

บทบรรณาธิการ

ท่ามกลางกระแสความเปลี่ยนแปลงในทุกมิติ โลกปัจจุบันกำลังขับเคลื่อนเข้าสู่ยุคใหม่ด้วยระบบเทคโนโลยีสมัยใหม่ องค์กรต่าง ๆ จึงต้องปรับตัว เพื่อความอยู่รอดและความก้าวหน้า โดยเฉพาะการนำปัญญาประดิษฐ์ (AI) เข้ามาประยุกต์ใช้เพื่อตอบสนองความต้องการและทำงานแทนสมองมนุษย์ อย่างไรก็ตาม นวัตกรรมเหล่านี้ก็ไม่อาจทดแทนปัญญาธรรมชาติของมนุษย์ได้ในอีกหลายบริบท โดยเฉพาะการบริหารงานบุคคลที่ต้องปฏิสัมพันธ์ระหว่าง “ผู้บังคับบัญชา” และ “ผู้ปฏิบัติงาน” ซึ่งเป็นมิติที่ละเอียดอ่อนเกินกว่าที่เทคโนโลยีจะเข้าถึงได้ แม้ปัญญาประดิษฐ์จะทรงประสิทธิภาพก็ตาม แต่ก็ยังเป็นเพียงสิ่งไม่มีชีวิต ไม่มีจิตใจ ทำให้ปราศจากกิเลส ตัณหา ความโลภ หรือความทะยานอยากในอำนาจเช่นมนุษย์ ในทางกลับกัน มนุษย์ยังคงจำเป็นต้องปกครอง และบริหารจัดการมนุษย์ด้วยตนเอง ทั้งนี้ไม่ใช่เพียงเพื่อขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการประคับประคองและดำรงเผ่าพันธุ์มนุษย์ให้คงอยู่อย่างยั่งยืนสืบไป

แต่ทว่าในการปกครองนั้น บางคนกลับพ่ายแพ้ต่ออำนาจกิเลสอย่างสิ้นเชิง จนยอมตกอยู่ภายใต้อคติ ๔ ประการ อันได้แก่ ๑. ฉันทาคติ คือ การบริหารงานด้วยความลำเอียงเพราะความรัก ตนเองจึงมักตัดสินใจในกิจการงานต่าง ๆ ด้วยความชอบพอส่วนตัว จนทำให้มองข้ามความถูกต้องดีงาม ๒. โทสาคติ คือ การบริหารงานด้วยความลำเอียงเพราะความชิงชัง โดยใช้ความโกรธและเรื่องส่วนตัวมาเป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจ จนนำไปสู่การกลั่นแกล้ง หรือการลงโทษที่เกินกว่าเหตุ ๓. โมหาคติ คือ การบริหารงานด้วยความลำเอียงเพราะความหลงผิด ซึ่งเป็นการตัดสินใจบนพื้นฐานของความเขลา ขาดสติปัญญา และความรอบคอบในการไตร่ตรอง โดยไม่ได้พิจารณาถึงสภาพปัญหาของงานที่แท้จริง ๔. ภยาคติ คือ การบริหารงานด้วยความลำเอียงเพราะความกลัว โดยเกิดความหวาดหวั่นต่อผู้ที่มีอำนาจสูงกว่าตน ซึ่งหากตนเองเคยกระทำความผิดที่ผิดต่อกฎหมายหรือ

ศีลธรรม ก็อาจเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาหรือบุคคลอื่นนำความผิดพลาดนั้นมาใช้เป็นข้อตอรอง เพื่อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ได้

ด้วยพลังแห่งอคติทั้ง ๔ ประการนี้ ย่อมส่งผลให้เกิดความบิดเบี้ยวในการใช้อำนาจบังคับบัญชา อันนำไปสู่การบริหารงานที่ขาดความเป็นธรรมและความเที่ยงตรง จนกระทบโดยตรงต่อขวัญกำลังใจและความเชื่อมั่นของผู้ใต้บังคับบัญชากลุ่มผู้ซึ่งมุ่งมั่นปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสียสละ ซื่อสัตย์ สุจริต ขบเคลื่อนงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ และรักษาผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นที่ตั้ง ทว่าในความเป็นจริง พวกเขากลับต้องเผชิญกับภาวะจำยอม ขาดการสนับสนุนส่งเสริม และความตั้งใจจริงนั้นถูกกลืนกลายจนกลายเป็นสุญญากาศ ซึ่งนับเป็นการฉุดรั้งศักยภาพและความก้าวหน้าขององค์กรอย่างไม่อาจหลีกเลี่ยงได้

ในขณะเดียวกัน ภายใต้การบริหารงานขององค์กรในสภาวะไร้ทิศทางเช่นนี้ ย่อมมีบุคลากรอีกส่วนหนึ่งที่เลื่อยต่อหน้าที่โดยเลือกทำงานในลักษณะ “เข้าขามเย็นขาม” ปฏิบัติงานไปวัน ๆ เพียงให้ผ่านเกณฑ์ขั้นต่ำที่สุด อีกทั้งยังขาดความกระตือรือร้น และแนวคิดในการพัฒนางาน เพื่อต่อยอดนำประโยชน์ให้แก่หน่วยงานของตน ในขณะที่บางส่วนทำงานในรูปแบบ “สุกเอาเผากิน” มุ่งทำหน้าที่อย่างลวก ๆ เพื่อให้เสร็จสิ้นไปที โดยไม่คำนึงถึงคุณภาพของผลงาน หรือในบางกรณีก็ใช้วิธี “ผักชีโรยหน้า” ด้วยการละเลยการปฏิบัติหน้าที่หลัก แต่กลับเลือกที่จะอุทิศตนเฉพาะกิจ เพื่อการประจบสอพลอ และมุ่งเอาใจผู้บังคับบัญชา โดยไม่คิดสร้างสรรค์ผลงานให้เห็นเป็นเชิงประจักษ์ ค่านิยมและพฤติกรรมเหล่านี้ล้วนกัดกร่อนองค์กรให้เสื่อมทรุดลง ทว่ากลับมีความพยายามสร้างภาพลักษณ์ให้งดงาม เลิศล้ำ ในสายตาของสาธารณชน ซึ่งสะท้อนภาพความย้อนแย้งอย่างเด่นชัด ตามสำนวนที่ว่า “ข้างนอกสุกใส ข้างในเป็นโพรง”

อนึ่ง ในทางพระพุทธศาสนา สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าตรัสสอนถึงความสำเร็จในการพัฒนาตนและพัฒนางานไว้ว่า มนุษย์ต้องก้าวข้ามพฤติกรรม “มักอ้างว่า” อันสื่อถึงความเกียจคร้าน โดยพระพุทธองค์ทรงหยิบยกโทษของความเกียจคร้าน ๖ ประการ มาเป็นอุทาหรณ์ ดังนี้ ๑. มักอ้างว่าหนานัก แล้วไม่ทำการงาน ๒. มักอ้างว่า

ร้อนนั้ก แล้วไม่ทำงาน ๓. มักอ้างว่าเย็นแล้ว แล้วไม่ทำงาน ๔. มักอ้างว่ายังเข้าอยู่
แล้วไม่ทำงาน ๕. มักอ้างว่าหิวนั้ก แล้วไม่ทำงาน ๖. มักอ้างว่ากระหายนั้ก แล้วไม่
ทำงาน

พฤติกรรมการสร้างข้ออ้างตามที่พระพุทธรองค์ตรัสสอนนั้น ถือเป็นประจักษ์
พยานของบุคคลที่ปิดกั้นโอกาสในการพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่ง
ชี้ให้เห็นถึงการนำเงื่อนไขทางกายภาพ ไม่ว่าจะเป็นสภาพเวลา สภาพภูมิอากาศ หรือ
ภาวะความต้องการของร่างกาย มาใช้เป็นข้ออ้างเพื่อหลีกเลี่ยงภาระหน้าที่ ยิ่งไปกว่านั้น
ในบริบทการทำงานยุคปัจจุบัน บางคนยังมักนำข้ออ้างในเชิงบริหาร เช่น อ้างว่าแบก
รับภาระงานที่มากเกินไป มาเป็นเกราะกำบังในการหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ซึ่ง
พฤติกรรมเหล่านี้เป็นการเอาเปรียบเพื่อนร่วมงาน และบั่นทอนขีดความสามารถ
ของตนเองไปอย่างน่าเสียดาย ทั้งที่บุคคลเหล่านั้นยังไม่เคยใช้ความเพียรพยายามอย่าง
เต็มกำลัง เพื่อทดสอบศักยภาพที่แท้จริงให้ผู้อื่นประจักษ์ ต่อเมื่อถึงเวลาประเมินผลการ
ปฏิบัติงานประจำปี บุคลากรที่มีกลุ่มพฤติกรรมเชิงลบดังกล่าวมักแสดงความจำนง
ประสงค์เลื่อนขั้นเงินเดือนให้ได้สูงที่สุดกว่าบุคคลอื่น ๆ แม้ตนเองจะไม่ทำงานหรือไม่มี
ผลงานเชิงประจักษ์ ซึ่งแตกต่างจากบุคลากรกลุ่มมุ่งมั่นความสำเร็จที่มีความภาคภูมิใจ
เมื่อได้เลื่อนขั้นจากฐานสมรรถนะและความสามารถที่แท้จริง

สภาวะองค์กรที่ “ปีกเอียง” เช่นนี้ ย่อมเป็นสัญญาณเตือนให้ผู้นำต้องหัน
กลับมาทบทวนตนเอง เพื่อเร่งแก้ไขจุดบกพร่อง ปรับปรุงกลไกที่กำลังสั่นคลอน ตลอดจน
ปรับเปลี่ยนทัศนคติตนเองให้มองเห็นความจริงแท้ สร้างจิตใจให้เข้มแข็ง ใช้สติปัญญา ดำริ
ไตรตรอง และยอมรับการกระทำที่ผิดพลาด อยู่เหนือความถือตัวอวดดี ยอมรับฟังเหตุผล
ของผู้อื่น เพื่อต่อสู้กับ “อคติ ๔” อันเป็นสิ่งเสื่อมถอยของจิต สกัดกั้นไม่ให้เข้ามาแทรกซึม
และลุกลามกลายเป็นภัยร้ายในองค์กร อีกประการสำคัญ คือ การจรรโลงชื่อเสียงและวงศ์
ตระกูลให้หยั่งยืนอยู่ในคุณงามความดี อันจะช่วยให้สมศักดิ์ศรีของคำว่า “ผู้บังคับบัญชา”
อย่างแท้จริง

วารสารนิเทศศาสตร์และสังคมท้องถิ่นได้ย่างเข้าสู่ปีที่ ๑๐ ทางกองบรรณาธิการยังคงมีความมุ่งมั่นในการเผยแพร่ผลงานวิจัยและผลงานวิชาการอยู่เช่นเดิม ด้วยหวังว่าผลงานเหล่านี้จะเป็นแนวคิดและแนวทางชี้ช่องให้แก่ผู้ที่สนใจ ได้ศึกษาค้นคว้าผลงานวิชาการที่ตนเองสนใจ เพื่อนำข้อเสนอแนะไปต่อยอดองค์ความรู้ หรือนำไปปรับใช้ตามสถานการณ์และสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น อันจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่สังคม และประเทศชาติต่อไป

วารสารฉบับนี้ประกอบด้วยบทความวิจัยจำนวน ๗ เรื่อง โดยได้รับเกียรติจากศาสตราจารย์ ดร.บรรเจิด สิงคะเนติ อาจารย์ผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชาด้านกฎหมายที่ลูกศิษย์ต่างให้ความเคารพศรัทธาเป็นอย่างยิ่ง ท่านได้ร่วมถ่ายทอดในบทความวิจัย เรื่อง “แนวทางในการสร้างประชาธิปไตยจากฐานราก เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนของสังคมไทย” นอกจากนี้ ยังตามด้วยผลงานบทความวิจัยของคณาจารย์ นักศึกษาในระดับปริญญาเอก และปริญญาโทจากหลากหลายมหาวิทยาลัยที่ได้ศึกษาค้นคว้า และนำผลการค้นพบมาวิเคราะห์เผยแพร่ ซึ่งเป็นการต่อยอดการศึกษา และนำไปสู่ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงยิ่งขึ้นต่อไป

สำหรับบทความวิชาการในฉบับนี้มีจำนวน ๓ เรื่อง โดยทางวารสารได้รับเกียรติจากรองศาสตราจารย์พัฒนา เรือนใจดี อาจารย์ด้านกฎหมายอีกท่านหนึ่งที่ลูกศิษย์ต่างให้ความเคารพรักเป็นอย่างยิ่ง ท่านได้ร่วมถ่ายทอดในบทความวิชาการเรื่อง “ข้อสังเกตบางประการเกี่ยวกับเงินอุดหนุน และเงินบริจาคให้แก่พรรคการเมือง ตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยพรรคการเมือง พ.ศ. ๒๕๖๐” นอกจากนี้ ยังมีบทความวิชาการอีก ๒ เรื่องที่มีเนื้อหาสาระชวนให้ติดตาม

อย่างไรก็ตาม ในปัจจุบันกองบรรณาธิการจำเป็นต้องเพิ่มความเข้มงวดในการเฝ้าระวังการละเมิดจริยธรรมทางวิชาการ ไม่ว่าจะเป็นการคัดลอก หรือนำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้าง และการส่งผลงานเข้าช้อนเพื่อหวังประโยชน์เชิงปริมาณ ตลอดจนจนปัญหาการใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) สร้างเป็นเนื้อหา โดยปราศจากการตรวจสอบ คัดกรอง หรือขาด

ความถี่ถ้วนในการไตร่ตรองก่อนการเผยแพร่ ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้ต้องผ่านกระบวนการตรวจสอบจากกองบรรณาธิการที่เข้มงวดและซับซ้อนยิ่งขึ้น

ดังนั้น การรักษามาตรฐานในการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการของไทย จำต้องอาศัยจิตสำนึก ความรับผิดชอบ และความซื่อสัตย์สุจริตของผู้สร้างสรรค์ผลงานเป็นต้นลำธาร ในขณะที่วารสารทำหน้าที่เป็นกลไกปลายทางในการตรวจสอบและกลั่นกรองคุณภาพ เพื่อยกระดับผลงานให้มีคุณค่าสูงสุด ด้วยประสงค์จรรโลงไว้ซึ่งความงดงาม ด้านจริยธรรม และความก้าวหน้าทางวิชาการให้คงอยู่คู่แวดวงการศึกษาสืบไป

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภูณัช รัตนชัย