

การพัฒนาภาวะผู้นำการบริหารในการสื่อสารวิถีพุทธของกระทรวงแรงงาน LEADERSHIP DEVELOPMENT IN THE COMMUNICATION BY BUDDHISM APPROADCH MINISTRY OF LABOUR'S ADMINISTRATORS

นางวรรณกานต์ ขาวลาภ* เต็มศักดิ์ ทองอินทร์** พระมหาบุญเลิศ อินทปญโญ***

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาวิเคราะห์สภาพทั่วไป เกี่ยวกับการสื่อสารของกระทรวงแรงงาน (2) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำในการสื่อสารของกระทรวงแรงงาน และ (3) เพื่อเสนอรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำในการสื่อสารวิถีพุทธของกระทรวงแรงงาน ซึ่งเป็นการศึกษาโดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) ประกอบด้วย พระภิกษุผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้บริหารกระทรวงแรงงาน ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 39 รูป/คน ซึ่งผู้วิจัยคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Random Sampling) และการจัดสนทนากลุ่ม (Focus-Group Discussion) 2 ชุด จำนวน 14 คน ซึ่งผู้วิจัยคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Random Sampling) โดยแบ่งผู้ให้ข้อมูลหลักออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ (1) กลุ่มเจ้าหน้าที่กระทรวงแรงงานจำนวน 9 คน (2) กลุ่มนายจ้างและลูกจ้างจำนวน 4 คน (3) กลุ่มอาสาสมัครแรงงานจำนวน 1 คน โดยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

(1) กระทรวงแรงงานมีนโยบายการขับเคลื่อนด้านการสื่อสารองค์กรเพื่อสร้างการรับรู้ให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของกระทรวงแรงงานต้องเป็นนักสื่อสารที่ดี เพื่อสร้างการรับรู้ให้แก่ประชาชน ให้มีความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับการกิจของกระทรวงแรงงานและรัฐบาล การสื่อสารสร้างการรับรู้เรื่องกฎหมายแรงงานให้แก่ นายจ้าง ผู้ประกอบการ แรงงานไทยและต่างด้าว และจากการวิเคราะห์กลยุทธ์ด้านการสื่อสารของกระทรวงแรงงาน พบว่า จุดอ่อน คือผู้บริหารของกระทรวงแรงงานบางส่วนยังขาดองค์ความรู้และทักษะในการสื่อสารวิถีพุทธอย่างถ่องแท้ ขาดนโยบายด้านการพัฒนาศักยภาพสำหรับผู้บริหาร องค์ความรู้ด้านการสื่อสารวิถีพุทธที่ถูกต้อง ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นที่ยอมรับและศรัทธาต่อประชาชนอย่างแท้จริง

(2) ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการที่ผู้บริหารกระทรวงแรงงานต้องใช้อิทธิพล กระตุ้น ชี้นำ ผลักดัน ให้บุคคลอื่น มีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการกระทำการสิ่งต่างๆ ให้สำเร็จตามเป้าหมาย โดยเฉพาะการมีภาวะผู้นำวิถีพุทธ ซึ่งหมายถึง ผู้นำที่มีคุณลักษณะดังที่พระพุทธเจ้าตรัสไว้ในพุทธ

* หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

** ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

*** ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ปาปณิกสูตร ดังนี้ 1. จกขุมา คือ ต้องมีปัญญามองการณ์ไกล ฉลาดสามารถในการวางแผน และการใช้คน 2. วิรุโธ คือ ต้องเป็นผู้มีความสามารถในการจัดการกิจการทั้งปวงได้ดีมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน 3. นิสสยสมปนโน คือ เป็นผู้มีความสัมพันธ์ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้อื่น

(3) ข้อเสนอแนะ เห็นควรเสนอรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำในการสื่อสารเชิงพุทธของกระทรวงแรงงาน โดยการกำหนดเป็นนโยบายการพัฒนาารายบุคคล(IDP)ของข้าราชการที่จะเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารทุกระดับ และเห็นควรมีพัฒนาด้วยวิธีการการจัดหลักสูตรฝึกอบรมระยะสำหรับผู้บริหาร การจัดหลักสูตรการสื่อสารวิถีพุทธตามแนวทางการสื่อสารของพระพุทธเจ้า การจัดการความรู้(KM)จากผู้เชี่ยวชาญภายในและภายนอกองค์กร การยกย่องชมเชยผู้บริหารที่เป็นผู้นำต้นแบบที่ดีในการสื่อสารวิถีพุทธของกระทรวงแรงงาน และเห็นควรให้กระทรวงแรงงานมีงบประมาณเพื่อดำเนินการศึกษาวิจัย ด้านประชาสัมพันธ์แบบมีส่วนร่วมในภาคประชาสังคมให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการวางแผนประชาสัมพันธ์ของกระทรวงแรงงานในอนาคต

Abstract

The objectives of this research were: 1. to study general situation of communication of Ministry of Labour, 2. to study leadership in communication of Ministry of Labour, and 3. to propose a model of leadership development in Buddhist approach communication of Ministry of Labour. The data were collected through in-depth interview with 39 experts consisting of monks, administrators from Ministry of Labour and experts and focus group discussion with 14 key-informants composed of Labour Ministry officials, employers, employees and labour volunteer.

The results of the study found that:

1. The Ministry of Labour has a policy to move its organization communication to officials for accurate and relevant communication, and to people for understanding of the ministry responsibilities and affairs; labour law, acts, regulations and labour rights. The weaknesses were that the administrators lack of body of knowledge and skills in Buddhist approach communication and lack of policy in potential development for administrators in body of knowledge and skills in Buddhist approach communication.

2. Leadership is the process to be used by authority to encourage, lead and push the others to work or do things eagerly for achievement. Buddhist approach leadership means qualifications of the leaders that the Buddha stated in Dutiyapapanika Sutta; shrewd, capable of administering business and having good credit rating.

3. The proposed model of leadership development in Buddhist approach communication of Ministry of Labour was that; the Buddhist approach

communication should be set as the individual development policy for administrative candidates, the training course in Dhamma should be set for administrators, communication course based on Buddhist approach should be set up, knowledge management should be arranged by internal and external experts, and the best-practice administrators in Buddhist approach communication should be praised and admired.

1. บทนำ

ประเทศไทยได้ยึดหลักการพัฒนาประเทศโดยใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เป็นเครื่องมือในการพัฒนา ซึ่งมีสาระสำคัญโดยยึดหลักการวิสัยทัศน์ประเทศไทย พ.ศ. 2570 เป็นหลักในการจัดทำแผนพัฒนาฯ ซึ่งมียุทธศาสตร์ในการพัฒนาประเทศให้เศรษฐกิจก้าวหน้ามั่นคง สังคมสงบสันติ และประชาชนดำรงชีวิตอย่างมีความสุขภายใต้กระแสการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกที่คาดการณ์ได้ยากและมีแนวโน้มรุนแรงทั้งการเมืองประเทศและวิกฤติเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นบ่อยครั้ง และส่งผลกระทบต่อในวงกว้าง

ทิศทางและยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศให้มีความสำคัญกับการพัฒนาคน ให้มีความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพคนไทยทุกช่วงวัย มีความพร้อมทั้งด้านร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง มีสติปัญญาที่รอบรู้ และมีจิตใจที่สำนึกในคุณธรรม จริยธรรม สามารถเรียนรู้ตลอดชีวิต ให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องทั้งในเรื่องการศึกษา ทักษะการ ทำงาน และการดำเนินชีวิต เพื่อเป็นภูมิคุ้มกันสำคัญในการดำรงชีวิตและปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคศตวรรษที่ 21 (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี, 2559) รัฐบาลปัจจุบันได้กำหนดนโยบายปฏิรูปประเทศไทยสู่ “ไทยแลนด์ 4.0” เพื่อให้ประเทศไทยมีเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม มุ่งเน้นการพัฒนาไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ด้วยการสร้างความเข้มแข็งตามแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงผ่านกลไกประชารัฐ ด้วยความมุ่งมั่นจะนำพาประชาชนสู่การปฏิรูปประเทศในรูปแบบใหม่ เพื่อให้สามารถรับมือกับโอกาส ความเสี่ยง และภัยคุกคามที่เปลี่ยนแปลงไปในศตวรรษที่ 21 โดยมีเป้าหมายปรับเปลี่ยนประเทศไทยก้าวสู่ประเทศในโลกรุ่นหนึ่ง

กระทรวงแรงงาน เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจ บทบาท หน้าที่ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีนโยบายให้ข้าราชการกระทรวงแรงงาน เน้นการทำงานบูรณาการตามนโยบายรัฐบาลที่ได้ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในรูปแบบประชารัฐให้มีความเข้มข้นให้มากขึ้น จึงขอให้หน่วยงานขยายเครือข่ายที่มีอยู่ให้เพิ่มมากขึ้น ขยายวงให้ใหญ่และโตขึ้น เพื่อให้เข้ามาช่วยกระทรวงแรงงานทำงานด้านแรงงาน การวางรากฐานด้านแรงงาน กระทรวงแรงงานได้จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) เพื่อรองรับยุทธศาสตร์ชาติของรัฐบาล 20 ปี และมีความเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ซึ่งยุทธศาสตร์ 20 ปี ของกระทรวงแรงงานแบ่งเป็น 4 ช่วงๆ ละ 5 ปี คือ ช่วงที่ 1 Productive Manpower ช่วงที่ 2

Innovation Workforce ช่วงที่ 3 Creative Workforce และ ช่วงที่ 4 Brain Power เป็นช่วงที่ทำงานด้วยสมองและปัญญา

ในการขับเคลื่อนวาระการปฏิรูป ทั้ง 8 วาระต่างมีความเชื่อมโยงกัน และในการแปลงยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม สิ่งที่ต้องการคือ ความเข้าใจและการกำหนดมาตรการมารองรับว่าจะทำอย่างไร และต้องทำอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ต้องมีวิธีการจัดการให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ สภาพแวดล้อมและปัญหาของพื้นที่ งานใดที่ดำเนินการแล้วไม่พัฒนา ไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป จะต้องทบทวนใหม่ เปลี่ยนวิธีการทำงานใหม่ ไม่ยึดติดกับแนวทางเดิม และต้องมีการพัฒนาตนเองและองค์กรตลอดเวลา การปฏิรูป หมายถึง “คิดใหม่ ทำใหม่” ไม่ใช่เพียงการทำงานเดิมให้เข้มข้นขึ้น การทำงานของหน่วยงานต้องมีตัวชี้วัดที่ชัดเจน ต้องมีผลสัมฤทธิ์ และจะมีการตรวจสอบและติดตามโดยผู้บังคับบัญชาและผู้ตรวจราชการที่รับผิดชอบเขตพื้นที่ รวมถึงการประเมินผลโดยผู้บังคับบัญชาด้วย รวมทั้งการขับเคลื่อนนโยบายความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ กระทรวงแรงงานให้ความสำคัญเกี่ยวกับนโยบายความสัมพันธ์ระหว่างประเทศเป็นอย่างยิ่ง เน้นให้ช่วยกันสอดส่องดูแลและรักษาความสัมพันธ์กับประเทศเพื่อนบ้านในเรื่องด้านแรงงานโดยให้ติดตามสถานการณ์ของประเทศเพื่อนบ้านทั้งทางตรงและทางอ้อม และนำมาปรับแผนงานให้เหมาะสม

พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี ได้มีข้อสั่งการในการประชุมคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 20 ธันวาคม 2559 ให้กระทรวงแรงงานเร่งรัดประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้เกี่ยวกับการดำเนินการต่าง ๆ เพื่อยกระดับฝีมือแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องที่เป็นผลประโยชน์ต่อแรงงานโดยตรง รวมทั้งกรณีการเผยแพร่ข้อมูลบนเว็บไซต์และเครือข่ายสังคมออนไลน์ (Social Media) ที่มีความคลาดเคลื่อนจากข้อเท็จจริง เพื่อให้สาธารณชนได้รับทราบข้อมูลที่ถูกต้อง ไม่ถูกบิดเบือน ไม่ถูกกล่าวอ้างผิดไปจากข้อเท็จจริง และลดความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นต่อไป ทั้งนี้ ให้ใช้ภาษาที่เข้าใจได้ง่าย โดยอาจพิจารณาสร้างเครือข่ายความร่วมมือดำเนินการกับภาคส่วนต่าง ๆ เช่น ภาคเอกชน นักวิชาการ และประชาชนด้วย เพื่อให้ผู้รับบริการจากกระทรวงแรงงาน เกิดการรับรู้และความเข้าใจ ทั้งภารกิจด้านการจัดหางาน การพัฒนาฝีมือแรงงาน การจัดสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และการประกันสังคม รวมทั้งภารกิจตามนโยบายรัฐบาล ตามข้อสั่งการของนายกรัฐมนตรี ผู้บริหารกระทรวงแรงงาน และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานจึงจำเป็นต้องมีทั้งทักษะการสื่อสารประชาสัมพันธ์และปฏิบัติการ ขาดด้านแรงงานควบคู่กันไป ซึ่งจะทำให้การสื่อสารภารกิจของกระทรวงแรงงานและนโยบายรัฐบาลไปสู่ประชาชนผู้รับบริการที่ได้รับประโยชน์อย่างมีประสิทธิภาพ กระทรวงแรงงานได้จัดหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารกระทรวงแรงงาน เพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้และทักษะการสื่อสารข้อมูลบริการด้านแรงงานและนโยบายรัฐบาล แก่บุคลากรของกระทรวงแรงงาน หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และประชาชน คนหางาน นักเรียน นักศึกษา ให้สามารถใช้กระบวนการสื่อสารประชาสัมพันธ์เชิงพุทธไปยังกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ รวมทั้งสามารถถ่ายทอดบริการด้านแรงงานได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเกิดผลสัมฤทธิ์แก่กลุ่มเป้าหมาย ตลอดจน

สร้างเครือข่ายการประชาสัมพันธ์ อันจะนำไปสู่การสร้างการรับรู้ให้กลุ่มเป้าหมายได้รับข่าวสารเชิงบวกอย่างต่อเนื่องและทั่วถึงในทุกช่องทางให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ดังนั้นเพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนตามนโยบายดังกล่าวให้เป็นรูปธรรม จึงจำเป็นต้องอาศัยการสื่อสารและสร้างการรับรู้ ซึ่งต้องให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของกระทรวงแรงงานต้องเป็นนักสื่อสารที่ดี เพื่อสร้างการรับรู้ให้แก่ประชาชน ให้มีความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับภารกิจของกระทรวงแรงงานและรัฐบาลว่าได้นำเนินการอะไรไปอย่างไรแล้วบ้าง และส่งผลดีอย่างไรแก่ประชาชนและประเทศชาติแล้วอย่างไร ไม่ปล่อยให้มีการให้ข่าวบิดเบือนและให้ข้อมูลอันเป็นเท็จ และขอให้รับดำเนินการแก้ไขโดยทันที เช่น การสื่อสารสร้างการรับรู้เรื่องกฎหมายแรงงาน ซึ่งที่ผ่านมากระทรวงแรงงานได้ดำเนินการปรับปรุง แก้ไขกฎหมายแรงงานไปหลายเรื่องหลายฉบับ จึงให้ทุกหน่วยงานไปสร้างการรับรู้ให้แก่ประชาชน นายจ้าง ผู้ประกอบการ และผู้ใช้แรงงานทั้งแรงงานไทย และแรงงานต่างด้าวที่อยู่ในพื้นที่ ให้ได้รับทราบในเรื่องสิทธิและหน้าที่ตามกฎหมายแรงงาน ว่าอะไรทำได้และอะไรที่ทำได้ไม่ได้ ทำแล้วผิดกฎหมายก็ไม่ควรทำ โดยจะได้มอบหมายให้ผู้บริหารกระทรวงแรงงานได้ตรวจสอบว่าในพื้นที่ใด แรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวได้รับรู้เรื่องกฎหมายแรงงานหรือไม่อย่างไร เพื่อให้กระทรวงแรงงานมีความก้าวหน้า ทำงานได้บรรลุเป้าหมาย ขอให้ข้าราชการทุกคนตระหนักและมีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นที่ยอมรับและศรัทธาต่อประชาชน

ที่ผ่านมาจะเห็นได้ว่ายังมีผู้บริหารบางส่วนของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ยังขาดความรู้ความเข้าใจ และขาดทักษะด้านการสื่อสารเพื่อสร้างการรับรู้ตามเจตนารมณ์ของนโยบายดังกล่าวให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้

นอกจากนี้จากการจัดทำการวิเคราะห์ทกกลยุทธ์ (SWOT) ของการสื่อสารในกระทรวงแรงงาน พบว่า จุดอ่อน คือ ยังมีผู้บริหารระดับต้น และระดับสูง บางส่วนยังขาดองค์ความรู้และทักษะในการสื่อสารเชิงพุทธอย่างถ่องแท้ จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะว่า “ควรมีการวิจัยเพื่อหาแนวทางในภาวะผู้นำในการสื่อสารของผู้บริหารกระทรวงแรงงานเชิงพุทธบูรณาการ” ให้สอดคล้องกับเหตุการณ์ที่ปรับเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลา” (มยุรี กมลบุตร, 2556) ข้าราชการสังกัดกระทรวงแรงงานที่เป็นผู้นำ ระดับต้น และระดับสูง “หากมีการนำองค์ความรู้จากหลักธรรมหรือวิธีการสื่อสารทางพระพุทธศาสนามาดำเนินการร่วมกับวิธีการในปัจจุบัน จะเป็นทางเลือกใหม่ที่ทำให้เกิดผลสำเร็จตามที่พึงปรารถนาได้” (พระเมธาวันยรส, 2557) หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาจะเป็นการเติมเต็มวิทยาการทางการสื่อสารที่มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น (พระศรีคัมภีรญาณ, 2557) “การพัฒนาบุคลากรในองค์กรที่นำเอาหลักธรรมคำสอนทางพระพุทธศาสนามาเสริมแนวทางการพัฒนาบุคลากรเป็นการยกระดับทักษะและศักยภาพอย่างรอบด้านพร้อมกับการเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ได้อีกด้วย” (พระปลัดเทียน พลอุทโท, 2557)

หลักธรรมคำสอนของพระพุทธเจ้าหรือคำสอนทางพระพุทธศาสนา ซึ่งเป็นพุทธวิธีในการสื่อสารล้วนเป็นเรื่องที่ทันสมัยอยู่เสมอสามารถส่งผลดีต่อผู้น้อมนำมาปฏิบัติได้ไม่จำกัดกาลเวลา (วีระชัย ศรีหาพล, 2557) รวมทั้งนโยบายการตรวจราชการได้เน้นย้ำให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่กระทรวงแรงงานทุกคนต้องเป็นนักประชาสัมพันธ์ สร้างการรับรู้ให้แก่ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยต้อง

ร่วมกันเผยแพร่ผลงานของรัฐบาลและกระทรวงแรงงาน ให้ประชาชนในทุกภาคส่วนเกิดความเข้าใจ และรับรู้อย่างต่อเนื่องในหลากหลายช่องทาง โดยเฉพาะทางสื่อสังคมออนไลน์ (Social Media) และต้องมีสติในการพิจารณารับส่งสารที่เป็นองค์ความรู้ ข้อมูลข่าวสารให้ดีกว่าก่อนส่งสารหรือข้อมูลดังกล่าวซึ่งจะเป็นการส่งต่อข้อมูลข่าวสารที่ไม่ถูกต้อง สร้างความแตกแยกและขัดแย้งในสังคม หากพบให้รีบดำเนินการแจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง หรือผู้บังคับบัญชาในกรณีที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน และต้องเร่งให้ข้อมูลเพื่อสร้างการรับรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องเพื่อระงับเหตุการณ์ให้ทันท่วงที

ผู้ศึกษาวิจัยเห็นว่า ควรมีการศึกษาวิจัยเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำในการสื่อสารเชิงพุทธของกระทรวงแรงงาน เพื่อสามารถสื่อสาร นโยบายรัฐบาล ข่าวสาร โครงการ กิจกรรมบริการด้านแรงงานตามนโยบายดังกล่าวสู่ประชาชนให้เกิดความเข้าใจอันดีและเพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อกระทรวงแรงงานให้มีประสิทธิภาพต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำในการสื่อสารเชิงพุทธของกระทรวงแรงงาน
- 2.2 เพื่อเสนอรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำในการสื่อสารเชิงพุทธของกระทรวงแรงงาน

3. ปัญหาที่ต้องการทราบ

- 3.1 องค์ความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำและการสื่อสารของผู้บริหารกระทรวงแรงงานเป็นอย่างไร
- 3.2 รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำในการสื่อสารเชิงพุทธของผู้บริหารกระทรวงแรงงานจะควรเป็นอย่างไร

4. ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำในการสื่อสารเชิงพุทธบูรณาการของกระทรวงแรงงาน ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัย ดังนี้

4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษากระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำทางการสื่อสารตามแนวพระพุทธศาสนา ใน 3 ด้าน ได้แก่

- 1) ด้านคุณลักษณะ
- 2) ด้านพฤติกรรม
- 3) ด้านการเปลี่ยนแปลง

4.2 ขอบเขตด้านผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants)

ดำเนินการสัมภาษณ์กับผู้ให้ข้อมูลหลักที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) ประกอบด้วย

พระภิกษุผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้บริหารกระทรวงแรงงาน ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 39 รูป/คน ซึ่งผู้วิจัยคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Random Sampling)

4.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน มีการสัมภาษณ์ผู้บริหาร อดีตผู้บริหารกระทรวงระดับต้น ระดับสูงของทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค รวมถึงอาสาสมัครแรงงาน นายจ้าง และลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง

4.4 ขอบเขตด้านเวลา

ในการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการศึกษาวิจัยตั้งแต่เดือน กุมภาพันธ์ 2556 ถึง เดือน มีนาคม 2560 รวมระยะเวลา 4 ปี

5. ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำการบริหารในการสื่อสารวิถียุทธ ของกระทรวงแรงงาน ซึ่งผู้วิจัยมีประเด็นจากข้อมูลการวิเคราะห์เพื่อนำเสนอการสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

5.1 ความคิดเห็น

ผลการวิจัยพบว่า แม้กระทรวงแรงงานได้มีนโยบายการขับเคลื่อนด้านการสื่อสารองค์กร เพื่อสร้างการรับรู้ ให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของกระทรวงแรงงานต้องเป็นนักสื่อสารที่ดี เพื่อสร้างการรับรู้ให้แก่ประชาชน ให้มีความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับภารกิจของกระทรวงแรงงานและรัฐบาล การสื่อสารสร้างการรับรู้เรื่องกฎหมายแรงงานให้แก่ นายจ้าง ผู้ประกอบการ แรงงานไทยและต่างด้าว นั้น ยังเป็นไปตามแผนที่กำหนดแต่เพียงฝ่ายเดียวจากบนลงล่าง ยังขาดการศึกษาวิจัยเพื่อรับทราบภาพปัญหาและแนวทางแก้ไขแบบมีส่วนร่วมของภาคประชารัฐ เพื่อข้อมูลไปใช้ในการวางแผนขับเคลื่อนงานด้านการสื่อสารองค์กร

จากการวิเคราะห์กลยุทธ์ด้านการสื่อสารของกระทรวงแรงงาน พบว่า จุดอ่อน คือ ผู้บริหารของกระทรวงแรงงานบางส่วนยังขาดองค์ความรู้และทักษะในการสื่อสารวิถียุทธอย่างถ่องแท้ ขาดนโยบายด้านการพัฒนาศักยภาพสำหรับผู้บริหาร องค์ความรู้ด้านการสื่อสารวิถียุทธที่ถูกต้อง ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นที่ยอมรับและศรัทธาต่อประชาชนอย่างแท้จริง

5.2 ภาวะผู้นำของกระทรวงแรงงานวิถียุทธ ควรเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารกระทรวงแรงงานต้องใช้อิทธิพล กระตุ้น ชี้นำ ผลักดัน ให้บุคคลอื่น มีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการกระทำสิ่งต่างๆ ให้สำเร็จตามเป้าหมาย โดยเฉพาะการมีภาวะผู้นำวิถียุทธ ซึ่งหมายถึง ผู้นำที่มีคุณลักษณะดังที่พระพุทธเจ้าตรัสไว้ในทศุตยปาปนิกสูตร ดังนี้ 1. จกขุมา คือ ผู้บริหารกระทรวงแรงงานต้องมียุทธมอการณโกล ฉลาดมีความสามารถในการวางแผนพัฒนาด้านแรงงาน การพัฒนาฝีมือแรงงาน การจัดหางานให้คนไทยทำทั้งในและต่างประเทศ การคุ้มครองสวัสดิการแรงงาน การประกันสังคม การบริหารแรงงานต่างด้าว การจัดระบบแรงงานนอกระบบ ตลอดจนการใช้คนในการทำงานให้เหมาะสมกับความสามารถ 2. วิสุโร คือ ผู้บริหารกระทรวงแรงงานต้องเป็นผู้มี

ความสามารถในการจัดการกิจการทั้งปวงได้ดีมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เช่น ด้านช่างต่างๆที่ต้องเป็นครูฝึกฝีมือแรงงานในการฝึกยกมาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงานได้อย่างเหมาะสม และ 3. นิสสัยสมปนโน คือ ผู้บริหารกระทรวงแรงงานต้องเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับกระทรวงแรงงาน เช่น กับหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน (5 เสือแรงงาน) อาสาสมัครแรงงาน หน่วยงานในส่วนภูมิภาค เป็นต้น

6. องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

6.1) T = TeLL คือ ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำในการสื่อสารโดยการ พูดหรือบอกกล่าว ซึ่งถ้อยคำที่เปล่งออกมาเป็นคำพูดจี้ไพบเราะมีความสำคัญ เพราะคำพูดมักจะถ่ายทอดออกมาได้ถึงอารมณ์ ฉะนั้นจึงควรพูดด้วยเพื่อแสดงการให้เกียรติ ทำให้คนในองค์กรรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญ และช่วยให้การติดต่อประสานงานทำได้ง่าย ขึ้น

6.2) S = Sell คือ ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำในการขายความคิดใหม่ๆ ดีๆ หรือยินดีที่จะนำเสนอข้อมูล ข่าวสาร ภารกิจ บริการ และผลงานของกระทรวงแรงงานอยู่เป็นนิมิตวัตถุประสงค์เพื่อ “กัน” ไม่ให้เกิดความเดือดร้อน ต่อประชาชนกลุ่มเป้าหมายและองค์กรหน่วยงาน “ก่อ” สร้างโครงการกิจกรรมที่กำลังจะทำประชาชนได้ประโยชน์อะไร “แก้” ไขให้ความช่วยเหลือผู้ที่มีความเดือดร้อนด้านแรงงาน เมื่อพบอุปสรรค หรือประสบความเดือดร้อนทุกข์ยาก หรือถ่วงถ่วงทำทุกข์ของผู้อื่นให้หมดไป

6.3) J = Join คือ ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำในการมีส่วนร่วมให้การสนับสนุนผู้ที่ทำความดีหรือทำความเจริญ ให้ดีขึ้นยิ่ง ๆ ขึ้นไป โดยมีความปรารถนาดีอยากช่วยให้ผู้อื่นมีความสุข มีจิตอันแผ่ไมตรีและคิดทำประโยชน์แก่มนุษย์สัตว์ทั่วหน้า โดยมีน้ำใจไมตรีเยื่อใยใฝ่ประโยชน์สุขแก่คนทั้งหลาย หรือน้ำใจปรารถนาประโยชน์สุขที่เป็นไปต่อมิตร

6.4) C = Consult คือ ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำในการให้คำปรึกษาแนะนำ ข่าวสารความรู้กฎหมายด้านแรงงาน เกี่ยวกับการจ้างแรงงานต่างด้าว การค้ามนุษย์ การจัดหางานในประเทศต่างประเทศไม่ให้ถูกหลอกลวง การคุ้มครองแรงงานเด็ก สตรี ผู้การคุ้มครองผู้ประกันตนตามมาตรา 33 มาตรา 38 มาตรา 39 และมาตรา 40 เป็นต้น

ดังนั้น หลัก T S J C จึงเป็นองค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย ที่สอดคล้องกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาอย่างแท้จริง ที่จะทำให้เกิดความสงบ สุข ในสังคมของกระทรวงแรงงาน และให้ผู้บริหารกระทรวงแรงงานสามารถมีภาวะผู้นำในการสื่อสารวิถีพุทธในการปฏิบัติงานของกระทรวงแรงงาน

7. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

7.1) ผู้บริหารกระทรวงแรงงาน ควรให้ความสำคัญโดยกำหนดเป็นนโยบายด้านการสื่อสารเชิงพุทธและนำผลการวิจัยนี้ไปประยุกต์ใช้ เพื่อสร้างระบบการสื่อสารให้มีความเสถียร มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล สร้างความเข้าใจที่ตรงระหว่างผู้บริหารกับข้าราชการหรือบุคลากรภายในองค์กร ซึ่งเป็นประโยชน์และจำเป็นต่อการบริหาร การปฏิบัติงาน รวมถึงสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์กรให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรนั้น ๆ และสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างสงบสุข

7.2) กำหนดนโยบายให้ทุกกรมในสังกัดกระทรวงแรงงาน มีการพัฒนาผู้บริหารระดับกลาง ระดับสูง ให้ความร่วมมือในการเป็นผู้นำที่ดีขององค์กร

8. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

8.1) ควรจัดโครงการอบรมหลักสูตรภาวะผู้นำในการสื่อสารเชิงพุทธเพื่อพัฒนาผู้บริหารกระทรวงแรงงาน ให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านสื่อสารของทุกกรมในสังกัดกระทรวงแรงงาน บุคลากรในองค์กร พี่เลี้ยงอาสาสมัครแรงงาน และอาสาสมัครแรงงานที่มีอยู่ทั่วประเทศ ให้ความรู้ความเข้าใจในแนวทางการสื่อสารเชิงพุทธอย่างถูกต้อง ชัดเจน และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อกระทรวงแรงงานและประชาชน

8.2) ควรจัดโครงการศึกษาดูงานด้านการสื่อสารขององค์กร/หน่วยงานที่มีการบริหารงานเชิงพุทธที่ประสบความสำเร็จ ให้แก่กลุ่มเป้าหมายข้างต้นตามความเหมาะสม

8.3) ควรมีการกำหนดกิจกรรมการพัฒนาเรื่องการสื่อสารตามวิถีพุทธให้เป็นตัวชี้วัดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารกระทรวงแรงงานในการสื่อสารเชิงพุทธอย่างชัดเจน

8.4) ควรมีการมอบรางวัลเกียรติยศให้แก่ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำในการสื่อสารเชิงพุทธดีเด่น เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ ในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

8.5) ควรกำหนดเป็นเส้นทางการพัฒนาและฝึกอบรมของบุคลากรแต่ละตำแหน่งว่าเขาควรได้รับการพัฒนาเรื่องการสื่อสารเชิงพุทธอย่างชัดเจนทุกคน

9. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

หากมีการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำในการสื่อสารเชิงพุทธในครั้งต่อไป ผู้วิจัยขอเสนอแนะการดำเนินการวิจัยในลักษณะต่อไปนี้

9.1) ควรทำการวิจัยขยายผลต่อยอดการศึกษาหาประสิทธิภาพเพื่อให้เหมาะสมกับภาวะผู้นำในการสื่อสารวิถีพุทธของกระทรวงแรงงานอย่างต่อเนื่อง

9.2) ควรนำการศึกษารูปแบบภาวะผู้นำในการสื่อสารวิถีพุทธของกระทรวงแรงงานจากการวิจัยนี้ ไปเปรียบเทียบกับขององค์กรต่างๆว่ามีประสิทธิภาพแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

บรรณานุกรม

- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต). (2546). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม*. พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สมพร สุทัศนีย์. (2542). *มนุษย์สัมพันธ์*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อารักษ์ ชัยมงคล. (2535). *มนุษย์สัมพันธ์สำหรับผู้บริหาร*. กำแพงเพชร: คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏกำแพงเพชร.
- Green, Jack Coulson. The Effectiveness of Board of Directors Nonprofit Organization Serving Developmentally Disabled Adult. *Dissertation Abstracts International*, 55(12) June 1995: 3913.