

กิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้สิทธิมนุษยชนตามหลักธรรมาภิบาล The Educational activities Human Right according to Good Governance

อลงกต คชสาร

Alongkot Kotchasarn

นักศึกษานิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง

Independent Researcher, Muban Chom Bueng Rajabhat University

บทคัดย่อ

กิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้สิทธิมนุษยชนตามหลักธรรมาภิบาล หมายถึง การจัดการกิจกรรมต่าง ๆ ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับบุคลากรทางการศึกษาของประชาชนทั่วไปที่พึงมีสิทธิพื้นฐานเบื้องต้น ที่ทุกฝ่ายทั้งผู้บริหารใช้การจูงใจให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานหรือบุคคลผู้ที่เกี่ยวข้องได้มีโอกาสมีส่วนร่วมในการคิดร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติงาน ร่วมรับผิดชอบ เพื่อการพัฒนางานที่ปฏิบัติให้มีคุณภาพสูงสุดตามหลักธรรมาภิบาล ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อมในลักษณะของการรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจอย่าง แจ่มแจ้ง จูงใจ แก่ล้าและรวดเร็ว ตลอดจนการประเมินผลให้ทุกฝ่ายได้สำนึกในหน้าที่และความรับผิดชอบร่วมกัน อันจะนำไปสู่เป้าหมายขององค์กร

คำสำคัญ: กิจกรรม, การเรียนรู้, สิทธิมนุษยชน, ธรรมาภิบาล

Abstract

The educational activities to promote human right according to Good Governance means all presentation as concerning about human and Good Governance for more all over population who participate then for administrator who motivate persons or staffs to convey and get their chance for thinking and decision in their workplace and have responsibility according to Good Governance for developing works to being high quality. Therefore, they should been given a good chance among themselves to participate both direct and indirect works as all for apparent, alluring, daring, cheerful and then having co-result on their duties and then with all participation and evaluation with all their responsibility then will bring succeed for organization.

Keyword: Activities, Educational, Human Right, Good Governance

1. ความหมายของกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้สิทธิมนุษยชนตามหลักธรรมาภิบาล

เรื่องของบุคลากรเป็นเรื่องสำคัญยิ่ง เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในบรรดาทรัพยากรการบริหาร บุคคลตามหลักธรรมาภิบาล จะต้องมีความรู้ ความเข้าใจเรื่องราวเกี่ยวกับบุคคล เป็นปัจจัยส่งเสริมให้สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในปัจจุบัน ทรัพยากรบุคคลได้รับการยอมรับว่าเป็นหัวใจสำคัญต่อความสำเร็จของประเทศและมีความสำคัญต่อเนื่องลงมาถึงระดับองค์กร ถ้าองค์กรใดมีบุคลากรที่มีความพร้อมและมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ หน่วยงานนั้นย่อมมีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จและเจริญเติบโตสูง ในทางตรงกันข้าม หากหน่วยงานใดขาดทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ หน่วยงานนั้นมีโอกาสพลาตพลั่งและล่มสลาย (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551: ก.)

จัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้สิทธิมนุษยชนตามหลักธรรมาภิบาล ตามหลักวิธีการบริหาร บุคลากร จะมีส่วนช่วยพัฒนาทั้งทางด้านสติปัญญา อารมณ์ และสังคม เพื่อให้บุคคลนั้นสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขและช่วยให้บุคคลได้รู้จักแก้ปัญหา โดยให้เหตุผล คติวิเคราะห์ สังเคราะห์ พร้อมทั้งได้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการใช้ทักษะที่ได้จากการศึกษานั้นไปประยุกต์ใช้ในการอยู่ร่วมกันในสังคมไทย ซึ่งต่อมาระบบการศึกษาไทยได้มีการพัฒนาหลักสูตรการเรียนรู้ การสอย กระบวนการคิดใหม่ และอย่างไรก็ตาม ผลการปรับปรุงหลักสูตรอันเป็นปัญหา เช่น ความไม่ชัดเจนของหลักสูตรหลายประการ ทั้งในส่วนของเอกสารหลักสูตร กระบวนการนำหลักสูตรสู่การปฏิบัติและผลผลิตที่เกิดจากการใช้หลักสูตร ได้แก่ ปัญหาความสับสนของผู้ปฏิบัติในระดับสถานศึกษา ในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา สถานศึกษาส่วนใหญ่กำหนดสาระการเรียนรู้และผลการเรียนรู้ที่คาดหวังไว้มาก การวัดผลและประเมินผลได้สะท้อนมาตรฐาน ส่งผลต่อปัญหาการจัดทำเอกสารหลักฐานทางการศึกษาและการเทียบโอนผลการเรียน รวมทั้งปัญหาคุณภาพของผู้เรียนในด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ด้วยได้เป็นที่น่าพอใจ

การจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้สิทธิมนุษยชนตามหลักธรรมาภิบาล หมายถึง การบริหาร กิจกรรมโดยให้บุคคลในองค์กรหรือบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการตามแนวพุทธวิธี การตัดสินใจใช้ ความคิดสร้างสรรค์ ความเชี่ยวชาญ ในการบริหารให้บรรลุวัตถุประสงค์ หรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดจากการบริหารงานมีความสำคัญของการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมก่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันในการ ปฏิบัติงานที่มุ่งหวัง และกระบวนการการตัดสินใจสามารถรองรับพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรได้กว้างขวาง และเกิดการยอมรับได้เป็นหลักการของการบริหารงานที่ผลต่อการดำเนินการเชิงวิเคราะห์ ซึ่งนำไปสู่การ ตัดสินใจได้ ลดช่องว่างของระบบการสื่อสารในองค์กรและขจัดปัญหาความขัดแย้ง

อนึ่ง การจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้สิทธิมนุษยชนตามหลักธรรมาภิบาล เปิดโอกาสให้บุคคล ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาได้เข้ามามีส่วนร่วมคิดตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมทำงาน จึงก่อให้เกิด ความรู้สึกผูกพัน ผูกมัดและตกลงใจร่วมกันในการบริหารหน่วยงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการบริหารแบบมี ส่วนร่วมตามหลักพุทธวิธีบริหาร จึงทำให้เกิดประโยชน์ ได้แก่

1. การมีส่วนร่วมก่อให้เกิดระดมความคิดทำให้เกิดความคิดเห็นที่หลากหลาย ซึ่งดีกว่าการคิดและตัดสินใจเพียงบุคคลคนเดียว
2. การมีส่วนร่วมในกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ตามหลักพุทธวิธีเป็นการลดการต่อต้านและก่อให้เกิดการยอมรับมากขึ้น
3. การมีส่วนร่วมเปิดโอกาสให้มีการสื่อสารที่ดี สามารถแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน
4. การมีส่วนร่วมทำให้เกิดการตัดสินใจมีคุณภาพและทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นด้วย (นันทกิตติ แก้วกล้า, 2545: 18)

การจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้สิทธิมนุษยชนตามหลักธรรมาภิบาล หมายถึง การที่บุคคลในหน่วยงานใด ๆ ได้รับการจูงใจให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานหรือบุคคลผู้ที่เกี่ยวข้องได้มีโอกาสมีส่วนร่วมในการคิดร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติงาน ร่วมรับผิดชอบ เพื่อการพัฒนางานที่ปฏิบัติให้มีคุณภาพสูงสุด³ ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อมในลักษณะของการรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจตลอดจนการประเมินผลให้ทุกฝ่ายได้สำนึกในหน้าที่และความรับผิดชอบร่วมกัน อันจะนำไปสู่เป้าหมายขององค์กร

กิจกรรมใด ๆ ที่บุคคลมีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติขององค์กรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ กำหนดเป้าหมายดำเนินงาน การประเมินผล และการแบ่งปันผลประโยชน์ เพื่อเป็นการสร้างความมุ่งมั่นผูกพันระหว่างบุคคลผู้เกี่ยวข้องในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร การร่วมรับผิดชอบและร่วมมือในการพัฒนาองค์กร การที่ปฏิบัติด้วยความเต็มใจ โดยมีกลยุทธ์ในการทำงานด้วยการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน การให้ความสำคัญกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องอย่างแท้จริง การทำงานเป็นทีม การสนับสนุนปัจจัยการติดต่อสื่อสารรวมทั้งการให้ขวัญและกำลังใจ การที่บุคคลผู้บริหารเปิดโอกาสให้สมาชิกในองค์กรได้เข้ามาเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานด้วยความสมัครใจด้วยความเป็นมิตร หรือด้วยมีเป้าหมายและผลประโยชน์ร่วมกัน ทั้งบุคคล ผู้บริหาร และสมาชิกหรือกลุ่มสมาชิกที่จะปฏิบัติงานร่วมกันคิด ตัดสินใจสร้างสรรค์งาน โดยมีการประสานงานจากบุคคล ผู้บริหารทุกเรื่องไม่ใช่การชี้แนะให้ปฏิบัติตามหรือประสานงานร่วมกันเฉพาะบางงาน แต่เป็นการร่วมกันอย่างอิสระในความคิดในการตัดสินใจ ในการปฏิบัติงาน ในผลประโยชน์ ตามเป้าหมายที่วางไว้และร่วมเผชิญต่อผลการประเมินงานจนเกิดการยอมรับ (ประสาน พรหมณา, 2552: 68)

การดำเนินการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้สิทธิมนุษยชนตามหลักธรรมาภิบาล เป็นการจูงใจให้บุคคลผู้ร่วมปฏิบัติงานในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบและร่วมมือในการพัฒนาองค์กรที่ปฏิบัติด้วยความเต็มใจ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมการปฏิบัติงานขององค์กรควรประกอบด้วยสาระสำคัญ 3 ประการ (จันทราณี สงวนนาม, 2551: 166) คือ

1. การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นสมาชิกขององค์กรย่อมมีความผูกพันกับองค์กรที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ และความปรารถนาที่จะมีส่วนร่วมในการบริหารขององค์กร แม้เพียงได้รับฟังความคิดเห็นก็ทำให้มีความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรแล้ว

2. การมีส่วนร่วมช่วยให้เกิดการยอมรับในเป้าหมาย เป็นการกระตุ้นให้สมาชิกแสดงความคิดเห็นและช่วยให้เกิดความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิก ทำให้สมาชิกทั้งองค์กรมีเป้าหมายเดียวกันพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ ซึ่งจะมีทั้งการยอมรับ การสนับสนุนจะมีผลต่อการปฏิบัติอย่างเต็มที่

3. การมีส่วนร่วมช่วยให้เกิดความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบ การที่บุคคลได้แสดงความคิดเห็น และยอมรับในเป้าหมายเดียวกันจะช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานขององค์กร

การจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้สิทธิมนุษยชนตามหลักธรรมาภิบาล หมายถึง การให้บุคคลผู้ร่วมงาน หรือบุคคลผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในกระบวนการตัดสินใจ อันเป็นการให้ความสำคัญต่อบุคคล และการสนองตอบความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ที่ต้องการให้ความสำคัญต่อบุคคลและเป็นการสนองตอบความต้องการขั้นพื้นฐานที่มนุษย์ต้องการได้มีส่วนร่วม (รัตนอยู่สุข, 2551: 18)

สรุปได้ว่า การจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้สิทธิมนุษยชนตามหลักธรรมาภิบาล หมายถึง การที่บุคคลผู้บริหารในองค์กรเปิดโอกาสให้สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วมได้แสดงความคิดเห็นในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ อันเป็นการสร้างแรงจูงใจความรับผิดชอบในหน้าที่ของสมาชิกที่ได้ร่วมคิดร่วมตัดสินใจในการกำหนดนโยบาย กลยุทธ์ร่วมวางแผนโครงการ ร่วมดำเนินการ ร่วมติดตามประเมินผลองค์กรภายใต้พื้นฐานของความเป็นประชาธิปไตยที่จะเป็นที่ยอมรับ ลดความขัดแย้งภายในองค์กร และสร้างผลประโยชน์ร่วมกันให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์กร

2. ลักษณะของการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้สิทธิมนุษยชนตามหลักธรรมาภิบาล

ลักษณะของการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้สิทธิมนุษยชนตามหลักธรรมาภิบาล เป็นการเน้นความสำคัญที่บุคลากรและกลุ่มงานให้มีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารที่มีประสิทธิภาพในบรรยากาศที่เป็นประชาธิปไตย บุคคลผู้บริหารนิยมมอบหมายและกระจายอำนาจของตนสู่บุคคลผู้ปฏิบัติด้วยความเต็มใจ จึงเป็นการช่วยลดภาระหน้าที่ของบุคคลผู้บริหารลง และสามารถใช้เวลาในเรื่องสำคัญอื่น ๆ ได้มากขึ้น ขณะเดียวกันก็ช่วยให้งานในระดับล่างมีความหมายและท้าทายมากขึ้น

เนื่องจากบุคคลระดับปฏิบัติสามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเอง ลักษณะของการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ตามหลักพุทธวิธี นั้นเกิดจากบุคคลผู้นำแบบประชาธิปไตยที่บริหารงานด้วยโครงสร้างการบริหารที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมเปิดโอกาสให้บุคคลมีส่วนร่วมไม่ว่าจะให้ความร่วมมือในการตัดสินใจหรือ มีส่วนร่วม

ในการแสดงความคิดเห็นให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานในขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งหรือทุกขั้นตอนในกระบวนการบริหาร อันได้แก่ การวางแผน การสั่งการ และการควบคุม ย่อมสร้างความภาคภูมิใจในความร่วมมือส่วนร่วมแก่บุคคล จะนำมาซึ่งความผูกพันและความยินยอมรับการปฏิบัติงานอันเกิดจากการมีส่วนร่วม นั้น ๆ โดยปราศจากข้อโต้แย้ง ซึ่งนักวิชาการ ได้เสนอแนะในการแบ่งขั้นตอนการมีส่วนร่วม 4 ขั้นตอน คือ (ทิพย์ภาภรณ์ มาศจันทร์, 2553: บทคัดย่อ)

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ ริเริ่มตัดสินใจ และปฏิบัติการ
2. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ (Implementation) ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ ด้านทรัพยากรการบริหาร และประสานความร่วมมือ
3. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (Benefits)
4. การมีส่วนร่วมในการประเมิน (Evaluation) (นิภา อินทวงศ์, 2548: 12)

ระบบการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ตามหลักพุทธวิธี ที่ใช้อยู่ในปัจจุบันและเป็นยอมรับว่าได้ผลในเชิงปฏิบัติมาก อุทัย ประเสริฐประเสริฐ แบบออกเป็น 4 ระบบ คือ

1. การปรึกษาหารือ (Consulting Management) เป็นการบริหารแบบเปิดโอกาสให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานหรือผู้เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในรูปแบบคณะกรรมการ (Committee) เช่น คณะกรรมการเฉพาะกิจ หรือคณะกรรมการที่เรียกชื่ออย่างอื่น

รูปแบบอย่างนี้เป็นกรกระจายอำนาจการบริหารและการตัดสินใจให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการดำเนินการด้วย ระบบการปรึกษาหารือนี้เหมาะสมสำหรับใช้กับบุคคลผู้บริหารระดับต้นขึ้นไป โดยการมอบหมายให้ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าคณะทำงาน ประธานโครงการ ประธานคณะกรรมการหรือกรรมการ เป็นต้น

2. กลุ่มคุณภาพ (QC Circles) เป็นการบริหารแบบเปิดโอกาสให้บุคคลผู้บริหารได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานแบบของกลุ่มบุคคล 3 – 10 คน ที่อยู่ในหน่วยงานเดียวกัน รูปแบบกลุ่มคุณภาพนี้เหมาะสำหรับใช้กับบุคคลผู้ปฏิบัติงาน หรือระดับหัวหน้างาน เพราะเป็นการฝึกฝนและเปิดโอกาสให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสทำงานร่วมกัน เพื่อค้นพหุสาเหตุของปัญหาตลอดจนแนวทางแก้ปัญหาด้วยตนเอง ซึ่งมีกระบวนการในการบริหารกลุ่มสร้างคุณภาพ 4 ขั้นตอน คือ P (Plan) การวางแผน, D (DO) การปฏิบัติ, C (Check) การตรวจสอบ, และ A (Act) การปรับปรุงแก้ไข หรือ P D C A นั่นเอง

อย่างไรก็ตาม ระบบกลุ่มคุณภาพจะใช้ได้ผลดีก็ต่อเมื่อมีการฝึกอบรมเกี่ยวกับเทคนิค QC และการใช้กระบวนการกลุ่มให้แก่ผู้เกี่ยวข้องและที่สำคัญ คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลผู้ร่วมงานต้องอยู่ในเกณฑ์สูงจึงจะสามารถนำระบบกลุ่มคุณภาพนี้มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

3. ระบบข้อเสนอแนะ (Suggestion System) เป็นรูปแบบหนึ่งของการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ได้ผลมากในทางปฏิบัติ โดยมีลักษณะแตกต่างจากข้อเสนอแนะที่มักพบเห็นทั่ว ๆ ไปที่มีลักษณะเป็นกลุ่มหรือผู้รับฟังความคิดเห็นเท่านั้น กล่าวคือ รูปแบบนี้จะมีแบบฟอร์มข้อเสนอแนะให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานหรือผู้เกี่ยวข้องกรอกตามแบบที่กำหนด เช่น ปัญหาที่พบคืออะไร สาเหตุของปัญหามาจากอะไร วิธีการแก้ปัญหา มีอะไรบ้าง และผลที่คาดหวังจะได้รับนี้เป็นอย่างไร สำหรับแบบฟอร์มที่กำหนดนี้อาจแตกต่างกันไปตามความต้องการของแต่ละหน่วยงาน แต่มีหลักการปฏิบัติเดียวกันคือ จะมีคณะกรรมการพิจารณาข้อเสนอแนะมีหน้าที่ในการประเมินข้อเสนอแนะจากแบบฟอร์มต่าง ๆ นั้นว่าเป็นความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพียงใด ความเป็นไปได้ทางปฏิบัติมากน้อยแค่ไหนและสมควรดำเนินการตามข้อเสนอแนะหรือไม่ แจ้งนำเสนอบุคคลผู้มีอำนาจพิจารณาดำเนินการต่อไป

4. ระบบส่งเสริมให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของของกิจการ รูปแบบนี้พบมากในการบริหารกิจการของบริษัทหน่วยงานเอกชน หรือรัฐวิสาหกิจ โดยการส่งเสริมให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานทุกระดับมีส่วนร่วมการเป็นเจ้าของกิจการด้วยการลงทุนซื้อหุ้นของบริษัท หรือบริษัทอาจจ่ายเป็นส่วนหนึ่งเป็นทุนเรือนหุ้นในแต่ละปีจะช่วยให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าของกิจการเองและมีความรู้สึกผูกพันในการปฏิบัติงานเพื่อผลประโยชน์ร่วมกัน ดังนั้น ในรูปแบบนี้บุคคลผู้บริหารอาจนำมาประยุกต์โดยการสร้างบรรยากาศให้เกิดความรู้สึกการเป็นเจ้าของหน่วยงาน เพื่อให้บุคคลผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายพึงพอใจที่จะมีส่วนร่วมให้มากที่สุด

อีกประการหนึ่ง **อุทัย บุญประเสริฐ** (2547: 15) ยังได้เสนอกระบวนการเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้สิทธิมนุษยชนตามหลักธรรมาภิบาล ซึ่งเป็นการมีส่วนร่วมในแบบจริงจัง (High – involvement) ว่าเป็นการบริหารให้สมาชิกทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมในการกำหนดภารกิจในการปฏิบัติงานในการแก้ปัญหาและการสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กร ซึ่งต้องอาศัยการกระจายอำนาจ (Decentralization) สู่ระดับกลางขององค์กรอย่างทั่วถึงในสิ่งที่ต่อไปนี้

1. สารสนเทศ (Information) ได้แก่ ข้อมูลข่าวสารที่ทำให้พนักงานมีส่วนร่วม และมีอำนาจในการตัดสินใจ ได้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม กลยุทธ์ ระบบงาน ระดับและชนิดของผลงานที่ต้องการ

2. ความรู้และทักษะ (Knowledge and Skills) ได้แก่ ความรู้และทักษะในการบริหารและการปฏิบัติงานที่เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการก่อให้เกิดประสิทธิผลของงานและความสำเร็จขององค์กร

3. อำนาจ (Power) ได้แก่ อำนาจบังคับบัญชาที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจในกระบวนการกำหนดนโยบายและกลยุทธ์การปฏิบัติงานและการประเมินผล

4. รางวัล (Rewards) ได้แก่ สิ่งที่ทำให้นักงานเกิดแรงจูงใจที่จะมีส่วนร่วมทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ

ลักษณะและรูปแบบการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้สิทธิมนุษยชนตามหลักธรรมาภิบาล เป็นลักษณะการมีส่วนร่วมที่บุคคลผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ส่วนร่วมในการปฏิบัติ ส่วนร่วมในการผลประโยชน์ และส่วนร่วมการประเมินผล โดยรูปแบบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมควรเป็นการมีส่วนร่วมแบบกลุ่มงาน หรือในรูปคณะกรรมการ เพื่อให้การปฏิบัติงานแผนงานโครงการได้รับการกลั่นกรองอย่างรอบคอบเหมาะสม จนเป็นที่ยอมรับและเห็นชอบจากทุกฝ่าย

ลักษณะของการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้สิทธิมนุษยชนตามหลักธรรมาภิบาลนั้น พิจารณาได้หลายมุมมอง แต่ลักษณะโดยรวมของการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้สิทธิมนุษยชนตามหลักธรรมาภิบาล ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการวางแผน การตัดสินใจ การจัดองค์กร การปฏิบัติ การบริหาร การสื่อสาร และการประเมินผล ซึ่งอาจจะเป็นการมีส่วนร่วมโดยตรงหรือการมีส่วนร่วมทางอ้อมทั้งในระดับของการมีส่วนร่วมเพียงบางส่วนหรือมีส่วนร่วมทั้งหมด

สรุปได้ว่า ลักษณะของการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้สิทธิมนุษยชนตามหลักธรรมาภิบาล เป็นกระบวนการบริหารแบบประชาธิปไตยที่บุคคลผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร โดยรูปแบบการบริหารในปัจจุบัน ได้แก่ การปรึกษาหารือ กลุ่มคุณภาพระบบข้อเสนอแนะ และระบบส่งเสริมให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของกิจการ ซึ่งเป็นลักษณะเน้นการกระจายอำนาจให้สมาชิกทุกคนในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการกำหนดภารกิจในการปฏิบัติงานเพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหา ซึ่งจะต้องมีข้อมูลสารสนเทศที่สนับสนุนในการตัดสินใจ มีความรู้ความเข้าใจ และมีการให้รางวัลเพื่อสร้างแรงจูงใจเป็นการให้ความสำคัญกับสมาชิกในการได้ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติการร่วมในผลประโยชน์ และร่วมในการประเมินผลแก้ปัญหาาร่วมกัน เพื่อสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กร

3. ประโยชน์ของการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้สิทธิมนุษยชนตามหลักธรรมาภิบาล

ประโยชน์ของการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้สิทธิมนุษยชนตามหลักธรรมาภิบาลที่พบจากประสบการณ์ใน Roseberry District High School มีประโยชน์ต่อนักเรียน กลุ่มนโยบายผู้บริหาร และผู้นำทางการศึกษา คณะครู (พระธรรมโกษาจารย์, 2555) ดังนี้

3.1 ประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับบุคลากร เป็นสิ่งที่ต้องคำนึงถึงเป็นอันดับแรกของการบริหารองค์กรมีดังนี้

3.1.1 ทำให้มั่นใจได้ว่าทรัพยากรต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นครู เวลา อาคารสถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวก วัสดุอุปกรณ์ และการบริหาร จะถูกนำมาใช้เพื่อการบรรลุจุดหมายหรือความต้องการในแผนด้านการเรียนการสอน เพื่อประโยชน์ของนักเรียนอย่างเต็มศักยภาพ

3.1.2 บุคลากรได้รับความสำคัญให้มีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดนโยบายในรูปแบบของสภาโรงเรียน และมีส่วนร่วมในกระบวนการจัดทำแผน ซึ่งนักเรียนอาจจะมีคามสนใจ หรือความชำนาญพิเศษ

3.1.3 บุคลากรจะมีความรู้ความเข้าใจในแผนงานของโรงเรียน จึงเป็นช่องทางที่จะทำให้จุดมุ่งหมาย นโยบาย แผนงาน งบประมาณ และผลประโยชน์ได้รับการเผยแพร่ให้ทุกคนในโรงเรียนได้รับรู้รวมทั้งตัวนักเรียนเองด้วย

3.2 ประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับกลุ่มนโยบาย เป็นสิ่งที่จะต้องคำนึงถึงเป็นอันดับต่อเนื่องและเชื่อมโยงต่อจากอันดับแรกของการบริหารองค์กรแบบธรรมมาภิบาลมี ดังนี้

3.2.1 กระบวนการกำหนดจุดหมาย การกำหนดนโยบาย การจัดทำแผน การงบประมาณ และการประเมินที่จัดเป็นกระบวนการเชิงบูรณาการไม่ได้เป็นส่วนๆ ทำให้สิ่งที่กำหนดมีความชัดเจนไม่คลุมเครือและมีความต่อเนื่องตลอดจนทำให้การจัดสรรทรัพยากรสอดคล้องกับลำดับความสำคัญของนโยบายและความต้องการที่กำหนดไว้ด้วย

3.2.2 นโยบายที่กำหนดขึ้นใหม่โดยกลุ่มนโยบายทำให้เป็นที่ยอมรับของทุกฝ่ายในโรงเรียน และสร้างความสบายใจให้เกิดขึ้นกับคณะครูในการจัดการเรียนการสอนตามวิชาชีพของตนเองได้อย่างเต็มที่ ไม่เกิดปัญหา “ผู้ปกครองกำหนดวิธีสอนให้กับครู”

3.2.3 กลุ่มนโยบายจะทำหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย ส่วนการนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของคนอื่น จึงเป็นการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจนไม่ก้ำก๋ายงานซึ่งกันและกัน

3.2.4 การให้ความสำคัญกับกระบวนการปฏิบัติงาน ซึ่งปัจจุบันจุดมุ่งหมายพื้นฐานของโรงเรียนนั้นทำให้กลุ่มนโยบายมีวิสัยทัศน์มองเห็นภาพโดยรวมของภารกิจพื้นฐานนี้

3.2.5 มีการจัดทำเอกสารในการปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงเป็นการเรียนรู้และเข้าใจในผลการปฏิบัติงานนั้นจากสมาชิกทุกคนในโรงเรียน

3.2.6 ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามขั้นตอนเป็นระบบ มีการเลือกยุทธศาสตร์และยุทธวิธีที่เหมาะสมกับท้องถิ่น ทำให้กลุ่มนโยบายมุ่งถึงการเปลี่ยนแปลงและการมองอนาคตในระยะยาว

3.3 ประโยชน์ที่เกิดกับผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษา เป็นความสำคัญสิ่งเพราะเป็นรากฐานที่จะต้องคำนึงถึงและเชื่อมโยงต่อจากอันดับแรกของการบริหารองค์กรแบบธรรมมาภิบาลมี ดังนี้

3.3.1 ทำให้ผู้บริหารแสดงบทบาทเป็นผู้นำทางการศึกษาได้จากการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นและโดยบุคคลอื่น จะให้มั่นใจได้ว่าจุดมุ่งหมายและความต้องการนโยบายและแผนจะได้รับการกำหนดและจัดทำขึ้นในกระบวนการนโยบายบุคคลผู้บริหารสามารถแสดงบทบาทเป็นผู้เริ่มนโยบาย เป็นผู้ประสานงาน นักจูงใจและนักเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศ

3.3.2 การแสดงภาวะผู้นำในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นและโดยบุคคลอื่นจะช่วยสร้างวัฒนธรรมในการทำงานของโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศได้

3.3.3 ช่วยพัฒนาผู้นำทางการศึกษาจากการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในทีมงาน แผนงาน หรือคณะทำงาน

3.4 ประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับบุคลากร เป็นหัวใจที่สำคัญสิ่งเพราะเป็นรากฐานการขับเคลื่อนที่ต้องคำนึงถึงและเชื่อมโยงต่อกับอันดับแรกของการบริหารองค์กรแบบธรรมมาภิบาลมี ดังนี้

3.4.1 ทำให้บุคลากรมีบทบาททางการบริหารต่อการกิจที่สำคัญตามความชำนาญของตนเองนั่นคือ การให้การศึกษาต่อนักเรียน

3.4.2 บุคลากรทุกคนมีโอกาสมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจตามความชำนาญของแต่ละคน ทำให้การกำหนดนโยบายและแผนงานสอดคล้องกับเวลาและศักยภาพของครูได้

3.4.3 การแบ่งหน้าที่ การกำหนดนโยบายและการจัดทำแผนจะช่วยให้เกิดความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ ลดความสับสนและความขัดแย้งที่มักเกิดขึ้นเสมอ ๆ

3.4.4 การที่บุคลากรมีส่วนร่วมในทีมแผนงานจะช่วยในการตัดสินใจ เพื่อจัดสรรทรัพยากรเป็นไปอย่างสอดคล้องกับความต้องการในด้านของตนเอง

3.4.5 การมีส่วนร่วมในการทำแผนงานและงบประมาณจะช่วยให้บุคลากรได้รับข้อมูลสารสนเทศ และการทำงานของเพื่อนครูด้วยกันได้

3.4.6 การมีระบบ การนำนโยบายไปปฏิบัติที่ดี บุคลากรมีส่วนช่วยให้มั่นใจได้ว่าจุดหมายและนโยบายของหน่วยงานจะได้รับการไปปฏิบัติได้

3.4.7 การมีส่วนร่วม และการมีบรรยากาศแบบเปิดจะช่วยลดปัญหาความขัดแย้งระหว่างคณะบุคลากร

3.4.8 เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความรับผิดชอบ สร้างความพึงพอใจในการทำงาน ความมีพันธะผูกพันกับการบรรลุความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนในระดับสูง

3.4.9 ช่วยลดงานเอกสารลง การกำหนดนโยบายอาจมีเพียง 1 แผ่น แผนงานและงบประมาณเพียง 2 แผ่น

ธรรมรส โชติกุลสร (2544: 230) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้สิทธิมนุษยชนตามหลักธรรมมาภิบาล สามารถนำมาบูรณาการให้เข้ากับหลักธรรมของ อริยสัจ 4 ที่เป็นคู่เหตุและคู่ผลจากขั้นตอน 4 อย่าง ได้แก่ 1) ทุกข์ คือผลของตัวปัญหา 2) สมุทัย คือสาเหตุแห่งปัญหา 3) นิโรธ คือผลของวิธีการแก้ปัญหา และ 4) มรรค คือเหตุที่นำไปสู่การแก้ปัญหา ซึ่งสรุปได้เป็นใจความและตามตารางภาพ ได้ดังนี้

1. บุคลากร จะไว้วางใจฝ่ายบริหารมากขึ้น เพราะบุคลากรทราบแรงจูงใจและความต้องการของฝ่ายบริหาร

2. การบริหารบุคคลผู้ได้บังคับบัญชา มีความง่ายขึ้น เพราะบุคคลผู้ได้บังคับขอมรับการเปลี่ยนแปลง

3. การตัดสินใจทางการบริหารมีคุณภาพดีขึ้น และการติดต่อสื่อสารระหว่างองค์กรระดับบน ระดับล่างดีขึ้น เมื่อผู้ร่วมงานได้มีส่วนร่วมในการทำงานเขาจึงยอมรับการเปลี่ยนแปลง แทนที่จะต่อต้านการเปลี่ยนแปลง

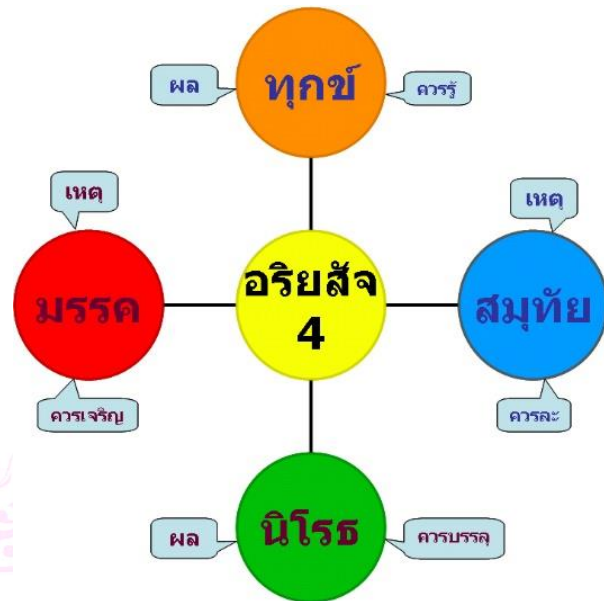
4. ก่อให้เกิดการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ เพราะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลผู้บังคับบัญชากับบุคคลผู้ได้บังคับบัญชาจะมีความราบรื่น ความไม่พอใจและการร้องทุกข์จะลดลง และความผูกพันของบุคลากรกับองค์กรจะมีมากขึ้น

ทองใบ สุตชาติ (2543: 170-171) ได้กล่าวถึงประโยชน์ที่จะได้รับการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้สิทธิมนุษยชนตามหลักธรรมมาภิบาล ดังนี้

1. ส่งเสริมให้เกิดการตัดสินใจที่ดีขึ้น คือ การปฏิบัติภารกิจที่มีความสลับซับซ้อนมาก และยากที่จะได้รับข้อมูลข่าวสารประกอบการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ หากสามารถเชิญชวนบุคลากรให้เข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจได้มากเท่าใดก็จะเป็นประโยชน์และทำให้การตัดสินใจนั้น ๆ มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

2. เป็นประโยชน์ในแง่ของกาพัฒนาบุคลากร ทั้งนี้เพราะการเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจจะทำให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ใหม่ๆ ในการทำงานและการนำไปสู่การปรับปรุงทักษะในการทำงานที่นอกเหนือจากที่กำหนดไว้ในหน้าที่ของตน

3. เป็นการเพิ่มศักยภาพในการจูงใจ และสร้างความผูกพันในการตัดสินใจ กล่าวคือ การตัดสินใจใด ๆ ในองค์กร ถ้าหากบุคคลได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการดำเนินงานให้สำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นประโยชน์ต่อผู้นำที่จะได้ร่วมกับบุคคลผู้ได้บังคับบัญชาในด้านแบ่งปันอำนาจและสร้างพลังอำนาจให้แก่บุคคลผู้ได้บังคับบัญชา เพราะเป็นที่ยอมรับในเบื้องต้นแล้วว่า การตัดสินใจแบบมีส่วนร่วมเป็นขั้นตอนสำคัญประการแรก



สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา (2547: 187) ได้เสนอแนะถึงประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้

1. ช่วยสร้างความสามัคคีและรวมพลังบุคลากรในองค์กร
2. ทราบถึงความต้องการในการพัฒนางานขององค์กร
3. เพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น ลดความเฉื่อยชาในการปฏิบัติงาน
4. ช่วยลดความขัดแย้งและต่อต้านจากบุคลากรระดับปฏิบัติการ
5. สร้างบรรยากาศการทำงาน

สรุปได้ว่า ประโยชน์ของการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้สิทธิมนุษยชนตามหลักธรรมาภิบาล สามารถให้การบริหารองค์กรดำเนินไปด้วยความราบรื่น บุคคลมีความรักความผูกพันต่อองค์กร การเกิดความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบมีการวางแผนทำงานร่วมกันเป็นทีมส่งผลประสิทธิภาพขององค์กรทำงาน ซึ่งฝ่ายบุคคลผู้บริหารจะได้รับการยอมรับและความเชื่อมั่นจากบุคลากร บุคลากรเกิดขวัญและกำลังใจมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ยอมรับการเปลี่ยนแปลงมีการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มศักยภาพของทีมงานให้มีประสิทธิภาพ มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรหลายๆ ฝ่ายมีส่วนร่วมคิดร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจ ร่วมลงมือปฏิบัติ ร่วมติดตามประเมินผล ซึ่งจะส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรมีความคล่องตัว มีความโปร่งใส มีความรับผิดชอบร่วมกันต่อผลสำเร็จขององค์กร

4. บทสรุป

การจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้สิทธิมนุษยชนตามหลักธรรมาภิบาล บุคคลผู้บริหารต้องอาศัยปัจจัยหลากหลายทฤษฎี เช่น ทฤษฎีประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม ทฤษฎีการจูงใจ ทฤษฎีจิตวิทยาสังคม ทฤษฎีการสร้างผู้นำ และทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่ โดยบุคคลผู้บริหารสามารถนำทฤษฎีต่าง ๆ มาบูรณาการเพื่อประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสภาพขององค์กร การมีส่วนร่วมของบุคลากรเน้นการทำงานเป็นทีม อาศัยหลักการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมวิเคราะห์ ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมวางแผน ตามกระบวนการมีส่วนร่วมของทฤษฎี 4 ขั้นตอน คือ 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ 3) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล 4) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ทั้งนี้เพื่อให้การบริหารงานขององค์กรบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้มากที่สุด

5. เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *หลักสูตรแกนกลางทางศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2551). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษาแบบธรรมมาภิบาล*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: บุ๊คพอยท์.
- ทองใบ สุดชาติ. (2543). *ธรรมมาภิบาลภาวะผู้นำและการจูงใจ*. พิมพ์ครั้งที่ 2. อุบลราชธานี : สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- ทิพย์ภาภรณ์ มาตจันทร์. (2553). *ธรรมมาภิบาลแบบการมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนของครูในอำเภอสอยดาว, สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2*. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธรรมรส โชติกุลธร. (2544). *กิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้สิทธิมนุษยชนตามหลักธรรมมาภิบาล*. หน่วยที่ 9 – 12. พิมพ์ครั้งที่ 3. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- นันทกิตติ แก้วกล้า. (2545). *พุทธวิธีในการบริหารแบบมีส่วนร่วมเชิงธรรมมาภิบาล*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์บรรณกิจ.
- นิภา อินทวงศ์. (2548). *ธรรมมาภิบาลแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำพูน เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- ประสาน พรหมณา. (2552). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักธรรมมาภิบาล*. รายงานประจำปี 2552. โรงเรียนบ้านพรหมนิมิต สพป. สระแก้ว เขต 1.
- พระธรรมโกษาจารย์. (2555). *พุทธวิธีในการบริหาร*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณ.
- รัตนา อยู่สุข. (2551). *ธรรมมาภิบาลการมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนของครูโรงเรียนเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา. โครงการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2547). *หลักสิทธิมนุษยชนและการวางแผน*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2547). *สิทธิบทบาทและการมีส่วนร่วมในการบริหารและจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาในประเทศไทยที่คัดสรร*. รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.