

เรื่อง

บทความที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษา

บทบาทหัวหน้าแผนกวิชาของวิทยาลัยเทคนิค

ว่าที่ร้อยตรีคันทร คงยืน

ยินดีกับครูๆที่ได้รับมอบหมายตำแหน่งหัวหน้าแผนกวิชาของวิทยาลัยเทคนิค ในช่วงที่ผ่านมา การได้รับมอบหมายตำแหน่งอาจเป็นข่าวดี ในขณะที่เดียวกันก็เป็นความท้าทายใหม่ ในหน้าที่การงานของครูผู้ชาย บางคนสามารถปรับตัวปรับใจกับภาระหน้าที่ที่เพิ่มขึ้นได้ เกิดพลัง อย่างใหม่ขึ้นในตัว พร้อมฟันฝ่าอุปสรรคในงาน หรือสร้างงานให้เข้มข้นพร้อมแข่งขันยิ่งขึ้น ในขณะที่หลายคนพบว่า**บทบาทหัวหน้าแผนกวิชานั้นยากกว่าที่คิด**

หัวหน้าแผนกวิชาเป็นตำแหน่งที่อยู่ระหว่าง ครูในแผนกกับผู้บริหาร ต้องทำงาน ลักษณะกึ่งบริหาร และงานที่ต้องลงมือปฏิบัติ คือ การสอนที่ยังทำไม่ได้ ขณะเดียวกันก็ต้องเป็นครู ที่ปรึกษาของนักศึกษา กลุ่มหนึ่งประมาณ ๒๕ คน บางทีก็ต้องรับผิดชอบถึงสอง สามกลุ่ม และต้อง ประสานงาน ระหว่างคนทั้งกลุ่มบนและล่างจากตัวลงไป นอกจากนี้ยังจะต้องประสาน กับหัวหน้า แผนกวิชาและหัวหน้างานอื่นๆ ในวิทยาลัยอีกด้วย หัวหน้าแผนกวิชาจึง เป็นตำแหน่งที่มีความ เกรียดยุติมากตำแหน่งหนึ่ง ยิ่งถ้าคุณเป็นหัวหน้าครอบครัว และต้องดูแลลูกวัยกำลังกิน กำลังกวน มีภรรยาที่ยังต้องการใช้เวลาร่วมกัน และไหนจะคุณปู่คุณย่าคุณตาคุณยายในบ้าน นี่ยังไม่รวมเวลา ส่วนตัว ที่จะไปดูแลสวนผลไม้ บ่อเลี้ยงปลา ตีกอล์ฟ หรือ เข้าสปา นวดหน้า นวดตัว แก้วปวดเมื่อย ที่ผู้ชายทั่วไปเขานิยมกัน

บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในฐานะหัวหน้าแผนกวิชา มี ๑๓ ข้อดังต่อไปนี้

๑. จัดตารางสอนรวมและตารางสอนส่วนบุคคลของครูในแผนกวิชา
๒. จัดทำโครงการสอนและแผนจัดการเรียนรู้ของแผนกวิชา แผนการฝึก เพื่อเตรียมบริการ วัสดุฝึกครุภัณฑ์ อุปกรณ์การศึกษา
๓. ควบคุมดูแล ส่งเสริม กำกับ ติดตามดูแลการเรียนการสอนแก้ปัญหา เกี่ยวกับการเรียนการสอน ฝึกงาน และการวัดผลประเมินผล ในแผนกวิชาให้เป็นไปตามหลักสูตร และระเบียบแบบแผนของทางราชการ

๔. ติดตามและแนะนำเกี่ยวกับการทำโครงการฝึก โครงการสอน แผนการเรียนรู้ คู่มือครู ใบงาน ตลอดจนเพิ่มสะสมงานให้สอดคล้องกับหลักสูตรและแผนการจัดการเรียนการสอน

๕. สนับสนุนการพัฒนาการสอน การใช้อุปกรณ์การสอน การเขียนตำรา เอกสาร และใบช่วยสอนต่างๆ

๖. จัดหา ดูแลรักษาวัสดุ ครุภัณฑ์ อุปกรณ์ เครื่องจักร เครื่องมือ ของแผนกวิชา ให้ใช้งานได้เป็นปกติ และมีเพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน

๗. ควบคุมการใช้วัสดุการศึกษา และลงทะเบียนผลิตผลของแผนกวิชาให้เป็นไปตามใบงานและประหยัด

๘. รับผิดชอบ ดูแลและพัฒนาสำนักงาน ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ อาคารโรงเรือน ให้สะอาดเรียบร้อยและทันสมัยอยู่เสมอ

๙. ปกครองดูแล บุคลากรในแผนกวิชาให้ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ แบบแผนของทางราชการ และเสนอความดีความชอบของบุคลากรในแผนกวิชา

๑๐. ดูแล รักษา และรับผิดชอบทรัพย์สินของสถานศึกษาและลงทะเบียนผลิตผลที่เกิดจากการเรียนการสอนของแผนกวิชาตามที่ได้รับมอบหมาย

๑๑. ประสานงานและให้ความร่วมกับหน่วยงานต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

๑๒. เสนอโครงการและรายงานการปฏิบัติงานตามลำดับขั้น

๑๓. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย (ระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ว่า ด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ.๒๕๔๕ : ข้อ ๒๕)

ในบทบาทของความเป็นครูในวิทยาลัยเทคนิค มีหน้าที่และความรับผิดชอบ อีก ๘ ข้อซึ่งเกี่ยวกับการเรียนการสอน การส่งเสริม การเรียนรู้ พัฒนาผู้เรียน ปฏิบัติงานทางวิชาการของสถานศึกษา พัฒนาตนเองและวิชาชีพ ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง บุคคลในชุมชน และสถานประกอบการเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียน การบริการสังคมด้านวิชาการและด้านวิชาชีพและปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมายโดยมีลักษณะงานที่ปฏิบัติดังนี้คือ

๑. ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเรียนการสอนและ การส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลายและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

๒. จัดอบรมสั่งสอน และจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียน ให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์

๓. ปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา

๔. ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดระบบการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน

๕. ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและ บุคคลในชุมชน และสถานประกอบการ เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียน ตามศักยภาพ

๖. ทำนุบำรุง ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๗. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และประเมินพัฒนาการของผู้เรียนเพื่อนำมาพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๘. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย (ระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ว่า ด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ.๒๕๔๘ : ข้อ ๓๓)

นักจิตวิทยารวบรวมลักษณะของหัวหน้างานที่ดีไว้หลายประการ ซึ่งหัวหน้าแผนกวิชาเอง ต้องมีคุณสมบัติเหล่านี้ด้วยแต่จะครบถ้วนหรือไม่ ลองตรวจสอบดูครับ

เปิดใจรู้จักตนเอง คนเป็นหัวหน้า ต้องรู้จักอ่านคน การจะอ่านคนอื่น ได้ก็ต้องเปิดใจกว้างที่จะอ่านตนเองได้ก่อน มองให้เห็นและรู้จักทั้งจุดอ่อนและจุดแข็งของตัวเองยอมรับ แล้วใช้จุดแข็งนั้นให้เต็มที่พร้อมกับพยายามปรับปรุงจุดอ่อนไปด้วย

พร้อมรับผิชอบ ในขณะที่งานต้องเสร็จ ปัญหาмиให้แก้ คนอื่นๆ อาจลุกขึ้นกลับบ้านไปในเวลาเลิกงาน แต่หัวหน้างานต้องอยู่เฝ้ารับผิชอบปัญหาให้ลุล่วง และเมื่องานผิดพลาด ก็หัวหน้านั่นแหละที่ต้องยึดอกรับ ความรับผิชอบนี้เองทำให้เราเติบโตในหน้าที่การงาน

อดทน ยามที่งานมากล้น หรือมีปัญหาแก้ไม่ตก ไม่มีอะไรดีไปกว่าการปลุกปลอบตนเองว่า “อดทน” และเดินหน้าต่อไป หลายครั้งเมื่อยังคิดหาทางออกไม่ได้ ความอดทนเป็นกำแพงป้องกันความท้อแท้ที่จะช่วยให้เราผ่านปัญหานั้นๆ ไปได้

รักษาอารมณ์ ถ้าไม่ฝึกให้ดีก่อนถึงวัยฮอร์โมนแปรปรวนปล่อยให้อารมณ์ขึ้นๆ ลงๆ ไปเรื่อย นั่นคือควบคุมตนเองไม่ได้ แล้วจะไปควบคุมโน้มน้าวลูกน้องได้อย่างไร หัวหน้างานอารมณ์แปรปรวนเป็นที่ระอาของลูกน้องและเป็นตัวการบั่นทอนความคิดสร้างสรรค์ของทีมงาน

สามารถตัดสินใจ การตัดสินใจคือการเดินหน้า จะเดินผิดหรือถูกก็รับมันในแบบนั้น เพราะธรรมชาติของงานคือ การเผชิญปัญหา...ตัดสินใจ...แก้ไข...เดินหน้า เป็นวัฏจักร การตัดสินใจอันเลียบขาดของหัวหน้าบางครั้งทำให้ลูกน้องอีกหิมในงานได้เหมือนกัน

หลักการ หัวหน้างานที่มั่นคงในหลักการ ช่วยให้ลูกน้องได้เรียนรู้วิถีคิดและทำงานอย่างเป็นระบบ รู้ว่าเมื่อไหร่ควรตัดสินใจอย่างไร ด้วยเหตุผลหลักการข้อใด เขาจะค่อยๆ เติบโตขึ้นเป็นกำลังของคุณในอนาคต

เคารพความคิดผู้อื่น หัวหน้างานที่เคารพความเห็นของลูกน้อง ทำให้ลูกน้องกล้าแสดงความคิดเห็น เมื่อทีมงานสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ แน่นนอนย่อมเกิดการสร้างสรรค์งานใหม่ๆ หรือวิธีการใหม่ๆ บรรยากาศการทำงานแบบนี้ น่าสนุก

หัวหน้าแผนกวิชา กับ การสร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพ (Creating Effective Teams)

องค์ประกอบหลัก ๆ ที่จะทำให้ทีมงานมีประสิทธิภาพ มี ๔ ประเภท ได้แก่

๑. การออกแบบลักษณะงาน (work design)
๒. องค์ประกอบ (composition) ของการทำงานเป็นทีม
๓. ทรัพยากรและสภาพแวดล้อมอื่น ๆ (contextual) ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของทีมงาน
๔. กระบวนการ (process) ที่เป็นตัวแปรสะท้อนสิ่งต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีม

จากผลการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ มีสิ่งที่จะต้องคำนึงถึง ๒ ประการ คือ การทำงานเป็นทีมที่มีความแตกต่างกันทั้งในรูปแบบและโครงสร้าง Model นี้ตั้งข้อสันนิษฐานไว้ว่า การทำงานเป็นทีมดีกว่าการทำงานคนเดียว

๑. การออกแบบลักษณะงาน (Work design)

ทีมที่มีประสิทธิภาพต้องทำงานร่วมกันและร่วมรับผิดชอบให้งานเสร็จอย่างสมบูรณ์ สมาชิกทุกคนต้องร่วมมือกันทำงานมากกว่า"การมีเพียงชื่ออยู่ในทีม " การออกแบบลักษณะงานนี้ต้องคำนึงถึงตัวแปรต่าง ๆ ด้วยเช่น ความเป็นอิสระ (freedom) การมีอิสระในการทำงาน (autonomy) โอกาสที่จะใช้ทักษะและความสามารถพิเศษที่มีอยู่ ความสามารถโดยรวมซึ่งต้องระบุงานหรือผลิตภัณฑ์ที่ต้องการทำให้สำเร็จ และการทำงานในหน้าที่หรือโครงการที่มีผลกระทบต่อผู้อื่นด้วย มีหลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าลักษณะที่กล่าวมานี้มีผลต่อการเพิ่มแรงจูงใจของสมาชิกในทีมและเพิ่มประสิทธิภาพของทีมงาน การออกแบบลักษณะงานให้จูงใจนี้ก็เพื่อให้สมาชิกมีความ

รู้สึกร่วมรับผิดชอบและมีความเป็นเจ้าของงานนั้น และจะทำให้เขาปฏิบัติงานนั้นด้วยความเอาใจใส่มากขึ้น

๒. องค์ประกอบ (Composition) ของการทำงานเป็นทีม

ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมได้แก่ ความสามารถ (ability) บุคลิกภาพของสมาชิกในทีม (personality) การกำหนดบทบาทและภาระหน้าที่ต่าง ๆ (roles and diversity) ขนาดของทีม (size of the team) ความชอบ (preference) และความยืดหยุ่น (flexibility) ของสมาชิกในการทำงานเป็นทีม

๒.๑ ความสามารถของสมาชิก (Abilities of member)

การทำงานเป็นทีมจำเป็นต้องมีทักษะที่สำคัญ ๓ ประการดังนี้

๒.๑.๑ มีสมาชิกที่มีความเชี่ยวชาญทางด้านเทคนิค (technical expertise)

๒.๑.๒ มีสมาชิกที่มีทักษะในการแก้ปัญหาและตัดสินใจ โดยสามารถระบุปัญหา แสวงหาทางเลือกใน

การแก้ปัญหา ประเมินทางเลือก และตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดในการแก้ปัญหา

๒.๑.๓ ทีมต้องมีบุคคลที่มีทักษะการฟัง การให้ข้อมูลย้อนกลับ การแก้ปัญหาคความขัดแย้ง ตลอดจนทักษะการสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคลที่ดี (interpersonal skills)

๒.๒ บุคลิกภาพ (Personality)

บุคลิกภาพเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมของบุคคลและจะส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมของทีม ตามทฤษฎีบุคลิกภาพ Big five model ได้แสดงให้เห็นความสัมพันธ์ของบุคลิกภาพกับการทำงานเป็นทีมว่าลักษณะของทีมที่ด้นั้นต้องประกอบด้วยสมาชิกที่มีบุคลิกภาพแบบเปิดเผย(extroversion)ประนีประนอม (agreeableness) รอบคอบระมัดระวัง (conscientiousness) และอารมณ์มั่นคง (emotional stability) ทีมที่มีบุคลิกภาพแบบนี้มีแนวโน้มที่จะมีผลงานของทีมที่ดีที่สุด

๒.๓ การกำหนดบทบาทและภาระหน้าที่ต่าง ๆ (Allocating Roles and Diversity)

การทำงานเป็นทีม สมาชิกในทีมมีความต้องการที่แตกต่างกัน และสมาชิกในทีมควรคัดเลือกมาเพื่อให้มั่นใจว่ามีความหลากหลายในหน้าที่การงานและกำหนดบทบาทที่แตกต่างกัน เราสามารถจำแนกบทบาทของสมาชิกในทีมที่มีศักยภาพได้ 9 ประการดังนี้

๑. ผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creator) เป็นผู้ที่ทำหน้าที่คิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ

๒. ผู้ส่งเสริมสนับสนุน (Promotor) เป็นผู้ที่สามารถนำความคิดริเริ่มใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน

๓. ผู้ประเมิน (Assessor) เป็นผู้ที่คอยวิเคราะห์ข้อเสนอต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการประเมินก่อนตัดสินใจ

๔. ผู้จัดการระบบ (Organizer) เป็นผู้ที่วางโครงสร้างและจัดเตรียมสิ่งต่าง ๆ ที่จำเป็นในการทำงาน
๕. ผู้ผลิต (Producer) เป็นผู้ที่กำหนดทิศทางการทำงานและติดตามผลการทำงานของทีม
๖. ผู้ควบคุม (Controler) เป็นผู้ที่คอยตรวจสอบรายละเอียดและดูแลว่าเป็นไปตามกฎเกณฑ์ที่กำหนดไว้หรือไม่ อย่างไร
๗. ผู้บำรุงรักษา (Maintainer) เป็นผู้ที่คอยปกป้องและ เฝ้าดู/ต่อสู้กับปัจจัยภายนอก
๘. ผู้ให้คำปรึกษาแนะนำ (Advisor) เป็นผู้สนับสนุนในการแสวงหาข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ภายในทีม
๙. ผู้เชื่อมโยง (Linkers) เป็นผู้ประสานงานและบูรณาการข้อมูลต่าง ๆ ภายในทีม

การทำงานเป็นทีมที่ประสบความสำเร็จนั้นจะมีสมาชิกที่แสดงบทบาททั้ง ๙ ได้อย่างครบถ้วน และจะต้องเลือกบุคคลให้แสดงบทบาทต่าง ๆ โดยคำนึงถึงทักษะ ความถนัด หรือความชอบของบุคคลนั้นด้วย (มีหลายทีมที่มีบุคคลที่เล่นได้หลายบทบาท) หัวหน้าทีมต้องรู้จักและเข้าใจลักษณะของสมาชิกแต่ละคนในทีม และควรมอบหมายงานให้สมาชิกแต่ละคนให้ตรงกับ ความชอบและความสามารถของแต่ละคน หากเป็นดังนี้แล้วสมาชิกในทีมก็จะร่วมมือกันทำงานในทีมได้เป็นอย่างดี

๒.๔ ขนาดของทีม (Size of Teams)

ทีมงานที่ดีควรมีสมาชิกประมาณ ๑๕ คน ทีมที่มีประสิทธิภาพควรมีสมาชิกน้อยกว่า ๑๐ คน ถ้ามีสมาชิกที่มากกว่านี้หัวหน้าก็อาจจะมีปัญหาในการบริหารทีม ทีมงานไม่ควรมีสมาชิกน้อยกว่า ๔ ถึง ๕ คน ทั้งนี้ก็เพื่อให้มีมุมมองและทักษะที่หลากหลาย ดังนั้นทีมที่มีประสิทธิภาพควรมีสมาชิกไม่เกิน ๑๐ คน หากหน่วยงานที่มีขนาดใหญ่และต้องการให้พนักงานทำงานเป็นทีมก็ควรมีการแบ่งเป็นทีมย่อย ๆ

๒.๕ ความยืดหยุ่นของสมาชิกในทีม (Member Flexibility)

การสร้างทีมให้มีความยืดหยุ่นในการทำงานจะทำให้สมาชิกสามารถทำงานแทนกันได้ ซึ่งจะทำให้มีการ พึ่งพิงสมาชิกคนใดคนหนึ่งน้อยลง ดังนั้นจึงควรพัฒนาสมาชิกที่จะทำให้เกิดความยืดหยุ่นด้วยการฝึกให้เขาสามารถทำงานในหน้าที่อื่นของเพื่อนร่วมงานได้ ซึ่งจะส่งผลให้ผลงานของทีมมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

๒.๖ ความชอบของสมาชิก (Member Preference)

พนักงานบางคนอาจไม่ชอบการทำงานเป็นทีม เมื่อถูกเลือกให้มาทำงานเป็นทีมหัวหน้าทีมจำเป็นต้องสร้าง ขวัญและความพึงพอใจให้กับสมาชิกแต่ละคน มีข้อเสนอแนะว่าหากมีการคัดเลือกสมาชิกเข้าทีม ควรพิจารณาเกี่ยวกับความสามารถ ความชอบ บุคลิกภาพและทักษะของแต่ละบุคคลด้วย ทั้งนี้เพราะทีมที่มีผลงานอย่างยอดเยี่ยมมักจะประกอบด้วยบุคคลที่ชอบการทำงานเป็นทีม

๓. ทรัพยากรและสภาพแวดล้อมอื่น ๆ (contextual)

ปัจจัยต่าง ๆ เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์อย่างสูงกับผลการปฏิบัติงานของทีม มี ๔ ประการดังนี้

๓.๑ การมีทรัพยากรที่เพียงพอ (Adequate Resources)

เพื่อให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพนั้นควรพิจารณาสิ่งเหล่านี้ประกอบด้วยเช่น ข้อมูลที่ทันสมัย เทคโนโลยี กำลังพลที่เพียงพอ การช่วยเหลือและสนับสนุนตลอดจนผู้ช่วยบริหารทีมงาน ทีมงานต้องได้รับการสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับการทำงานจากผู้บริหาร

๓.๒ ผู้นำและโครงสร้าง (Leadership and Structure)

ภายในทีมจำเป็นต้องมีผู้นำและโครงสร้างการทำงานของทีม เพื่อให้สมาชิกแต่ละคนทราบบทบาทหน้าที่และขอบเขตงานที่ตนเองรับผิดชอบและมีการแบ่งงานกันอย่างชัดเจน นอกจากนี้ทีมต้องกำหนดแผนการทำงาน พัฒนาทักษะที่จำเป็นในการทำงานให้กับสมาชิก มีผู้นำคอยแก้ปัญหาความขัดแย้งภายในทีม เป็นต้น

ผู้นำนั้นในบางครั้งอาจไม่จำเป็น หลายครั้งเราอาจพบว่าการทำงานเป็นทีมที่ดีอาจไม่มีผู้นำที่ได้รับการแต่งตั้งอย่างเป็นทางการก็ได้ ผู้นำที่ดีคือคนที่สามารถบริหารทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ บรรยากาศของความไว้วางใจ (Climate and Trust)

สมาชิกของทีมงานที่มีประสิทธิภาพมักมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และเขามักแสดงออกถึงความไว้วางใจในตัวผู้นำทีมด้วย ความไว้วางใจกันของสมาชิกภายในทีมจะเอื้อให้เกิดความร่วมมือกัน ลดความจำเป็นที่ต้องมีการควบคุมพฤติกรรมโดยบุคคลอื่น และสมาชิกจะมีความเชื่อว่ามีใครในทีมที่เอาเปรียบ ความไว้วางใจเป็นคุณสมบัติที่สำคัญของผู้นำ ความไว้วางใจในตัวผู้นำเป็นสิ่งสำคัญที่สมาชิกในทีมเต็มใจที่จะยอมรับและมีความผูกพันต่อเป้าหมายและการตัดสินใจของผู้นำ

๓.๔ การประเมินผลการปฏิบัติงานและระบบการให้รางวัล (Performance Evaluation and Reward systems)

การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นรายบุคคลเพื่อจ่ายค่าจ้างต่อชั่วโมง หรือแรงกระตุ้นส่วนบุคคล (Individual incentives) ดูเหมือนว่าจะไม่เพียงพอสำหรับการพัฒนาผลงานของทีมให้สูงขึ้น ดังนั้นการประเมินผลหรือระบบการให้รางวัลควรพิจารณาเป็นกลุ่ม เช่น การแบ่งปันผลประโยชน์ การแบ่งปันสิ่งที่ได้รับ แรงกระตุ้นสำหรับกลุ่มย่อย และระบบการเสริมแรงอื่น ๆ ควรให้เป็นทีมมากกว่าการให้เป็นรายบุคคล

๔. กระบวนการ (Process)

กระบวนการในการทำงานก็เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของทีม โดยสมาชิกในทีมต้องมีความผูกพันกับสิ่งเหล่านี้

๔.๑ วัตถุประสงค์ทั่วไป (Common Purpose)

การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพนั้นสมาชิกในทีมต้องร่วมกันตั้งวัตถุประสงค์ในการทำงานเพื่อกำหนดทิศทาง การทุ่มเทแรงกายแรงใจ และความผูกพันของสมาชิก ซึ่งวัตถุประสงค์นี้ก็คือ วิสัยทัศน์ (vision) นั่นเองซึ่งมีความหมายกว้างกว่าคำว่า "เป้าหมาย"

๔.๒ เป้าหมายเฉพาะ (Specific Goals)

ทีมที่ประสบความสำเร็จจะแปลงวัตถุประสงค์ทั่วไปมาเป็นเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง (specific) สามารถวัดได้ (measurable) และมีความเป็นไปได้จริง (realistic) การตั้งเป้าหมายให้เฉพาะเจาะจงนี้จะช่วยให้การสื่อสารภายในทีมมีความชัดเจนขึ้น และทำให้ทุกคนมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย จากผลการวิจัยพบว่า การตั้งเป้าหมายส่วนบุคคล หรือเป้าหมายของทีม ควรมีความท้าทาย (challenging) การตั้งเป้าหมายที่ยากพบว่า มีผลต่อการเพิ่มผลงานของทีมให้สูงขึ้น ยกตัวอย่างเช่น การตั้งเป้าหมายเกี่ยวกับคุณภาพ มีแนวโน้มทำให้คุณภาพสูงขึ้น การตั้งเป้าหมายเกี่ยวกับความเร็ว มีแนวโน้มทำให้มีความเร็วเพิ่มขึ้น การตั้งเป้าหมายเกี่ยวกับความถูกต้องมีแนวโน้มทำให้ความถูกต้องเพิ่มขึ้น เป็นต้น

๔.๓ ความเชื่อในศักยภาพของทีม (Efficacy)

ทีมที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีความเชื่อมั่นในทีมของตนเอง สมาชิกในทีมจะมีความเชื่อว่าทีมของเขาสามารถประสบความสำเร็จได้ เราเรียกสิ่งนี้ว่า "Team efficacy" ทีมที่เคยทำงานประสบความสำเร็จจะมีความเชื่อว่าการทำงานในอนาคตจะประสบความสำเร็จเช่นกัน ซึ่งเป็นแรงจูงใจทำให้เขาทำงานหนักขึ้น มีความพยายามมากขึ้น การที่จะทำให้ทีมมี Team efficacy สูงขึ้นนั้นสามารถสร้างได้โดยการทำให้ทีมประสบความสำเร็จทีละเล็กทีละน้อยหลาย ๆ ครั้ง และการฝึกฝนทักษะภายในทีมให้เพิ่มพูนขึ้นก็จะทำให้ทีมมั่นใจเพิ่มขึ้นมี Team efficacy สูงขึ้น

๔.๔ ระดับความขัดแย้ง (Conflict Level)

ความขัดแย้งภายในทีมมิใช่เป็นสิ่งที่เลวร้ายเสมอไป ในทางตรงกันข้ามทีมที่หลีกเลี่ยงความขัดแย้งจะเริ่มกลายเป็นทีมที่เฉื่อยเหงา หยุคนิ่งไม่มีการพัฒนา ความขัดแย้งจะช่วยปรับปรุงประสิทธิภาพของทีม และทำให้ไม่เกิดลักษณะของ groupthink (พวกมากลากไป) ความขัดแย้งในงานจะเป็นสิ่งเร้าทำให้ทุกคนช่วยกันอภิปราย ส่งเสริมการประเมินเชิงวิพากษ์เกี่ยวกับปัญหาซึ่งจะนำไปสู่แนวทางการตัดสินใจที่ดีของทีม ดังนั้นทีมงานที่มีประสิทธิภาพจะมีลักษณะที่มีระดับความขัดแย้งที่เหมาะสมไม่มากหรือน้อยเกินไป

๔.๕ การกินแรงเพื่อน (Social Loafing)

ที่ผ่านมามีเห็นว่า สมาชิกบางคนสามารถแอบแฝง/ซ่อนเร้นอยู่ภายในกลุ่มได้ เขาจะมีพฤติกรรมกินแรงเพื่อนและพยายามอยู่ภายในกลุ่มโดยไม่ทำงาน ทีมงานที่มีประสิทธิภาพมีแนวโน้มที่จะให้การยอมรับนับถือซึ่งกันและกันทั้งระดับรายบุคคลและทีม สมาชิกจะมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และหลักการร่วมกัน สมาชิกจะเข้าใจอย่างชัดเจนว่าตนเองมีหน้าที่รับผิดชอบอะไรและมีส่วนร่วมอย่างไรบ้าง ฉะนั้นพฤติกรรมการกินแรงเพื่อนจะไม่เกิด

อ้างอิง

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา .(2549) . ระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ.2549 กรุงเทพฯ.วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา.
วิเชียร วิทญูคม.(2550) . องค์การและการจัดการ.กรุงเทพฯ.บริษัท ธนวัชการพิมพ์ จำกัด.
ศรีเรือน แก้วสังวาล.(2547) . ทฤษฎีจิตวิทยาบุคลิกภาพ.กรุงเทพฯ.หมอชาวบ้าน.

บทความที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษา

เรื่อง

การคิดแบบองค์รวม

ว่าที่ร้อยตรีคันศร คงยืน

การคิดแบบองค์รวม เป็นการคิดในเทอมของความสัมพันธ์เชื่อมโยงและบริบทแวดล้อมในทางวิทยาศาสตร์ ตัวอย่างชุมชนที่ยั่งยืนตามธรรมชาติอันเป็นบทเรียนที่ทรงคุณค่า ได้แก่ พืชสัตว์ จุลินทรีย์ โดยคิดให้สิ่งมีชีวิตทั้งหลายกับระบบนิเวศ ระบบสังคม ระบบทั้งหลายเหล่านี้จะต้องบูรณาการเป็นองค์รวมซึ่งคุณสมบัติทั้งหมดไม่สามารถที่จะลดรูปเป็นส่วนเล็กย่อย

แทนที่จะมองจักรวาลเหมือนเครื่องจักร ที่ประกอบด้วยโครงสร้างพื้นฐาน นักวิทยาศาสตร์ ได้ค้นพบว่าใน โลกวัตถุสุดท้ายแล้วจะอยู่ในรูปของความสัมพันธ์ที่แยกออกจากกันไม่ได้ นั่นคือ ดาวเคราะห์เป็นเหมือนสิ่งมีชีวิตเป็นระบบที่ปรับความสมดุลย์ของตัวเองได้ การมองร่างกายมนุษย์ เป็นเหมือนเครื่องจักรและแยกจิตออกไปจากร่างกาย จะต้องแทนด้วยระบบที่รวมไม่เฉพาะสมอง ภูมิคุ้มกัน เซลล์แต่รวมถึงจิตอันเป็นองค์ประกอบ การคิดทางจิต การวิวัฒนาการ ไม่ได้หมายถึงการแข่งขันเพื่อการอยู่รอดอีกต่อไปแต่จะอยู่ในรูปของการพึ่งพาอาศัยกันและกันที่มีแรงผลักดันในการสร้างสรรค์และคิดสิ่งใหม่ๆ

การมององค์รวมเชิงนิเวศ ได้เข้าไปเกี่ยวข้องกับทางการศึกษาอย่างลึกซึ้งในศตวรรษที่ ๒๑ คงจะเป็นประสบการณ์ของการเรียนรู้ที่จะเอาชนะสิ่งแปลกแยกไปจากโลกธรรมชาติ จำเป็นต้องมีหลักสูตรที่สอนเด็ก ๆ ถึงความจริงอันเป็นรากฐานของชีวิต ที่ของเสียจากสปีชีส์หนึ่ง เป็นอาหารให้อีกสปีชีส์หนึ่ง ในเรื่องนี้เป็นวงจรชีวิตที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยอาศัยเครือข่ายของสิ่งมีชีวิต (web of life) ซึ่งพลังงานจากดวงอาทิตย์ เป็นตัวขับเคลื่อนทางนิเวศทั้งหมด เน้นความหลากหลายทางธรรมชาติ ที่ยั่งยืนถึงลักษณะที่ดี จากชีวิตที่เริ่มต้นเมื่อ ๓ พันล้านปีมาแล้ว นั้น ไม่ได้เข้ายึดดาวเคราะห์โลกโดยการแข่งขันต่อสู้รบราฆ่าฟันแต่โดยการเชื่อมโยงเป็นเครือข่ายการสอนความรู้ใหม่เช่นนี้ ที่ซึ่งเป็นภูมิปัญญาโบราณจะเป็นบทบาทที่สำคัญที่สุดทางการศึกษาในศตวรรษนี้

ถอดความจากบทความ language of nature เขียนโดย บริจิตต์ ซันประ (ศาสตราจารย์ มหาวชิราวุธราชวิทยาลัย)
กัณฑ์ศรีธรรมราช ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๕๐)



การศึกษาและการพัฒนาประเทศแบบองค์รวมเพื่อประชาธิปไตย ความเป็นธรรม และความยั่งยืน

นโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนไปสู่การจัดการศึกษาอย่างค้ำคูณ การที่ชนชั้นนำมองการศึกษาแบบแยกส่วนอย่างค้ำคูณว่า คือการพัฒนาทักษะคนให้เป็นเครื่องมือไปทำงาน รับผิดชอบเศรษฐกิจ/ธุรกิจแบบทุนนิยมอุตสาหกรรม นำไปสู่การจัดการศึกษาแบบแพ็คคอกเพื่อคัดคนส่วนน้อยไปทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต การศึกษาแบบนี้ช่วยให้เศรษฐกิจ/ธุรกิจเติบโตได้บางส่วน แต่เป็นการเติบโตเพื่อประโยชน์ทางเศรษฐกิจ/ธุรกิจของคนส่วนน้อยในระยะสั้น มากกว่าเป็นการเจริญงอกงามเพื่อประโยชน์ทุกด้านของคนส่วนใหญ่ในระยะยาว การศึกษาในแนวนี้ยังเน้นการส่งเสริมความรู้ทางวิชาชีพแบบแยกส่วนและความฉลาดแบบเห็นแก่ตัว ซึ่งทำให้สังคมมีปัญหาความเหลื่อมล้ำต่ำสูงและขัดแย้งกันมากขึ้นด้วย

ชนชั้นนำไทยซึ่งสามารถครอบงำให้ประชาชนส่วนใหญ่คิดตามในกรอบคิดเดียวกับ

พวกเขาได้ มองว่าการศึกษาเป็นการลงทุนสร้างทรัพยากรกำลังคนให้มีความรู้และทักษะด้านต่างๆ ไปทำ งานแข่งขันทางธุรกิจกับคนของประเทศอื่น เพื่อพัฒนาให้เศรษฐกิจโดยรวมของประเทศเจริญเติบโตขึ้น (มีผลผลิตสินค้าและบริการเพิ่มขึ้น) และพวกเขามองการศึกษาในฐานะเป็นเครื่องมือไปบรรลุเป้าหมายคือ การเพิ่มปริมาณผลผลิต แทนที่จะมองแบบเชื่อมโยงเป็นระบบองค์รวมว่า การศึกษาคือการพัฒนาคนให้มีความรู้ ครอบคลุมทางอารมณ์ มีคุณลักษณะ และจิตสำนึกที่ดีเพื่อสามารถไปพัฒนาตัวเองให้ใช้ชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณภาพ มีความสุข แก้ปัญหาและพัฒนาชุมชนในทุกมิติ ทั้งทางเศรษฐกิจ การเมืองที่เป็นประชาธิปไตย สังคมวัฒนธรรมที่เจริญรุ่งเรืองแบบอารยชน

การศึกษาแบบองค์รวมเป็นเรื่องที่กว้างกว่าแค่การฝึกอบรมทักษะทรัพยากรคนเพื่อไปทำงานรับใช้ระบบเศรษฐกิจทุนนิยมอุตสาหกรรม ซึ่งเป็นเพียงส่วนหนึ่งของชีวิต แต่ไม่ใช่ทั้งหมดของชีวิต การที่นโยบายพัฒนาเศรษฐกิจและการศึกษานั้นเรื่องการแข่งขันเพื่อเอาชนะของปัจเจกชนมากเกินไป ทำให้เกิดความโน้มเอียงที่มีผลเสีย เช่น ทำให้ผู้ได้เรียนระดับสูงหยิ่งผยองในความรู้ทักษะของตนเอง มีนิสัยแข่งขันมุ่งเอาชนะเพื่อประโยชน์ตัวเอง มากกว่าเป็นคนที่จะเรียนรู้ตลอดชีวิต รู้จักการปรับตัว การร่วมมือกันเพื่อประโยชน์ของกลุ่มหมู่คณะ ชุมชน และประเทศ

การมองเรื่องการศึกษาแบบแยกส่วนอย่างแคบๆทำให้ชนชั้นนำไทยเน้นการพัฒนาเชิงปริมาณเช่นขยายโรงเรียน การตั้งซื้อคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์การเรียนการสอน การส่งคนไปเรียนต่างประเทศ การเน้นการพัฒนาด้านภาษาอังกฤษ คอมพิวเตอร์ และวิชาที่เป็นที่ต้องการในตลาดแรงงาน ซึ่งแม้จะมีความจำเป็นและเป็นประโยชน์ในระดับหนึ่ง แต่การเน้นเรื่องนี้มากเกินไป ทำให้นำไปสู่ความคิดแบบสุดโต่งที่มองคนเป็นแค่ “ทรัพยากรการผลิต” อย่างหนึ่งเหมือนอยู่ในกลุ่มเดียวกับเครื่องจักรพลังงาน วัตถุดิบ (วิทยากร เชียงกูล สิงหาคม 27, 2007)

การศึกษาแบบองค์รวมสำหรับเยาวชนไทย

ท่านพุทธทาสเคยกล่าวถึงการศึกษาโดยทั่วไปว่าเป็น "การศึกษาแบบหมาหางด้วน" เพราะเป็นการศึกษาที่ให้ความรู้และประสบการณ์เพื่อออกไปประกอบอาชีพหาเลี้ยงปากเลี้ยงท้องเท่านั้น ไม่ได้สอนให้คนเล็ก ลด ละ ความเห็นแก่ตัว มีแต่สอนให้คนกอบโกยและคดโกง เพื่อเอาประโยชน์เข้าตัวยิ่งเรียนมากรู้มาก ยิ่งเอาเปรียบคนอื่นมาก เห็นแก่ตัวมาก

ในฐานะที่เป็นครู - อาจารย์ มีหน้าที่ถ่ายทอดวิชาการให้ลูกศิษย์ลูกหาในสถาบันการศึกษาเป็นเวลานานพอสมควร ลองมานั่งนึกตรึกตรองถึงนัยยะที่ซ่อนแฝงอยู่ในวาทะของท่านพุทธทาส ก็อดที่จะเห็นด้วยกับท่านไม่ได้ เพราะว่าเท่าที่รับรู้และสังเกตดู ครู -

อาจารย์ส่วนใหญ่ทำหน้าที่เพียงแค่ "สอนหนังสือ" ตามหลักสูตรที่แต่ละสถาบันการศึกษา กำหนดไว้เท่านั้น ไม่ได้ "สอนคน" ให้รู้จักเสียสละ รู้จักช่วยเหลือผู้อื่น และลดความเห็นแก่ตัว ลง ยิ่งดูการวัดผลประเมินผลด้วยแล้วยังไม่มีเรื่องคุณธรรม จริยธรรม หรือศีลธรรมเลย มีแต่เพียงการวัดผลประเมินความรู้ความเข้าใจในเชิงวิชาการเท่านั้น การศึกษาในสารบบของ สถาบันการศึกษาส่วนใหญ่ของประเทศไทย โดยเฉพาะระดับอุดมศึกษา จึงเป็นการให้ การศึกษาแบบหมาทางด้วนอย่างที่ท่านพุทธทาสกล่าวไว้จริงๆ คือให้ความรู้ความเข้าใจเชิง วิชาการเพียงอย่างเดียว ละเลยเรื่องคุณธรรมจริยธรรมโดยสิ้นเชิง โดยปล่อยให้เป็นเรื่อง เฉพาะตัว ใครทำได้ ใครไม่ได้ไปโน้น จึงกลายเป็นว่าสถาบันศึกษามีหน้าที่เพียง ผลิตบัณฑิตเพื่อป้อนตลาดแรงงานเพียงสถานเดียว ไม่ได้มีส่วนสร้างคนดีมีคุณธรรมให้กับ สังคมและประเทศชาติเท่าที่ควร

โดยปรัชญาแท้จริงของการศึกษาแล้วจะต้องเน้นการศึกษาแบบองค์รวม(HOLISTIC EDUCATION) ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบคือ มั่นสมอง(HEAD) จิตใจ(HEART) และ อดิวิญญะในการทำงาน(HANDS) มั่นสมองมีไว้สำหรับวิชาการ จิตใจมีไว้สำหรับคุณธรรม จริยธรรม และอดิวิญญะในการทำงานมีไว้สำหรับประสบการณ์ภาคปฏิบัติ การศึกษาที่ดีที่ถูก ต้องเป็นตัวขับเคลื่อนพัฒนาทั้ง 3 ส่วนนี้ เพื่อเสริมสร้างความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ครบถ้วนในทุก ด้าน มีทั้งไอคิว (IQ-ความเก่งด้านวิชาการ) อีคิว (EQ-ความเก่งด้านอารมณ์) และเอ็มคิว (MQ- ความเก่งด้านศีลธรรม) ซึ่งอยู่ภายใต้กรอบของปรัชญาการศึกษา(การศึกษาเชิงทฤษฎี) และปฏิบัติ ศึกษา (การศึกษาเชิงปฏิบัติ) เพื่อเป็นรากฐานในการพัฒนาสติ สมาธิ และปัญญา หรือไตรสิกขา ในพระพุทธศาสนานั่นเอง

ดังนั้นหากเป้าหมายของการศึกษาคือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณลักษณะ ครบถ้วนทั้งภูมิความรู้ ภูมิธรรม ภูมิปัญญา และภูมิฐานแล้วไซ้ สถาบันการศึกษาทั้งหมดใน ประเทศไทยจะต้องหันมาให้ความสำคัญกับการพัฒนามันทั้งสมอง จิตใจ และความสามารถ ทางด้านกายภาพของผู้เรียนทั้ง 3 ด้าน ไปพร้อมๆ กันเพื่อหลีกเลี่ยงสภาพการศึกษาแบบ "หมา หางด้วน" อย่างที่ท่านพุทธทาสเคยตั้งข้อสังเกตเอาไว้ และเพื่อเป็นแหล่งผลิตทรัพยากรมนุษย์ ที่มีคุณภาพให้กับสังคมประเทศชาติสืบไป www.vcharkarn.com last update:

14:57 3-Apr-2007 by Mr. Knowledge

การวิเคราะห์แบบองค์รวมในทางสังคมการคิดใหม่ต่อหลักการและแนวคิดทั่วไปในการ วิเคราะห์:

หลักการพื้นฐาน โดยทั่วไปในกระบวนการรับรู้ในการเรียนรู้ของมนุษย์ไม่ต่างจากประมุขที่มียอดแหลมตั้งบนพื้น ถ้าเปรียบพื้นดินเหมือนความรู้อันกว้างใหญ่ไพศาลในจักรวาล โดยมีปลายแหลมของยอดประมุขที่เป็นบริเวณที่มนุษย์ทำความเข้าใจต่อโลกและสรุปเป็นหลักการ

เมื่อมีการต่อยอดขึ้นไปเรื่อยๆขององค์ความรู้ ฐานที่เล็กแต่ส่วนบนมีการแตกแขนงไปไม่สิ้นสุดย่อมล่องลอยอยู่บนฟ้าและในที่สุดก็ล้มลงสัมผัสความเป็นจริงยังพื้นดินและสร้างพื้นฐานใหม่.นั่นจึงเป็นสาเหตุว่าทำไมจึงต้องมีการคิดใหม่ในเรื่องหลักการก็เพื่อหารากฐานที่ถูกต้องในการต่อยอดหลักพื้นฐานในการคิด....ที่มีหลายรูปแบบเช่น -แบบแยกส่วนย่อย, -แบบการสรุปรวบยอด และ-แบบบูรณาการ

ในแบบบูรณาการจะเห็นว่ามิฐานของประมุขหลายๆประมุขแห่งสาขาวิชาหลายๆสาขาที่เอาปลายแหลมตั้งไว้หลายๆบนดินแดนแห่งความรู้อันเป็นรากฐานการต่อยอดขึ้นไป จากหลายๆฐานที่เกี่ยวข้องกัน

หากแต่ว่า กระบวนทัศน์แบบองค์รวม(holistic paradigm)ที่นำเสนอนี้เป็นแบบวิธีคิดอีกแบบ ที่ขยายกรอบอ้างอิงให้กว้างขึ้น เช่นกรอบมิติในการอ้างอิง โดยสรุปเป็นกรอบกว้างๆเรียกว่า มิติแห่งองค์รวมพหุภาพ

องค์รวมพหุภาพ หมายถึง องค์รวมอันประกอบเป็นเอกเทศของสิ่งหนึ่งสิ่งใดในการตรวจวัด และสัมพันธ์กับสิ่งที่ตรวจวัด

การวิเคราะห์ทุนอันเป็นหน่วยพื้นฐานหนึ่งในทางเศรษฐกิจการเมืองเช่นกันมีรากฐานในการวิเคราะห์ดังได้กล่าวมาแล้วคือ

- การวิเคราะห์บนรากฐานทฤษฎีแบบเสรีนิยม
- การวิเคราะห์บนรากฐานทฤษฎีเศรษฐศาสตร์การเมืองแบบมาร์กซิสต์
- การวิเคราะห์ภายใต้กระบวนทัศน์แบบองค์รวม

ผู้เขียนจะเน้นหนักเฉพาะทุนแห่งระบอบประชาธิปไตย เช่นระบบทุนแบบ ethical capital อันเป็นรากฐานทางเศรษฐกิจ ของโครงสร้างชั้นบนในระบอบรัฐแห่งประชาธิปไตย

Ethical capital หรือ ทุนแบบมีศีลธรรม (ทุนในอุดมคติของระบบที่กลไกกลางการแลกเปลี่ยนศักยภาพของทุนเกิดดุลยภาพ) ซึ่งมีความหมายครอบคลุมที่กว้างขวาง อันรวมไปถึงรูปการจิตสำนึกต่างๆที่เป็นศักยภาพแห่งทุนที่ดำรงอยู่ของมนุษย์ในสังคมนั้นๆ รวมถึงศาสนา ความเชื่อทางจิตวิญญาณต่างๆของผู้คน

รวมไปถึงจุดอ่อนต่างๆของระบอบทุนภายใต้กรอบกลไกแลกเปลี่ยนแบบเสรีนิยม และแบบสังคมนิยม

ทุน : หน่วยย่อยพื้นฐานเศรษฐกิจ - การเมือง

ระบอบเศรษฐกิจการเมืองใดๆล้วนแล้วมีอาจแยกออกจากการพัฒนาไปของระบอบทุนในโลก ทุน อันถือเป็นหน่วยย่อยพื้นฐานหนึ่งในทางเศรษฐกิจและการเมืองในสังคมและเป็นรากฐานสำคัญต่อความสัมพันธ์ต่างๆของผู้คนในสังคมที่ก่อเกิดรูปการจิตสำนึกต่างๆการทำ ความเข้าใจในการพัฒนาไปของทุนที่มีการเปลี่ยนแปลงไปทำให้เราเข้าใจการเปลี่ยนแปลงไปของสังคม วัฒนธรรม การเมือง ที่เกิดขึ้นจากการเคลื่อนที่ไปของทุน

ทุน คือ เกิดจากแรงงาน และผลจากแรงงานได้สร้างมูลค่าส่วนเกินและจากการสะสมทุนที่เกิดจากแรงงานส่วนเกิน ก่อให้เกิดชนชั้นใหม่คือชนชั้นนายทุน ที่มีอำนาจผูกขาดควบคุมปัจจัยการผลิตต่างๆ จึงก่อให้เกิดทฤษฎีแห่งการต่อสู้ทางชนชั้นและก่อเกิดรัฐแห่งสังคมนิยมขึ้น

ขณะที่อีกแนวคิดหนึ่ง ยึดถือความมีเสรีภาพแห่งทุน และก่อให้เกิดความมั่งคั่งและใหญ่โตของทุนที่เป็นปัจเจกชนขนาดใหญ่ขึ้นจนไปสู่การข้ามชาติและไร้รัฐ

ในแนวคิดที่น่าเสนอ จะพิจารณาทุนในอีกแง่มุมหนึ่ง เพื่อนำเสนอว่าทุนแห่งรัฐ ธรรมชาติไปโดยเกิดขึ้นได้อย่างไร

รัฐแห่งธรรมชาติไปโดย ก็คือรัฐที่มีกระบวนการจัดความสัมพันธ์ของระบอบทุนอย่างมีคุณภาพที่มีการเคลื่อนที่ (ที่มา หนังสือพิมพ์สยามรัฐสมาชิก : kontai - 7/12/2007 - 04:39)