพอ	4.15	0.71	83	มาก
ห้องน้ำสะอาด	3.98	1.41	79.6	มาก
จำนวนห้องน้ำเพียงพอ	3.92	1.41	78.4	มาก

กิจกรรมการให้บริการ	\bar{X}	S.D.	ร้อยละ	แปลผล
เส้นทางในการวิ่งมีความเหมาะสม	4.13	1.41	82.6	มาก
สถานที่จัดงานเหมาะสม	4.04	1.41	80.8	มาก
สถานที่จอดรถเพียงพอ	4.04	1.41	80.8	มาก
สถานที่จัดงานมีความสะอาดเรียบร้อย	4.07	1.41	81.4	มาก
การดูแลรักษาความปลอดภัย	4.21	0.71	84.2	มากที่สุด
เจ้าหน้าที่ในการจัดงานมีความเต็มใจคอยให้ความช่วยเหลือ	4.24	0.71	84.8	มากที่สุด
ความพึงพอใจของการจัดงานครั้งนี้โดยรวม	4.26	1.41	85.2	มากที่สุด
รวม	4.09	1.21	81.8	มาก

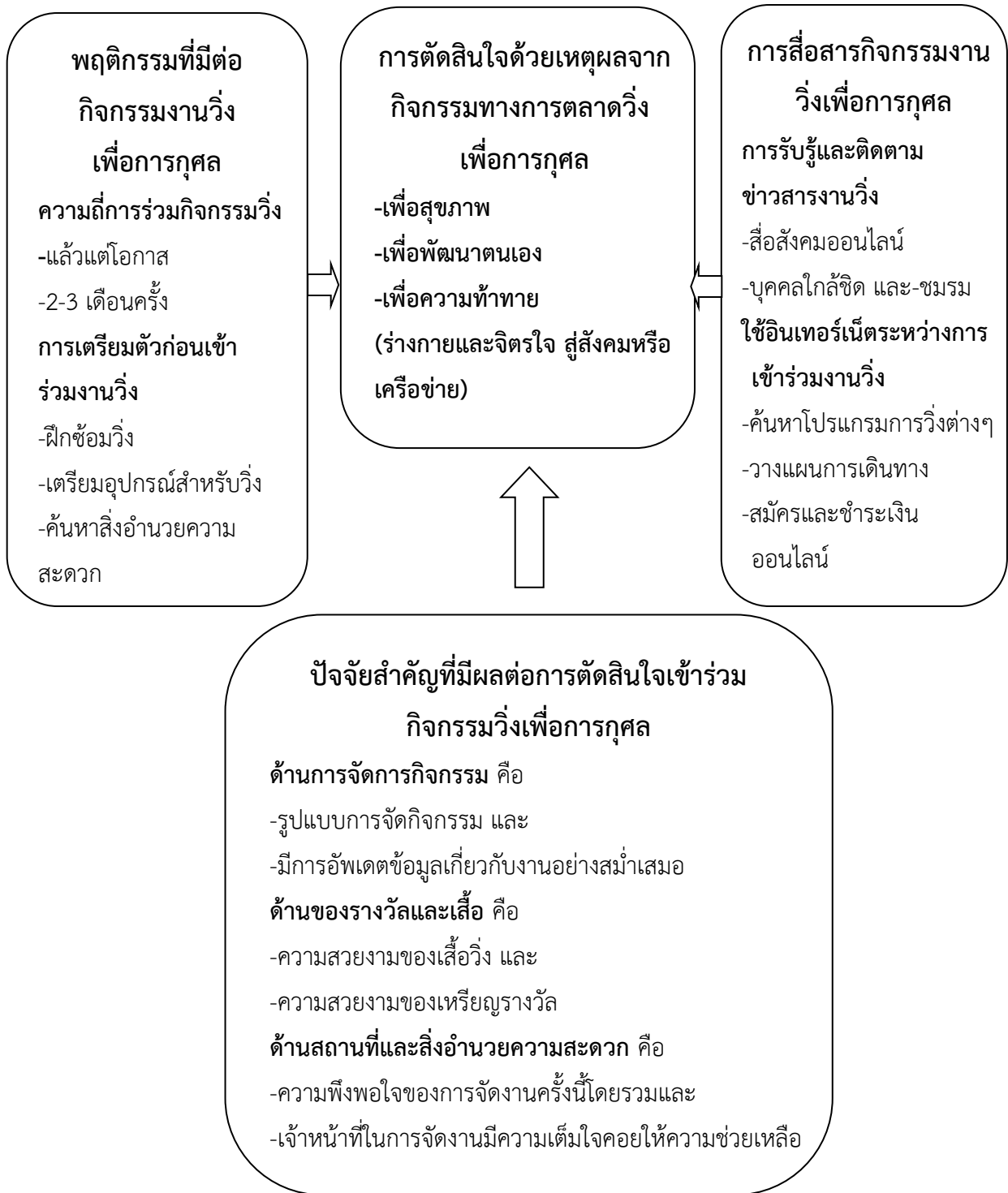
จากตารางแสดงให้เห็นถึงค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับความสำคัญมาก ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 1.21) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าลำดับสูงสุดคือ ความพึงพอใจของการจัดงานครั้งนี้โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับความสำคัญมากที่สุด ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 1.41) รองลงมาคือ เจ้าหน้าที่ในการจัดงานมีความเต็มใจคอยให้ความช่วยเหลือ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับความสำคัญมากที่สุด ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.71) และรองลงมาคือ การดูแลรักษาความปลอดภัย ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.71) และอันดับสุดท้ายคือ จำนวนห้องน้ำเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับความสำคัญมาก ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 1.41)

ในเรื่องความต้องการเข้าร่วมกิจกรรม ครั้งต่อไป พบว่า ส่วนใหญ่จะเข้าร่วม จำนวน 75 คำตอบ คิดเป็นร้อยละ 58.14 รองลงมาคือ ไม่แน่ใจ จำนวน 48 คำตอบ คิดเป็นร้อยละ 37.2 ส่วนไม่เข้าร่วม จำนวน 5 คำตอบ คิดเป็นร้อยละ 3.88

ข้อเสนอแนะจากกิจกรรมพบว่า ถนนที่ใช้ในการจัดกิจกรรมไม่ค่อยดี รวมถึงระยะทางเหมือนจะไม่ครบตามที่กำหนด อยากให้เจ้าหน้าที่รับผิดชอบแต่ละจุดยิ้มแย้มแจ่มใสกันบ้าง และเรื่องที่จอดรถของผู้ที่เข้าร่วมกิจกรรมควรบริการให้สะดวกในการเข้าออกหรือมีการชี้แจงในเรื่องที่จอดรถอย่างเหมาะสม

องค์ความรู้ใหม่

ข้อมูลจากการตัดสินใจด้วยเหตุผลจากกิจกรรมทางการตลาดวิ่งเพื่อการกุศล เมื่อวิเคราะห์สามารถนำมาสู่การสังเคราะห์ตีความ ในการตัดสินใจร่วมกิจกรรมวิ่งด้วยเหตุผลจาก พฤติกรรมและปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมกิจกรรมวิ่งสามารถชี้ให้เห็นถึงเหตุผลในการร่วมกิจกรรมดังนี้



ภาพที่ 1: แรงขับเคลื่อนการตัดสินใจด้วยเหตุผลจากกิจกรรมทางการตลาดวิ้งเพื่อการกุศล

จากรูป แสดงให้เห็นว่า มีแรงขับเคลื่อนพฤติกรรมของผู้ร่วมกิจกรรมที่มีต่อกิจกรรมงานวิ้งเพื่อการกุศลซึ่งการจะได้ร่วมกิจกรรมต้องมีโอกาส ดังนั้นถ้ามีแรงขับเคลื่อนการสื่อสารกิจกรรมงานวิ้งเพื่อการกุศลที่ดีก็จะเป็นการสร้างโอกาสให้เกิดการร่วมกิจกรรม อันจะนำไปสู่การเตรียมตัวก่อนเข้าร่วมงานวิ้ง และมีการใช้อินเทอร์เน็ตระหว่างการเข้าร่วมงานวิ้ง ส่วนปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมกิจกรรมวิ้งเพื่อการกุศล ถือเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญที่ผู้จัดกิจกรรมต้องให้ความสำคัญอย่างมีเหตุผลในกิจกรรมเพื่อการกุศลที่ต้องให้สื่อสารให้เกิดความรู้ความ

เข้าใจอย่างถูกต้องเพราะผู้ร่วมกิจกรรมจะใช้เหตุผลในการตัดสินใจซึ่งเครือข่ายก็อาจเป็นเหตุผลหนึ่งในการตั้งคนมาร่วมกิจกรรม

อภิปรายผลการวิจัย

เรื่องเหตุผลที่เลือกเข้าร่วมงานวิ่งมาราธอน ด้วยเหตุผลส่วนใหญ่ คือ เพื่อสุขภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชชา คำแฝง (2546) เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าร่วมกิจกรรมแอโรบิกเพื่อการส่งเสริมสุขภาพของประชาชนในเขตเทศบาลนครสมุทรปราการ พบว่า เหตุผลที่ผู้เข้าร่วมกิจกรรมแอโรบิกคือ เพื่อการส่งเสริมสุขภาพ และเรื่องการใช้ช่องทางในการรับรู้และติดตามข่าวสารงานวิ่งและสอดคล้องกับ ลลิตา บงกชพรรณราย (2560) เรื่อง ปัจจัยด้านการสื่อสารและทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อการเข้าร่วมการแข่งขันวิ่งมาราธอน ที่พบว่าทัศนคติต่อประเด็น การวิ่งมาราธอนทางด้านร่างกายช่วยเพิ่มความสามารถในการทำงานของระบบหัวใจและหลอดเลือด ด้านสุขภาพใจ ช่วยทำให้จิตใจเบิกบาน แจ่มใส มีอารมณ์ดีมีจิตใจที่สงบและมีสมาธิมากขึ้น และด้านสังคมการวิ่งมาราธอนเป็นการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ในการสร้างคุณค่า ให้กับตนเอง ส่วนเรื่องการสื่อสารพบว่า มีการใช้สื่อสังคมออนไลน์มากที่สุด โดยใช้สื่อสังคมออนไลน์ ในการรับรู้และติดตามข่าวสารงานวิ่งโดยทั่วไป และสุดท้ายการใช้อินเทอร์เน็ตระหว่างการแข่งขันวิ่งครั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการค้นหาโปรแกรมการวิ่งต่าง ๆ สอดคล้องกับ ลลิตา บงกชพรรณราย (2560) เรื่อง ปัจจัยด้านการสื่อสารและทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อการเข้าร่วมการแข่งขันวิ่งมาราธอน ที่พบว่านักวิ่งมีการเปิดรับสื่อออนไลน์มาก มีการเปิดรับที่สูงกว่าสื่อมวลชนเดิม ทั้งนี้เนื่องจากการติดต่อสื่อสารกันในปัจจุบัน และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปทำให้สื่อออนไลน์เข้ามามีบทบาทที่สำคัญและโดดเด่นมากที่สุด ทำให้การสื่อสารให้ข้อมูลข่าวสารของกลุ่มนักวิ่ง ผ่านการสื่อสารออนไลน์มาก

ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการเข้าร่วมกิจกรรมวิ่งมาราธอน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุด ด้านของรางวัลและสื่อ พบว่า ความสวยงามของเสื้อวิ่งมีความสำคัญมาก ในการตัดสินใจเข้าร่วมกิจกรรม ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก ที่เจ้าหน้าที่ในการจัดงานมีความเต็มใจคอยให้ความช่วยเหลือ สอดคล้องกับ ดลยา เคราะห์ดี (2555) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การใช้ปัจจัยในการตัดสินใจเข้าร่วมการแข่งขันวิ่งงานสแตนดาร์ดชาร์เตอร์กรุงเทพฯมาราธอนของผู้เข้าร่วมการแข่งขัน พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญในเรื่องของที่ระลึกจากการแข่งขัน เช่น เสื้อผู้พิชิต เป็นอันดับแรก และปัจจัยการอำนวยความสะดวกพร้อมทั้งผู้ที่เข้าร่วมกิจกรรมวิ่งเพื่อการกุศลในครั้งนี้ ส่วนใหญ่มีแนวโน้มที่จะเข้าร่วมในการแข่งขันในปีถัดไป ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดทฤษฎีการกระทำและเหตุผลของ Fishbein and Ajzen (1975) ที่เชื่อว่ามนุษย์จะแสดงพฤติกรรมใด ๆ จะต้องมีความตั้งใจหรือเจตนาใช้เป็นระบบก่อนที่จะตัดสินใจ ความตั้งใจถือเป็น ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับความสำคัญมาก เมื่อพิจารณารายชื่อลำดับสูงสุด คือ ความพึงพอใจของการจัดงานครั้งนี้โดยรวม รองลงมาคือ เจ้าหน้าที่ในการจัดงานมีความเต็มใจคอยให้ความช่วยเหลือ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยภรณ์ อภิฐานัฐิติ (2551) พบว่า พนักงานมีความตั้งใจที่จะมีพฤติกรรมการให้บริการ ยิ่งหากพนักงานมีแนวโน้มสูงที่จะทำพฤติกรรมการให้บริการ โอกาสที่จะเกิดพฤติกรรมการให้บริการก็จะสูงมากตามไปด้วย

สรุป

การวิจัย การตัดสินใจด้วยเหตุผลจากกิจกรรมทางการตลาดวิงเพื่อการกุศล เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบเชิงปริมาณ โดยการลงพื้นที่รวบรวมข้อมูลจากนักวิงที่ยินดีทำแบบสอบถามผ่านระบบ google forms จำนวน 123 คน ทำการวิเคราะห์พฤติกรรมนักวิงที่มีต่อกิจกรรมการวิงมาราธอนเพื่อการกุศล เพื่อศึกษาการสร้างแนวทางการจัดกิจกรรมการวิงมาราธอนเพื่อการกุศล พบถึงแรงขับเคลื่อนที่เป็นเหตุผลที่เลือกเข้าร่วมกิจกรรมเพราะเพื่อสุขภาพ แต่ก็ทำได้แล้วแต่โอกาส ซึ่งก่อนเข้าร่วมงานจะมีการฝึกซ้อมวิงก่อน ส่วนเรื่องการเรียนรู้และติดตามข่าวสารงานวิงใช้สื่อสังคมออนไลน์ และจะใช้อินเทอร์เน็ตในระหว่างการเข้าร่วมงานวิงเพื่อประโยชน์ในการค้นหาโปรแกรมการวิงต่างๆ ในด้านปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมกิจกรรมวิง พบว่าปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดด้านการจัดการกิจกรรมคือ รูปแบบการจัดการกิจกรรม ด้านของรางวัลและเสื้อ คือความสวยงามของเสื้อวิง และด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกคือ ความพึงพอใจของการจัดงานครั้งนี้โดยรวมและเจ้าหน้าที่ในการจัดงานมีความเต็มใจคอยให้ความช่วยเหลือจะส่งผลต่อการตัดสินใจเพราะความประทับใจจากกิจกรรมทำให้จะนำไปสู่การตัดสินใจร่วมกิจกรรมเพื่อการกุศลในครั้งต่อไป

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. หน่วยงานการศึกษา ควรส่งเสริมให้ประชาชนรับรู้ ในการตัดสินใจด้วยเหตุผลจากกิจกรรมทางการตลาดวิงเพื่อการกุศลประโยชน์ที่ได้รับ ในด้านสุขภาพใจ สุขภาพกาย จากกิจกรรมกีฬาที่สามารถช่วยเหลือสังคม จึงควรจะต้องทำการสื่อสารในช่องทางต่าง ๆ เพิ่มและครอบคลุมเนื้อหาในประเด็นเรื่องของสุขภาพใจให้มากกว่านี้ เพื่อกระตุ้น ความรู้สึกทางใจของแต่ละบุคคลให้มาเข้าร่วมการแข่งขันวิงมาราธอน
2. หน่วยงานที่จะจัดกิจกรรม ควรมีการมุ่งเน้น ประชาสัมพันธ์ถึงประโยชน์ที่ได้รับจากการวิงมาราธอน และกิจกรรมที่จัดน่าสนใจอย่างไร ราคาเหมาะสมกับสิ่งที่จะได้รับจากกิจกรรม มีความเหมาะสมมากขึ้น เพื่อกระตุ้นให้ผู้เข้าร่วม การแข่งขันวิงมาราธอนเห็นข้อดีของการเข้าร่วมการแข่งขันวิงมาราธอน และตระหนักถึงประโยชน์ที่ได้รับมากกว่านี้
3. หน่วยงานที่จะจัดกิจกรรม ควรส่งเสริมขับเคลื่อนเครือข่ายให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายโดยเฉพาะกลุ่มเพศหญิง หรือครอบครัว ในการร่วมกิจกรรมวิงมาราธอน และบทบาทที่สำคัญของการวิงมาราธอนที่มีต่อชีวิต เพื่อสร้างภาพลักษณ์ (self-image) ให้แก่ตนเองและประโยชน์แก่ส่วนรวม

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. งานวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเฉพาะกลุ่มนักวิงมาราธอนที่เข้าร่วมกิจกรรมในงาน “ก่อการวิง” ดังนั้นในการวิจัยควรมีการศึกษากลุ่มตัวอย่างมุ่มกว้างมากกว่านี้ หลากหลายงานที่มีการจัดกิจกรรมการวิงเพื่อการกุศลทางการตลาด อย่างเช่น sponsor ระยะทาง ของรางวัล ผู้เข้าร่วม ดาราที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของการเข้าร่วมกิจกรรมทางการตลาดวิงเพื่อการกุศล
2. ควรมีการวิจัยให้ครอบคลุมถึงกีฬาอื่นๆ และทำการศึกษาในหลายๆ กิจกรรม
3. ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพให้เข้าใจถึงเหตุผลจากการกุศลสู่การเกิดปัญญาอย่างไร

B8%A1%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%B2%E0%B8%98%E0%B8%AD%E0%B8%99
-2019/

สุวรรณา จันทร์ประเสริฐ. (2538). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับเจตคติและพฤติกรรมการเลือกสถานพยาบาล
คู่สัญญาหลักของผู้ประกันตนในอำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
ดุขฎฐบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหิดล, บัณฑิตวิทยาลัย, สาขาวิชาการพยาบาลสาธารณสุข.

Educatopark. (18 ส.ค. 2560). ประวัติการวิ่ง. สืบค้นเมื่อ 28 สิงหาคม 2565, จาก

<https://www.educatepark.com/story/history-of-running/>

solidsprout. (Oct 16, 2018). การกุศล : ความหวังดีที่อาจส่งผลเสียมากกว่าผลดี. สืบค้นเมื่อ 28 สิงหาคม
2565, จาก https://www.solidsprout.com/post/charity_good_bad