

ปัญหาวิจัยเชิงวิชาการ
เรื่อง ความขัดแย้งของสังคมไทย
กรณีศึกษา : วันอาสาฬหบูชาและการเข้าพรรษา
ในสถานการณ์ความขัดแย้งและการปรองดอง

ผู้วิจัย

ดร.สมชาย คุ่มพูล

คณบดีคณะรัฐศาสตร์

ผู้อำนวยการ

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.)

สาขาการจัดการภาครัฐและเอกชน

หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

สารบัญ

หน้า

1. ปัญหาและต้นเหตุของปัญหา-----	1
2. แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง-----	4
2.1 ทฤษฎีทฤษฎีความรับผิดชอบต่อสังคม (Social Responsibility Theory) -----	4
2.2 แนวคิด และทฤษฎีความขัดแย้งในองค์กร-----	6
2.2.1 ความหมาย และกระบวนการความขัดแย้ง	
2.2.2 ประเภทและความแตกต่างในแนวคิดของความขัดแย้ง	
2.2.3 วิธีการ 5 ข้อ เพื่อลดความขัดแย้ง	
2.2.4 ผลเสียและผลดีของความความขัดแย้ง	
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ (Leaders and Leadership)-----	6
2.4 ทฤษฎีภาวะความเป็นผู้นำ (Leadership Theory) -----	8
2.4.1 ทฤษฎีคุณลักษณะของผู้นำ	
2.4.2 ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ	
2.4.3 ทฤษฎีความเป็นผู้นำตามสถานการณ์	
2.4.4 ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป	
2.5 คุณลักษณะของผู้นำประสบความสำเร็จ-----	14
2.6 หลักธรรมในการบริหารงาน -----	14
3. การวิเคราะห์ปัญหาและแนวทางแก้ไข -----	14
4. การประเมินผลลัพธ์ที่ได้จากการแก้ไขปัญหา -----	15
5. สรุปผลและข้อเสนอแนะ -----	15
6. เอกสารอ้างอิง-----	16

ปัญหาวิจัยเชิงวิชาการ

เรื่อง ความขัดแย้งของสังคมไทย กรณีศึกษา: วันอาสาฬหบูชาและการเข้าพรรษา
ในสถานการณ์ความขัดแย้งและการปรองดอง

1. ปัญหาและต้นเหตุของปัญหา

แม้ว่า..วันอาสาฬหบูชาและวันเข้าพรรษา..จะคล้ายกับวันหยุดอื่นๆแต่ทั้งสองวันนี้ไม่เหมือนวันหยุดอื่นๆเพราะเป็นวันสำคัญทางศาสนา และต่างจากวันสำคัญทางศาสนาด้วยกันเนื่องจากสองวันนี้กำหนดโลกทรรศน์กับระบบคุณค่า และเรียกร้องให้มีการปฏิบัติให้บรรลุคุณค่าดังกล่าว มิใช่วันระลึกถึงความสำคัญของอดีตวันหนึ่งเท่านั้น ไม่ว่าจะเป็วันหยุดทางศาสนา หรือไม่ใช่วันหยุดทางศาสนา ต่างก็เป็นกิจกรรมหรือชุดของพฤติกรรมมนุษย์ด้วยกันทั้งสิ้น และถ้ากิจกรรมมนุษย์ แบ่งออกเป็นสองส่วน คือส่วนที่เป็นตัวการกระทำของมนุษย์ ให้กระทำหรืองดเว้นกระทำบางอย่าง กับอีกส่วนหนึ่งของโลกทรรศน์ ที่ประกอบด้วยชุดคุณค่า อันเป็ความเชื่อเป้าหมายของการกระทำ เมื่อกลุ่มบุคคลส่วนใหญ่ในสังคม เชื่อในคุณค่าชุดเดียวกัน และทำกิจกรรมเพื่อบรรลุคุณค่านั้นร่วมกัน สังคมก็ปรองดองเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน วันอาสาฬหบูชากับการเข้าพรรษาเป็นชุดกิจกรรมของชาวพุทธ เป็นกิจกรรมสำคัญมาก เมื่อถึงวันนี้ชาวพุทธก็จะประกอบกิจกรรมร่วมกัน ชุดคุณค่าอันเป็เป้าหมายของกิจกรรมที่ประกอบด้วยคุณค่าเป้าหมายทั่วไปคือ การเห็นคุณค่าชีวิต เอื้อต่อการมีชีวิตที่ดีในโลกปัจจุบัน และทำชีวิตปัจจุบันเอื้อต่อความหลุดพ้นให้กับชีวิตในโลกภายหน้า ตัวอย่างคำสอนที่ยืนยันเรื่องนี้คือ คำสอนเรื่องพรหมวิหาร 4 และคำสอนเรื่องอรรณะ 3 คำสอนแรกกล่าวถึงคุณสมบัติของชาวพุทธผู้ประเสริฐ ส่วนคำสอนหลังกล่าวถึงจุดมุ่งหมายชีวิต โดยสรุปชาวพุทธที่ดีต้องหยั่งเห็นคุณค่าชีวิต ต้องการยกระดับชีวิตตนเองและมีความปรารถนาให้ผู้อื่นยกระดับชีวิตด้วยเช่นกัน ต้องการให้ตนเองและผู้อื่นมีชีวิตที่ดี พัฒนาขึ้นเป็นลำดับ ทำให้ตนเองและผู้อื่นมีชีวิตที่ดีทั้งชีวิตปัจจุบัน และอนาคต ทั้งชีวิตระดับต้นที่เป็นชีวิตที่ดีทางวัตถุ และชีวิตที่ดีอันเกิดจากความหลุดพ้นของจิตใจ แต่จากการชุมนุมทางการเมือง เมื่อเดือนพฤษภาคมที่ผ่านมา ชาวพุทธกลุ่มหนึ่งเรียกร้องให้รัฐ ใช้ความรุนแรงกับฝ่ายตรงกันข้าม เห็นว่าการที่รัฐเอาทหารปิดล้อมมีเจตนาให้ฝ่ายตรงกันข้ามอดน้ำและอาหารนั้นถูกต้อง และเมื่อรัฐใช้ความรุนแรง จนมีผู้บาดเจ็บและเสียชีวิตจำนวนมาก ประทุษร้ายต่อชีวิตไม่เว้นแม้กระทั่งในเขตอภัยทาน จนบัดนี้ก็ยังไม่มีชาวพุทธคนไหน ออกมาชี้ให้เห็นว่า สิ่งที่เกิดขึ้นเป็นวิกฤติต่อมโนธรรมชาวพุทธ ทำทนายอุมคติของชาวพุทธแต่กลับเพิกเฉยต่อการบาดเจ็บล้มตายของเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน และเห็นดีเห็นงามในทางอ้อม ปัจจุบันนี้ความขัดแย้งในสังคมได้พัฒนาพ้นจากความขัดแย้งระหว่างบุคคล คือระหว่างคุณทักษิณกับฝ่ายตรงกันข้าม เป็นกิจกรรมความขัดแย้งระหว่างคนสองกลุ่มที่มีชุดคุณค่าอันเป็เป้าหมายของการกระทำที่แตกต่างกันอย่างตรงกันข้าม และชุด

คุณค่าของแต่ละกลุ่มไม่เอื้อต่อการดำเนินชีวิตอย่างปกติสุขของกันและกัน จนความรุนแรงประทุขึ้นดังในการชุมนุมเมื่อเดือนพฤษภาคมที่ผ่านมา และยังคงประกาศเป็นภาวะฉุกเฉินในปัจจุบัน วันอาสาฬหบูชากับวันเข้าพรรษาเป็นวันสำคัญทางศาสนายิ่งกว่าวันอื่นๆ นั่นคือวันทั้งสองวันนี้มิใช่แค่วันที่ชาวพุทธทำกิจกรรมเพื่อรำลึกถึงเหตุการณ์เมื่อครั้งพุทธกาลเท่านั้น เนื่องจากกิจกรรมวันอาสาฬหบูชาในปัจจุบันหมายถึงการยอมรับโลกทรรศน์แบบพุทธ ซึ่งก็คือข้อธรรมเรื่อง อริยสัจ 4 (สังขารของชีวิต 4 องค์ประกอบ) เป็นระบบคุณค่าหรือระบบความเชื่อของชีวิต ส่วนวันเข้าพรรษาหรือการเข้าพรรษาเป็นการปฏิบัติ (ตามองค์ประกอบในข้อที่ 4) ให้บรรลุตามระบบคุณค่าตามโลกทรรศน์เรื่องอริยสัจ 4 หลักคำสอนเรื่องอริยสัจ 4 ซึ่งถูกประกาศและได้รับการยอมรับให้เป็นระบบความคิดในการอาสาฬหบูชานี้แบ่งออกเป็นสองส่วน ส่วนแรกในอริยสัจ 4 ข้อ 1-3 (ทุกข์ สมุทัย นิโรธ) เป็นความจริง (อภิปรัชญา) ของชาวพุทธที่เห็นว่าชีวิตเป็นทุกข์ ความทุกข์ของชีวิตคือการยึดติดกับโลกที่เป็นไปในกระแสของการเปลี่ยนแปลงตามเหตุและปัจจัย ไม่อาจยึดเป็นสสารัตถะได้ ชีวิตดำรงอยู่ในกระแสปัจจัยสัมพันธ์ อันเป็นวิญญูะ โดยมีมัจฉาทิฐิ (อวิชชา) เป็นจุดตั้งต้นของกระแสความทุกข์ คุณค่าของชีวิตที่แท้จริงคือการพ้นทุกข์ ส่วนหลังเป็นส่วนการปฏิบัติเน้นการควบคุมกายและจิต เพื่อการบรรลุคุณค่าตามโลกทรรศน์ในข้อ 1-3 ส่วนการปฏิบัตินี้คือข้อ 4 ในอริยสัจ 4 ที่เรียกว่ามรรค 8 หรือแนวปฏิบัติ 8 ประการ ช่วงแห่งการเข้าพรรษาเป็นช่วงเวลาที่ชาวพุทธต้องปฏิบัติต้องมรรค 8 ให้ครบถ้วนและเข้มงวดกับพฤติกรรมที่ทำให้ชีวิตตกต่ำ

ในช่วงเข้าพรรษาชาวพุทธ จะต้องควบคุมการกระทำโดยใช้มรรค 8 อันเป็นอริยสัจ 4 ในข้อ 4 เป็นแนวทางกำกับการกระทำ มรรค 8 เป็นหลักการพัฒนาคน (สิกขา) ของชาวพุทธ ที่สอดคล้องกับบุคลิกภาพของบุคคลสาม (ไตร) ด้าน คือ ด้านหนึ่งเป็นการควบคุมพฤติกรรมทางกายและวาจาที่จะส่งผลกระทบต่อชีวิตตนเองและผู้อื่นเรียก “ศีล” อีกด้านหนึ่งเป็นการควบคุมพฤติกรรมของจิตเรียก “สมาธิ” และอีกด้านหนึ่งเพื่อให้จิตบรรลุคุณค่าหรือความจริงตามอริยสัจในข้อ 1-3 เรียก “ปัญญา” ซึ่งทัศนเรื่องชีวิตเป็นทุกข์ในอริยสัจ 4 ข้อ 1 สาวเอามาจากกรอบโลกทรรศน์ในเรื่อง ไตรลักษณ์ อิทัปปัจจยตา ปฏิจจสมุปปบาท และธรรมนิยาม อันเป็นกรอบอภิปรัชญาของพุทธ หรือเป็นปัญหาในระดับอภิธรรม (metaphysics) สำหรับการเข้าพรรษาให้เคร่งครัดตามมรรค 8 ที่เป็นอริยสัจในข้อ 4 เป็นส่วนของจริยธรรม (ethics) โดยตรง ทั้งสองวันจึงเป็นการเชื่อมโยงจากความจริงสู่การปฏิบัติ จากโลกทรรศน์เป็นการกระทำ เมื่อถึงวันอาสาฬหบูชา ชาวพุทธทำกิจกรรมทางศาสนาเพื่อน้อมระลึกถึงสังขารของชีวิตเรื่องอริยสัจ 4 วันรุ่งขึ้นเป็นวันเริ่มต้นแห่งฤดูกาลเข้าพรรษา ชาวพุทธจะพัฒนาตนโดยการเข้มงวดกับพฤติกรรมโดยเริ่มจากการปฏิบัติตามหลักของศีล เช่น งดการดื่มของมึนเมา งดอาหารบางมื้อ บางประเภท งดอบายมุข เป็นต้น การใช้ศีลกำกับพฤติกรรม นอกจากจะทำให้ตนมีความบริสุทธิ์ทางจิตแล้ว ศีลยังป้องกันการละเมิดผู้อื่น ศีลเป็นการพัฒนาตนที่มีมิติทางสังคม ศีลกำหนดความสัมพันธ์ทั้งต่อตนเองและผู้อื่น ศีลมิใช่เครื่องมือนำไปสู่ความหลุดพ้นส่วนปัจเจกเท่านั้น

ถ้าพฤติกรรมของบุคคลจำแนกออกเป็นสามด้าน คือกายกรรม วจีกรรม และมโนกรรม ความขัดแย้งทางสังคมอย่างรุนแรงที่เป็นอยู่ในขณะนี้เกิดจากพฤติกรรมทางกายและวาจา พฤติกรรมทางกายก่อการละเมิดชีวิตอื่นให้ตกต่ำโดยตรง พฤติกรรมทางวาจาละเมิดกายผู้อื่นโดยอ้อม และละเมิดจิตใจผู้อื่นโดยตรง ศิลจึงเป็นหลักของความปรองดองขั้นต้น ความขัดแย้งที่กำลังหาทางปรองดองกันอยู่ในปัจจุบัน เกิดการล่วงละเมิดร่างกายและจิตใจกันด้วยกายและวาจา มีผู้ได้รับบาดเจ็บล้มตายจำนวนมาก ยังใช้มีจฉฉวาจาให้ร้ายฝ่ายตรงกันข้ามทางทีวี ถ้าเนื้อแท้ของศิลปะเป็นการควบคุมกายและวาจา การควบคุมกายจะเป็นจุดเริ่มต้นของการป้องกันละเมิดกันในทางกายภาพ การละเมิดกันในทางกายภาพแม้จะรุนแรงถึงขั้นเสียชีวิต แต่มีพิสัยจำกัด แต่ที่สำคัญกว่านี้ต้องควบคุมวาจา นักการเมือง โฆษกประจำตัวนักการเมืองควรมีสัมมาวาจา เป็นชาวพุทธตัวอย่าง เป็นผู้มีความศรัทธาตัวอย่าง สื่อควรทำข่าวได้ดีกว่า การยื่นไม้ค้ำไถ่ปากนักการเมือง เพราะแม้วาจาจะละเมิดผู้อื่นโดยทางอ้อม แต่วาจาละเมิดจิตใจผู้อื่นได้ลึกกว่า และทำให้คนละเมิดกันและกันในทางกายภาพได้ ดังเหตุการณ์วันที่ 19 พฤษภาคมที่ผ่านมา ศิลเป็นเรื่องการควบคุมกิเลสอย่างหยาบที่ปรากฏออกไปในโลกภายนอก แต่การปรากฏออกไปภายนอกสัมพันธ์กับโลกภายในจิตใจ นั่นคือจะมีศิลปะได้เมื่อจิตใจเห็นคุณค่าชีวิต ทั้งของตนเองและผู้อื่น การตระหนักในคุณค่าชีวิตจะไม่ละเมิดชีวิต ไม่ละเมิดชีวิตด้วยตนเอง ไม่เรียกร้องให้ละเมิดกันและกัน จึงเป็นบุคคลที่เคารพตนเองและผู้อื่น ชาวพุทธจะได้ประโยชน์จากการทำบุญในวันอาสาฬหบูชาและช่วงการเข้าพรรษาโดยการพัฒนาจิตใจให้ตระหนักในคุณค่าชีวิต ทั้งตนเองและผู้อื่น หลีกเลี่ยงการละเมิดชีวิตทั้งทางกายและวาจา ทั้งทางตรงและทางอ้อม การเห็นคุณค่าชีวิตเป็นจุดเริ่มต้นของการปรองดอง การเห็นคุณค่าชีวิตจะเห็นความเสมอภาคในการดำรงอยู่อย่างปกติสุขของกันและกัน และยินดีในการพัฒนาชีวิตที่ดียิ่งขึ้น

ชาวพุทธที่ประทุษร้ายต่อชีวิต ต่อความเชื่ออันเป็นระบบคุณค่าของฝ่ายตรงกันข้ามทั้งทางตรงและทางอ้อมเห็นว่าการกระทำของผู้อื่นและความเชื่อของผู้อื่นเป็นปฏิปักษ์ต่อการดำรงอยู่ของตนเอง จะเป็นชาวพุทธ หรือเป็นผู้มีศาสนาได้ ก็เป็นได้เพียงชาวพุทธก้ำมะลอ เป็นผู้มีความศรัทธาแบบจอมปลอม เพราะจิตต้องการให้ผู้อื่นตกต่ำนั้นเป็นจิตใจที่ขาดการเคารพในชีวิต ทั้งต่อตนเองและผู้อื่น เป็นมีจิตมิใช่สัมมาทิฐิ จิตที่เป็นสัมมาทิฐิ อันเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอันยิ่งยวดของการเข้าพรรษา ย่อมเป็นจิตที่ต้องการเห็นการพัฒนาชีวิต จนดวงตาแห่งจิตใจเห็นอริยสัจ หลุดจากความขัดแย้งทั้งภายในตนเอง และภายนอกกับผู้อื่น หลุดพ้นจากวิภวภูมิตุณยธรรมและความทุกข์และความขัดแย้ง มีหัวใจที่หยั่งถึงอริยสัจ 4 แห่งการอาสาฬหบูชา ระวังนะว่า จะเป็นชาวพุทธด้วยหัวใจ หรือจะเป็นชาวพุทธแค่ที่ริมฝีปากเท่านั้น

2. แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

2.1 ทฤษฎีความรับผิดชอบต่อสังคม (Social Responsibility Theory)

พฤติกรรมในทางลบของหนังสือพิมพ์เสรีในสหรัฐอเมริกาผลักดันให้นักคิดนักวิชาการเข้ามาช่วยนักหนังสือพิมพ์และผู้พิมพ์โฆษณา ในการสร้างจรรยาบรรณสำหรับวิชาชีพมาตั้งแต่กลางคริสต์ศตวรรษที่ 19 แต่ผู้ที่มีส่วนในการวางรากฐานทฤษฎีนี้เป็นอย่างมากก็คือ โจเซฟ พูลิทเซอร์ (Joseph Pulitzer) ที่ได้พยายามต่อสู้เพื่อตั้งสถาบันการศึกษาวารสารศาสตร์ขึ้น (ปัจจุบันนี้อยู่ในมหาวิทยาลัยโคลัมเบีย นิวยอร์ก) และได้เขียนเรื่องนี้ไว้ในวารสาร American Review เมื่อปี ค.ศ. 1904 ว่า “ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะทำในสิ่งที่ถูกต้อง ความรู้ถูกถ่วงที่สุดเกี่ยวกับปัญหาที่จะต้องเผชิญ และความรู้สึกรับผิดชอบต่อศีลธรรมด้วยความจริงใจ สามอย่างนี้จะช่วยปกป้องวิชาชีพวารสารศาสตร์ให้พ้นจากความยอมจำนนต่อผลประโยชน์ทางธุรกิจที่เห็นแก่ตัวและเป็นศัตรูต่อสวัสดิการของประชาชน” (Joseph Pulitzer, อ้างถึงในสมควร กวียะ, 2545 : 91) นับแต่นั้นมาการพูดถึงความรับผิดชอบต่อสังคมก็ขยายกว้างออกไป หนังสือพิมพ์ต้องมีเสรีภาพตามแนวความคิดอิสระภาพนิยม แต่ขณะเดียวกันก็ต้องมีความรับผิดชอบต่อควบคู่กันไปด้วย เกิดเป็นแนวความคิดเสรีนิยมอีกรูปแบบหนึ่ง ซึ่งเรียกกันว่า Neo-liberalism ในแนวความคิดนี้เสรีภาพถูกจำกัดขอบเขตด้วยความรู้สึกรับผิดชอบต่อผู้ประกอบวิชาชีพภายใต้จรรยาบรรณของสมาคมวิชาชีพ และโดยการควบคุมของสถาบันรัฐที่เป็นอิสระไม่ขึ้นกับรัฐบาลหรือผู้ใด (Public but independent institutions) ความคิดเกี่ยวกับสถาบันรัฐที่เป็นอิสระนี้เกิดขึ้น เมื่อรัฐบาลสหรัฐจัดตั้งคณะกรรมการวิทยุ (Federal Radio Commission) เพื่ออนุญาตความถี่รวมทั้งควบคุมเนื้อหารายการ ในปี ค.ศ. 1927 และจัดตั้งคณะกรรมการการสื่อสารของรัฐบาลกลาง (Federal Communications Commission) เพื่อออกใบอนุญาตจัดตั้งสถานีและดูแลการใช้คลื่นออกอากาศ ในปี ค.ศ. 1934

1. อันที่จริงทฤษฎีเสรีนิยมแนวใหม่เพิ่งจะกลายเป็นทฤษฎีความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างชัดเจนในช่วงหลังสงครามโลกครั้งที่สองนี้เอง เมื่อคณะกรรมการเสรีภาพสื่อมวลชน (Commission on Freedom of the Press) ได้ศึกษาและรายงานชื่อว่า สื่อมวลชนที่มีเสรีภาพและความรับผิดชอบต่อ (A Free and Responsible Press) (R. Hutchins, 1947 อ้างในสมควร กวียะ, 2545 : 92) แม้ว่าผลงานของคณะกรรมการจะได้รับการวิพากษ์วิจารณ์เป็นอย่างมากจากวงการศึกษา แต่ส่วนใหญ่ก็มิได้ขัดแย้งในหลักการ จึงเท่ากับว่าช่วยตบแต่งให้ทฤษฎีนี้มีรูปร่างชัดเจนยิ่งขึ้น

2. บทบาทหน้าที่ของสื่อมวลชนตามทฤษฎีนี้พัฒนามาจากทฤษฎีเสรีนิยมแบบดั้งเดิม แต่เจาะเน้นที่ความรับผิดชอบต่อในการปฏิบัติหน้าที่เหล่านั้นให้เกิดผลดีต่อสังคมส่วนรวมอย่างแท้จริง

ประการแรก จะต้องถือเป็นภาระหน้าที่หลักที่จะให้บริการแก่ระบบการเมือง โดยการให้ข่าวสาร และให้มีการอภิปรายโต้เถียงในเรื่องของส่วนรวมหรือกิจการสาธารณะ

ประการที่สอง ซึ่งเป็นหน้าที่รองลงมาก็คือ ควรจะต้องส่งเสริมกระบวนการประชาธิปไตยและให้ความสว่างทางปัญญา (Enlightening) แก่สาธารณชนเพื่อจะได้เกิดความสามารถในการปกครองตนเอง

ประการที่สาม ควรจะต้องพิทักษ์รักษาสิทธิของบุคคลโดยคอยเฝ้าดูรัฐบาล

ประการที่สี่ ควรจะต้องให้บริการแก่ระบบเศรษฐกิจ โดยเน้นส่งเสริมผลประโยชน์ของผู้ซื้อ ผู้ขายสินค้าและบริการด้วยสื่อการโฆษณาแต่รายได้จากการนี้จะต้องไม่บั่นทอนอิสรภาพของสื่อมวลชน

ประการที่ห้า ควรจะต้องให้ความบันเทิงแก่สาธารณชน แต่มีเงื่อนไขว่าจะต้องเป็นความบันเทิงที่ “ดี” มีคุณภาพ

ประการที่หก ควรจะต้องหลีกเลี่ยงไม่เสนอเนื้อหาเรื่องราวที่อาจนำไปสู่การประกอบ อาชญากรรม ความรุนแรง ความไม่สงบเรียบร้อยของบ้านเมือง หรือการก้าวร้าวต่อชนกลุ่มน้อย

ประการที่เจ็ด สื่อมวลชนควรจะต้องเป็นพหุนิยม คือสะท้อนความคิดเห็นที่แตกต่างกัน รวมทั้งเปิดโอกาสให้ใช้ สิทธิโต้ตอบ จะเห็นได้ว่าทฤษฎีความรับผิดชอบทางสังคม แตกต่างจากทฤษฎีเสรีนิยมหรืออิสรภาพนิยมตรงประเด็นที่ว่า เสรีภาพมิได้เป็นแต่เพียงอิสรภาพที่ไร้จุดหมายปลายทาง และเสนอสนองสิทธิมนุษยชนในการแสดงออกเท่านั้น หากจะต้องเป็นอิสรภาพที่นำไปสู่การสร้างสรรค์ ผลประโยชน์ของส่วนรวมให้เกิดผลอย่างจริงจัง สื่อมวลชนมิได้เกิดมาเพื่อเป็นเครื่องมือของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลเพียงอย่างเดียว แต่จะต้องเป็นเครื่องมือสื่อสารที่สร้างความสัมฤทธิ์ผลให้กับสังคมด้วย สรุปได้ว่าเสรีภาพจาก (freedom from) หรือเสรีภาพเชิงลบ (negative freedom) ได้กลายมาเป็นเสรีภาพเพื่อ (freedom for) หรือเสรีภาพเชิงบวก (positive freedom) นั้นเอง

2.2 แนวคิด และทฤษฎีพฤติกรรมความขัดแย้งในองค์กร

2.2.1 ความหมาย และกระบวนการความขัดแย้ง

2.2.2 ประเภทและความแตกต่างในแนวคิดของความขัดแย้ง

2.2.3 วิธีการ 5 ข้อ เพื่อลดความขัดแย้ง

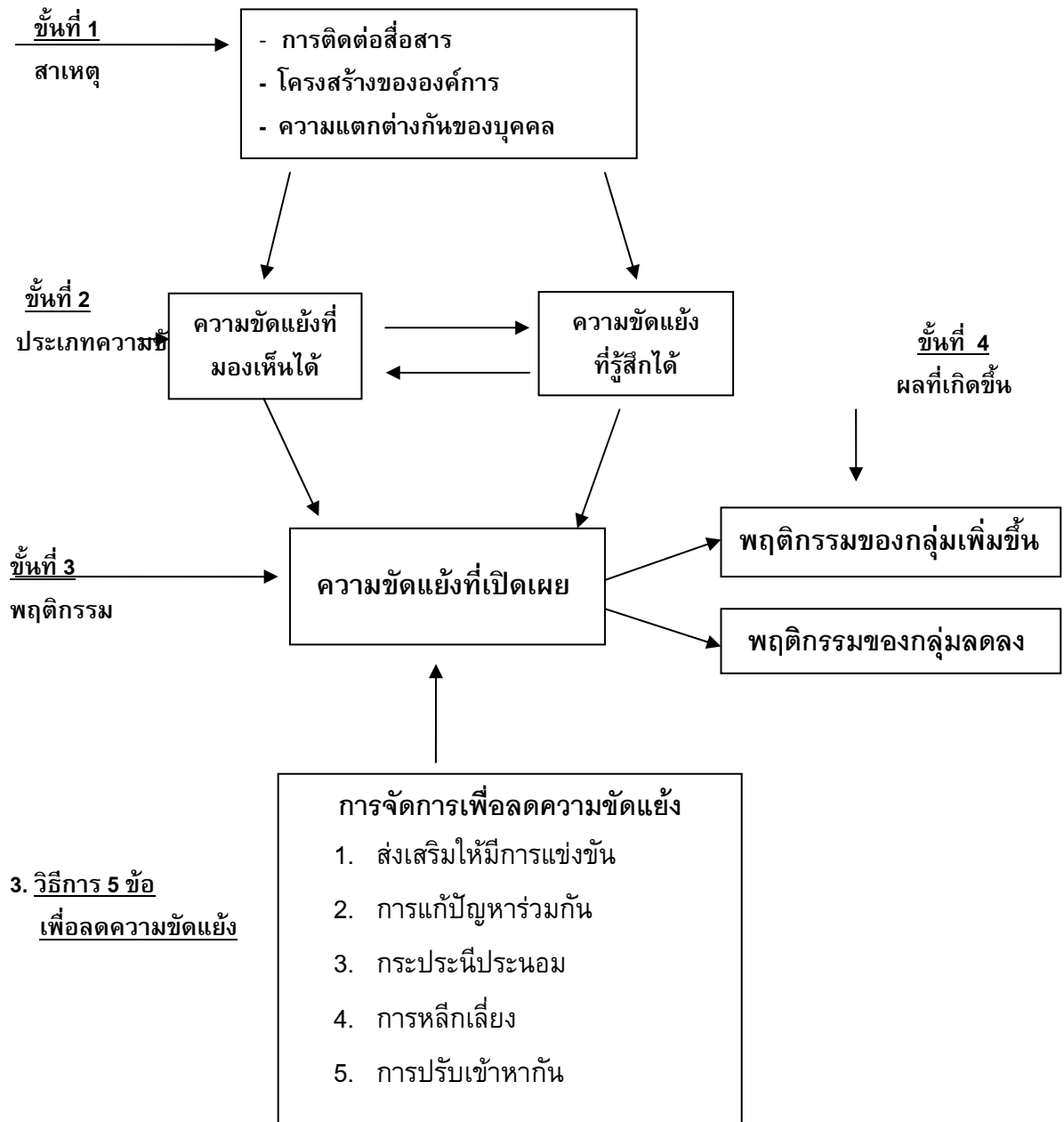
2.2.4 ผลเสียและผลดีของความขัดแย้ง

2.2.1 ความหมายความขัดแย้งในองค์กร

ความขัดแย้ง คือ ความไม่เห็นพ้องกันในเรื่องต่างๆ ที่เขามีส่วนร่วมในองค์กร

กระบวนการความขัดแย้งในองค์กร

กระบวนการที่ทำให้เกิดพฤติกรรมความขัดแย้งในองค์กร ซึ่งสามารถแสดงให้เห็นถึงขั้นตอนต่างๆ ที่เชื่อมโยงกันและมีรายละเอียดดังในรูปแผนภูมิที่ 1.1



แผนภูมิที่ 1.1 แสดงให้เห็นถึงการเชื่อมโยงในกระบวนการความขัดแย้งในองค์กร

2.2.2 ประเภทของความขัดแย้ง และความแตกต่างในแนวคิดของความขัดแย้ง

ประเภทของความขัดแย้ง และความแตกต่างในแนวคิดของความขัดแย้ง ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. แนวแบบโบราณ (The Traditional View)

ซึ่งมองความขัดแย้งว่าเป็นเครื่องทำลายและก่อผลเสียแก่องค์กร และความขัดแย้งเกิดจากความผิดขององค์การบริหาร หน้าที่ของนักบริหาร คือ หลีกเลี่ยงการขัดแย้งและขจัดความขัดแย้ง

2. แนวพฤติกรรมศาสตร์ (The Behavioral View)

ซึ่งยอมรับความขัดแย้งว่าเป็นธรรมชาติขององค์การ และเป็นสิ่งที่จะเป็นประโยชน์ต่อองค์การ จะแก้ไขความขัดแย้ง โดยการชี้ถึงสาเหตุหรือปัญหาของความขัดแย้ง

3. แนวความคิดด้านปฏิกริยาสัมพันธ์ (The Interaction View)

ซึ่งมองแนวขัดแย้งในทางด้านดีและสร้างสรรค์ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและสิ่งใหม่ๆ ขึ้นในองค์การ หน้าที่หลักของนักบริหาร คือการแก้ปัญหาความขัดแย้ง

2.2.3 วิธีการ 5 ข้อ เพื่อลดความขัดแย้ง

1. ส่งเสริมให้มีการแข่งขัน
2. การแก้ปัญหาาร่วมกัน
3. กระทบนี้ประนอม
4. การหลีกเลี่ยง
5. การปรับเข้าหากัน

2.2.4 ผลดีและผลเสียของความความขัดแย้งในองค์การ

1. ผลดี

1. ป้องกันการอยู่กับที่
2. กระตุ้นให้เกิดความอยากรู้อยากเห็น
3. มุ่งขจัดปัญหาโดยแสวงหาแนวทางแก้ไขที่ชัดเจน
4. ช่วยเสริมสร้างเอกลักษณ์ของกลุ่มและบุคคล
5. กระตุ้นให้เกิดความสามัคคีในองค์การ (ความขัดแย้งภายนอก)
6. สร้างความคิด และกระตุ้นให้หาทางแก้ปัญหาเหล่านั้น

2. ผลเสีย

1. ทำให้เกิดความสูญเสียกำลังคน
2. ทำให้มีมิตรภาพในกลุ่มน้อยลง
3. บรรยากาศของความเชื่อถือและไว้วางใจหมดลงไป

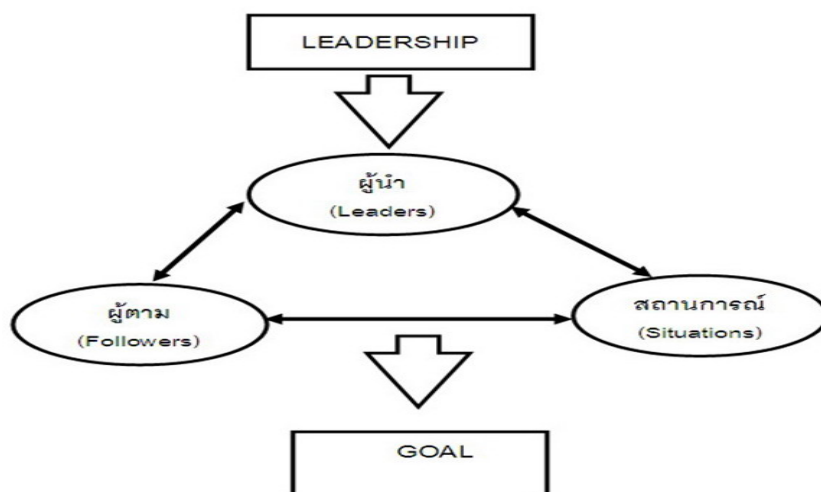
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ (Leaders and Leadership)

2.3.1 ความหมายของผู้นำ (Leaders)

ผู้นำ คือ ผู้ที่มีศิลปะที่สามารถมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น นำบุคคลเหล่านั้นไปโดยได้รับความไว้วางใจ และเชื่อใจอย่างเต็มที่อีกทั้งยังได้รับความเคารพนับถือความร่วมมือและความมั่นใจจากผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงจัง

2.3.2 ความหมายของภาวะผู้นำ (Leadership)

ภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นความสามารถด้านอิทธิพลต่อบุคคลในกลุ่มเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย ใช้กระบวนการสั่งการ การมีอิทธิพลต่อผู้อื่น การมีปฏิสัมพันธ์ โดยถ่ายทอดแนวคิดไปสู่การปฏิบัติ ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่าภาวะผู้นำเป็นการมีปฏิสัมพันธ์ที่ไม่หยุดนิ่งของกระบวนการ 3 อย่าง ที่มีความเกี่ยวเนื่องและมีอิทธิพลต่อกัน ได้แก่ ผู้นำ (Leaders) ผู้ตาม (Follows) และสถานการณ์ (Situations) อันนำไปสู่การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย



2.3.3 ประเภทของผู้นำ

ในเรื่องราวของ ประเภทของผู้นำได้มีการแบ่งประเภทของผู้นำได้หลายแบบ ซึ่งการแบ่งประเภทของผู้นำตามลักษณะของการปฏิบัติงาน มีดังนี้

1. ผู้นำตามกฎหมาย ได้แก่ ผู้นำที่เกิดขึ้นตามกฎหมาย หรือระเบียบที่กำหนด เช่น นายกรัฐมนตรี ปลัดกระทรวง ฯลฯ โดยกฎหมายกำหนดคุณสมบัติของแต่ละตำแหน่งเอาไว้

2. ผู้นำที่มีลักษณะพิเศษเฉพาะตัว เป็นผู้ที่มีความสามารถพิเศษมีบุคลิกลักษณะหรือความสามารถพิเศษเฉพาะตัว ซึ่งเป็นได้ทั้งในทางที่ดีหรือเลว เช่น หัวหน้านักเลง หัวหน้าทีมกีฬา เป็นต้น
3. ผู้นำในลักษณะที่เป็นสัญลักษณ์ เช่น พระมหากษัตริย์เป็นผู้นำของพระราชวงศ์ หรือของประเทศชาติที่มีพระมหากษัตริย์เป็นผู้นำ

1. การแบ่งประเภทของผู้นำตามลักษณะพฤติกรรม

จอห์น ฟลานาแกน (John C. Flanagan) ได้ศึกษาลักษณะพฤติกรรมของหัวหน้า และได้แบ่งผู้นำตามลักษณะออกได้เป็น 3 ประเภท คือ

- 1.1 ผู้นำที่มุ่งแต่งานเป็นสำคัญ มีลักษณะพฤติกรรมแสดงออกเป็นเผด็จการ
- 1.2 ผู้นำที่ตระหนักถึงผลงานและความพอใจของทุกฝ่าย เป็นผู้มีพฤติกรรมแบบประชาธิปไตย
- 1.3 ผู้นำที่ถือว่าประสิทธิภาพของการทำงานสูงได้เนื่องจากน้ำใจ ผู้นำประเภทนี้ถือว่าน้ำใจหรือสิ่งตอบแทน เป็นสิ่งสำคัญที่กระตุ้นให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูง

2. การแบ่งประเภทผู้นำตามลักษณะการบริหารงาน

ลิปปีท (Lippitt) แบ่งประเภทของผู้นำตามลักษณะของการบริหารงานเป็น 3 ประเภทได้แก่

- 2.1 ผู้นำแบบเผด็จการ (The Autocratic Style)
- 2.2 ผู้นำแบบประชาธิปไตย (The Democratic Leader)
- 2.3 ผู้นำแบบตามสบายหรือแบบเสรี (The Laissez-faire or Anarchic Leader)

3. การแบ่งตามลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออกและพฤติกรรมการทำงาน

เก็ตเซลส์กับกูบา (Getzels กับ Guba) แบ่งผู้นำออกเป็น 3 ชนิด ตามลักษณะของพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออก (Role Behavior) ในการบริหารหน่วยงาน ผู้นำดังกล่าวทั้ง 3 ชนิด คือ

3.1 ผู้นำที่ยึดสถาบันเป็นหลัก (The Nomothetic Leader) คือผู้นำที่ถือเอาวัตถุประสงค์ ระเบียบ กฎเกณฑ์และผลประโยชน์ของสถาบันหรือหน่วยงานเป็นสำคัญ แม้จะต้องทำลายน้ำใจคนหรือทำให้ผู้ใดเดือดร้อนก็ไม่ถือเป็นสิ่งสำคัญ สถาบันหรือหน่วยงานก่อนเสมอ

3.2 ผู้นำที่ยึดบุคคลเป็นหลัก (The Idiographic Leader) คือผู้นำที่อาศัยความคิดเห็นและการตัดสินใจของตนเองเป็นแนวทางสั่งการ โดยพิจารณาตัวบุคคลที่เกี่ยวข้องเป็นนายๆไป ไม่ว่าจะทำการใดคำนึงถึงความเหมาะสม ความต้องการ ความจำเป็น ความสุข ความเดือดร้อนของบุคคลที่เกี่ยวข้องก่อนสิ่งใด หากมีอะไรขัดต่อระเบียบอยู่บ้างก็ไม่สนใจ หากพิจารณาว่าเหมาะสมกับบุคคลนั้นบุคคลนี้ก็สั่งการทันที คือถือว่าการคบหาส่วนตัวสำคัญกว่าตำแหน่ง

3.3 ผู้นำที่ประสานประโยชน์ (The Transactional Leader) คือผู้นำที่พิจารณาทั้งประโยชน์ของสถาบันหรือหน่วยงานและประโยชน์ของบุคคล ทั้ง 2 อย่างพร้อม ๆ กันแล้วจะลุ่มอล่วยไม่ให้อฝ่ายใดต้องเสียหายมากเกินไป เป็นผู้นำที่รู้จักประนีประนอมในเรื่องทุกเรื่องประโยชน์ของหน่วยงานก็ได้ ประโยชน์ของบุคคลก็ได้พร้อม ๆ กันไป

2.4 ทฤษฎีภาวะความเป็นผู้นำ (Leadership Theory)

- 2.2.1 ทฤษฎีคุณลักษณะของผู้นำ
- 2.2.2 ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ
- 2.2.3 ทฤษฎีความเป็นผู้นำตามสถานการณ์
- 2.2.4 ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป

2.4.1 ทฤษฎีคุณลักษณะของผู้นำ

เป็นวิธีการศึกษาวิธีแรกสุด แต่เนื่องจากการศึกษาไม่สามารถยืนยันได้ว่าคุณลักษณะ (Trait) แต่ละคุณลักษณะของ ผู้นำ ส่งผลต่อประสิทธิภาพของภาวะผู้นำได้ จึงได้เปลี่ยนแนวทางการศึกษาไปที่ พฤติกรรมหรือแบบของผู้นำในเวลาต่อมา คุณลักษณะสามารถส่งเสริมให้ผู้นำประสบความสำเร็จได้ คุณลักษณะของผู้นำที่ประสบความสำเร็จ ในระยะเริ่มแรกของการศึกษาคุณลักษณะของผู้นำ เหล่า นักจิตวิทยาและนักวิจัยได้พยายามแยกแยะคุณลักษณะส่วนตัวของผู้เป็นผู้นำ ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่ติดตัว ผู้นำมาตั้งแต่เกิด มีสิ่งซึ่งได้รับการพัฒนาให้เกิดขึ้นภายหลัง โดยมีพื้นฐานความเชื่อที่ว่าผู้นำย่อมมี คุณลักษณะบางประการที่แตกต่างไปจากผู้ตาม ได้พิจารณาคุณลักษณะใน 3 ด้าน คือ

1. คุณลักษณะด้านกายภาพ
2. ด้านสติปัญญา
3. ด้านบุคลิกภาพของผู้นำ

2.4.2 ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ

เป็นการพัฒนาในช่วงปี ค.ศ.1940 – 1960 แนวคิดหลักของทฤษฎี คือ ให้มองในสิ่งที่ผู้นำปฏิบัติและ ชี้ให้เห็นว่าทั้งผู้นำและผู้ตามต่างมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน นักทฤษฎี ได้แก่ Kurt Lewin, Rensis Likert, Blake and Mouton และ Douglas McGregor

1.Kurt Lewin' s Studies

Lewin แบ่งลักษณะผู้นำเป็น 3 แบบ คือ

1.1 ผู้นำแบบอัตถนิยมหรืออัตตา (Autocratic Leaders) จะตัดสินใจด้วยตนเอง ไม่มีเป้าหมายหรือ

วัตถุประสงค์แน่นอนขึ้นอยู่กับตัวผู้นำเอง คิดถึงผลงานไม่คิดถึงคน บางครั้งทำให้เกิดศัตรูได้ ผู้นำ ลักษณะนี้จะใช้ได้ดีในช่วงภาวะวิกฤตเท่านั้น

1,2 ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leaders) ใช้การตัดสินใจของกลุ่มหรือให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รับฟังความคิดเห็นส่วนรวม ทำงานเป็นทีม มีการสื่อสารแบบ 2 ทาง ทำให้เพิ่มผลผลิตและความพึงพอใจในการทำงาน บางครั้งการอิงกลุ่มทำให้ใช้เวลานานในการตัดสินใจ ระยะเวลาที่เร่งด่วนผู้นำ ลักษณะนี้ไม่เกิดผลดี

1.3 ผู้นำแบบตามสบายหรือเสรีนิยม (Laissez-Faire Leaders) จะให้อิสระกับผู้ใต้บังคับบัญชาเต็มที่ในการตัดสินใจแก้ปัญหา จะไม่มีการกำหนดเป้าหมายที่แน่นอน ไม่มีหลักเกณฑ์ ไม่มีระเบียบ จะทำให้เกิดความคับข้องใจหรือความไม่พอใจของผู้ร่วมงานได้และได้ผลผลิตต่ำ การทำงานของผู้นำลักษณะนี้เป็นการกระจายงานไปที่กลุ่ม ถ้ากลุ่มมีความรับผิดชอบและมีแรงจูงใจในการทำงานสูง สามารถควบคุมกลุ่มได้ดี มีผลงานและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ลักษณะผู้นำแต่ละแบบจะสร้างบรรยากาศในการทำงานที่แตกต่างกัน ดังนั้นการเลือกใช้ลักษณะผู้นำแบบใดย่อมขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของสถานการณ์ด้วย

2. Likert's Michigan Studies

Rensis Likert และสถาบันวิจัยสังคม มหาวิทยาลัยมิชิแกนทำการวิจัยด้านภาวะผู้นำโดยใช้เครื่องมือที่ Likert และกลุ่มคิดขึ้น ประกอบด้วย ความคิดรวบยอดเรื่อง ภาวะผู้นำ แรงจูงใจ การติดต่อสื่อสาร การปฏิสัมพันธ์และการใช้อิทธิพล การตัดสินใจ การตั้งเป้าหมาย การควบคุมคุณภาพและสมรรถนะของเป้าหมาย โดยแบ่งลักษณะผู้นำเป็น 4 แบบ คือ

2.1 แบบใช้อำนาจ (Explorative – Authoritative) ผู้บริหารใช้อำนาจเผด็จการสูง ใ่วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาเล็กน้อย บังคับบัญชาแบบขู่เข็ญมากกว่าการชมเชย การติดต่อสื่อสารเป็นแบบทางเดียวจากบนลงล่าง การตัดสินใจอยู่ในระดับเบื้องบนมาก

2.2 แบบใช้อำนาจเชิงเมตตา (Benevolent – Authoritative) ปกครองแบบพ่อปกครองลูก ให้ความใ่วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา จูงใจโดยการให้รางวัล แต่บางครั้งขู่ลงโทษ ยอมให้การติดต่อสื่อสารจากเบื้องล่างสู่เบื้องบนได้บ้าง รับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาบ้าง และบางครั้งยอมให้การตัดสินใจแต่อยู่ภายใต้การควบคุมอย่างใกล้ชิดของผู้บังคับบัญชา

2.3 แบบปรึกษาหารือ (Consultative – Democratic) ผู้บริหารจะให้ความใ่วางใจ และการตัดสินใจแต่ไม่ทั้งหมด จะใช้ความคิดและความเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ ให้รางวัลเพื่อสร้างแรงจูงใจ จะลงโทษนานๆครั้งและใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม มีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทางจากระดับล่างขึ้นบน และจากระดับบนลงล่าง การวางนโยบายและการตัดสินใจมาจากระดับบน ขณะเดียวกันก็ยอมให้การตัดสินใจบางอย่างอยู่ในระดับล่าง ผู้บริหารเป็นที่ปรึกษาในทุกด้าน

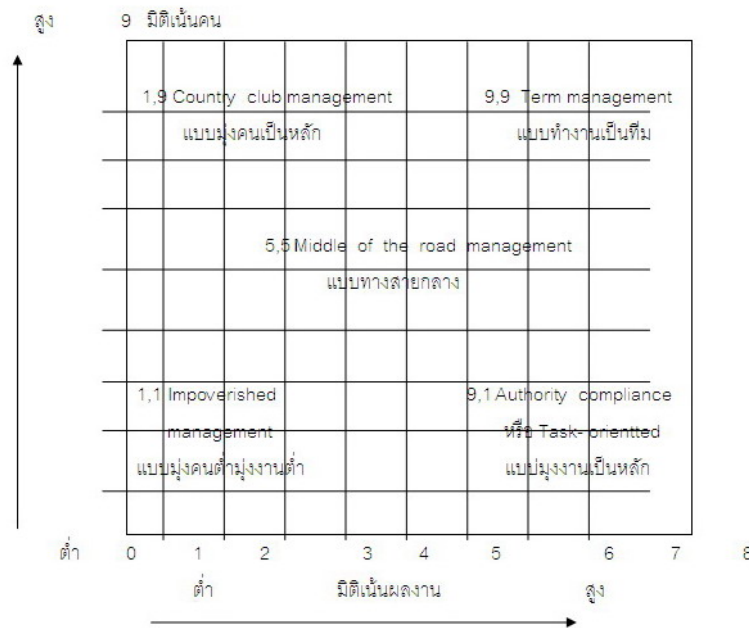
2.4 แบบมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง (Participative – Democratic) ผู้บริหารให้ความใ่วางใจ และเชื่อถือผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ มีการให้รางวัลตอบแทนเป็นความมั่นคงทางเศรษฐกิจแก่กลุ่ม มีการบริหารแบบมีส่วนร่วม ตั้งจุดประสงค์ร่วมกัน การประเมินความก้าวหน้า มีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทางทั้งจากระดับบนและระดับล่าง ในระดับเดียวกันหรือในกลุ่มผู้ร่วมงานสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารได้ทั้งในกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มผู้ร่วมงาน

Likert พบว่า การบริหารแบบที่ 4 จะทำให้ผู้นำประสบผลสำเร็จและเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และยังพบว่าผลผลิตสูงขึ้นด้วย ซึ่งความสำเร็จขึ้นกับการมีส่วนร่วมมากน้อยของผู้ใต้บังคับบัญชา

(3) Blake and Mouton's managerial Grid

Blake and Mouton กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่ดีมีปัจจัย 2 อย่างคือ คน (People) และผลผลิต (Product) โดยกำหนดคุณภาพและลักษณะสัมพันธภาพของคนเป็น 1 – 9 และกำหนดผลผลิตเป็น 1 – 9 เช่นกัน และสรุปว่าถ้าคนมีคุณภาพสูงจะส่งผลให้ผลผลิตมีปริมาณและคุณภาพสูงตามไปด้วย เรียกรูปแบบนี้ว่า Nine-Nine Style (9, 9 style) ซึ่งรูปแบบของการบริหารแบบตาข่ายนี้จะแบ่งลักษณะเด่นๆของผู้นำไว้ 5 แบบ คือ แบบมุ่งงานเป็นหลัก แบบมุ่งคนเป็นหลัก แบบมุ่งงานต่ำมุ่งคนต่ำ แบบทางสายกลาง และแบบทำงานเป็นทีม

ตารางที่ 2 ภาวะผู้นำที่ดีมีปัจจัย 2 อย่างคือ คน (People) และผลผลิต (Product)



ที่มา : Blake and McCanse (1991 : 29)

ตามแนวคิดของ **Blake and Mouton** รูปแบบของผู้นำมี 5 รูปแบบ ได้แก่

1. แบบมุ่งงาน (Task-Oriented/Authority Compliance) แบบ 9, 1
2. แบบมุ่งคนสูง (Country Club Management) แบบ 1,9
3. แบบมุ่งงานต่ำมุ่งคนต่ำ (Impoverished) แบบ 1, 1
4. แบบทางสายกลาง (Middle of The Road Management) แบบ 5,5
5. แบบทำงานเป็นทีม (Team Management) แบบ **9,9**

(4) McGregor's: Theory X and Theory Y

Douglas McGregor เป็นนักจิตสังคมชาวอเมริกา ซึ่งทฤษฎีนี้เกี่ยวข้องกับทฤษฎีแรงจูงใจและทฤษฎีความ ต้องการขั้นพื้นฐานของมาสโลว์ ซึ่ง McGregor มีความเห็นว่า การทำงานกับคนจะต้องคำนึงถึง ธรรมชาติของมนุษย์และพฤติกรรมของมนุษย์ คือ มนุษย์มีความต้องการพื้นฐาน และต้องการแรงจูงใจ ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพจะต้องให้ สิ่งที่ผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการจึงจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความศรัทธา และกระตือรือร้นช่วยกันปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมาย

2.4.3 ทฤษฎีตามสถานการณ์

เป็นทฤษฎีที่นำปัจจัยสิ่งแวดล้อมของผู้นำมาพิจารณาว่ามีความสำคัญต่อความสำเร็จของผู้บริหาร ขึ้นอยู่กับสิ่งแวดล้อมหรือสถานการณ์ที่อำนวยให้ ได้แก่

1. แนวคิดทฤษฎี 3 – D Management Style
2. Theory Z Organization
3. Life – Cycle Theories
4. Fiedler's Contingency Model of Leadership Effectiveness

2.4.4 ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป

2.4.1 ลักษณะของผู้นำเชิงปฏิรูป

เบรินส์ สรุปลักษณะผู้นำเป็น 3 แบบ ได้แก่

1. ผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership)
2. ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)
3. ผู้นำจริยธรรม (Moral Leadership)

2.4.2 ความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership)

2.4.3 จริยธรรมของภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป (The ethics of Transformational leadership)

2.5 คุณลักษณะของผู้นำที่ประสบความสำเร็จ

1. สร้างแรงขับ (Drive)
2. ความซื่อสัตย์และความมั่นคง (Honesty and integrity)
3. แรงจูงใจในการเป็นผู้นำ (Leadership motivation)
4. ความเชื่อมั่นในตนเอง (Self – confidence)
5. ความสามารถทางสติปัญญา (Cognitive ability)
6. มีความรู้ในงาน (Knowledge of the business)
7. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity)
8. ความยืดหยุ่น (Flexibility)

2.6 หลักธรรมในการบริหารงาน

หลักธรรมหรือหลักคำสั่งสอนทางพุทธศาสนา ที่ผู้นำทั้งหลายควรมีความตระหนักถึงและนำมา

2.6.1 อิทธิบาท 4 คือ คุณธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จแห่งผลที่มุ่งหมาย ได้แก่

2. วิริยะ
3. จิตตะ
4. วิมังสา

2.6.2 สังคหัตถ์ 4 ธรรมเครื่องยึดเหนี่ยว คือ ยึดเหนี่ยวใจบุคคล และประสานหมู่ชนไว้ในสามัคคีหลักการสงเคราะห์ ได้แก่

2. ปิยวาจา
3. อุตถจริยา
4. สมานัตตตา

2.6.3 พรหมวิหาร 4 เป็นธรรมประจำใจอันประเสริฐ หรือ หลักความประพฤติที่ประเสริฐบริสุทธิ์หรือเป็นธรรมที่ต้องมีไว้เป็นหลักใจและกำกับความประพฤติ จึงจะชื่อว่าดำเนินชีวิตหมดจดและปฏิบัติตนต่อมนุษย์สัตว์ทั้งหลายโดยชอบ

1. เมตตา
2. กรุณา
3. มุทิตา
4. อุเบกขา

3. การตัดสินใจในการแก้ไขปัญหา

การกำหนดจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน เพื่อให้สังคมไทยในทุกกลุ่มทางสังคม จะต้องมีความจริงใจต่อกันและมาตรการ ระเบียบ กฎหมายและข้อบังคับต่างๆ ที่นำออกมาใช้ต้องมีความทันสมัยเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่ายและผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะ นายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ นายกรัฐมนตรี พร้อมทั้งหน่วยงานต่างๆ จะต้องมีการตัดสินใจอย่างไร โดยจะต้องคำนึงถึงความรุนแรงหนัก-เบาของผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น ในปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม เช่น การใช้ประกาศ ศอฉ. ในพื้นที่เขตกรุงเทพและจังหวัดต่างๆ ทั่วประเทศก่อนและหลังของการชุมนุมกลุ่มเสื้อแดง สังคมไทยจะมีปฏิกิริยาต่อเรื่องนี้อย่างไร จะเป็น ผู้รับผิดชอบ

ถ้ากิจกรรมมนุษย์ แบ่งออกเป็นสองส่วน คือส่วนที่เป็นตัวการกระทำของมนุษย์ ให้กระทำ หรืองดเว้นกระทำบางอย่าง กับอีกส่วนหนึ่งของโลกทรรศน์ ที่ประกอบด้วยชุดคุณค่า อันเป็นความเชื่อ เป้าหมายของการกระทำ เมื่อกลุ่มบุคคลส่วนใหญ่ในสังคม เชื่อในคุณค่าชุดเดียวกัน และทำกิจกรรม เพื่อบรรลุคุณค่านั้นร่วมกัน สังคมก็ปรองดองเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน วันอาสาฬหบูชากับการเข้าพรรษา เป็นชุดกิจกรรมของชาวพุทธ เป็นกิจกรรมสำคัญมาก เมื่อถึงวันนี้ชาวพุทธก็จะประกอบกิจร่วมกัน ชุดคุณค่าอันเป็นเป้าหมายของกิจกรรมที่ประกอบด้วยคุณค่าเป้าหมายทั่วไปคือ การเห็นคุณค่าชีวิต เอื้อต่อการมีชีวิตที่ดีในโลกปัจจุบัน และทำชีวิตปัจจุบันเอื้อต่อความหลุดพ้นให้กับชีวิตในโลกภายนอก ตัวอย่างคำสอนที่ยืนยันเรื่องนี้คือ คำสอนเรื่องพรหมวิหาร 4 และคำสอนเรื่องอรรณะ 3 คำสอนแรก กล่าวถึงคุณสมบัติของชาวพุทธผู้ประเสริฐ ส่วนคำสอนหลังกล่าวถึงจุดมุ่งหมายชีวิต โดยสรุปชาวพุทธที่ดี ต้องหยั่งเห็นคุณค่าชีวิต ต้องการยกระดับชีวิตตนเองและมีความปรารถนาให้ผู้อื่นยกระดับชีวิต ด้วยเช่นกัน ต้องการให้ตนเองและผู้อื่นมีชีวิตที่ดี พัฒนาขึ้นเป็นลำดับ ทำให้ตนเองและผู้อื่นมีชีวิตที่ดี ทั้งชีวิตปัจจุบัน และอนาคต

4. การประเมินผลของการแก้ไข

ถ้าหากพฤติกรรมของบุคคลจำแนกออกเป็นสามด้าน คือกายกรรม วาจากรรม และมโนกรรม ความขัดแย้งทางสังคมอย่างรุนแรงที่เป็นอยู่ในขณะนี้เกิดจากพฤติกรรมทางกายและวาจา พฤติกรรมทางกายก่อการละเมิดชีวิตอื่นให้ตกต่ำโดยตรง พฤติกรรมทางวาจาละเมิดกายผู้อื่นโดยอ้อม และละเมิดจิตใจผู้อื่นโดยตรง ศิลจึงเป็นหลักของความปรองดองขั้นต้น ความขัดแย้งที่กำลังหาทางปรองดองกันอยู่ในปัจจุบัน เกิดการล่วงละเมิดร่างกายและจิตใจกันด้วยกายและวาจา มีผู้ได้รับบาดเจ็บล้มตายจำนวนมาก ยังใช้มีจฉาววาจาให้ร้ายฝ่ายตรงกันข้ามทางทีวี ถ้าเนื้อแท้ของศีลเป็นการควบคุมกายและวาจา การควบคุมกายจะเป็นจุดเริ่มต้นของการป้องกันละเมิดกันในทางกายภาพ การละเมิดกันในทางกายภาพแม้จะรุนแรงถึงขั้นเสียชีวิต แต่มีพิสัยจำกัด แต่ที่สำคัญกว่านี้ต้องควบคุมวาจา นักการเมือง โฆษกประจำตัวนักการเมืองควรมีสัมมาวาจา เป็นชาวพุทธตัวอย่าง เป็นผู้มีความดีตัวอย่าง สื่อควรทำข่าวได้ดีกว่า

5. สรุปผลและข้อเสนอแนะ

ในมุมมองตามวิสัยทัศน์ของผู้ทำรายงาน พบว่าไม่ว่าจะเป็นเรื่องปัญหาและต้นเหตุของปัญหา สาเหตุที่อาจทำให้เกิดปัญหา หรือการยืนยันสาเหตุที่แท้จริง และรวมทั้งได้ทำการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวคิด หลักการ และทฤษฎี มาวิเคราะห์ผลการดำเนินการป้องกัน การวางแผนตั้งรับ พร้อมทั้งรูปแบบตามและกระบวนการ เพื่อจะได้วิเคราะห์ปัญหาที่อาจเกิดขึ้น ผู้เขียนใคร่ขอข้อเสนอแนะว่า....บทบาทและภาวะผู้นำ (Leadership) ตาม

สถานการณ์และสภาพแวดล้อม พร้อมทั้งแผนยุทธศาสตร์ ของนายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ นายกรัฐมนตรี คนที่ 27 ของประเทศไทยในปัจจุบัน มีการนำ หลักบริหารธรรมาภิบาล และหลักธรรม มาใช้ในการบริหารงาน ให้เกิดประสิทธิภาพ หรือเปล่าซึ่งถือว่าสำคัญกับประเทศไทยในปัจจุบัน ซึ่งจะทำให้ประชาชนทุกคนเกิดความพึงพอใจและยอมรับของประชาชนได้มีโอกาเข้ามาบริหารประเทศให้เกิดความมั่นคง เจริญมั่งคั่ง โดยการบริหารประเทศมุ่งมั่นในการแก้ปัญหาต่างๆ รวมไปถึงข้อพิพาทและความขัดแย้งปราสาทพระวิหาร เอ็มโอยู 2543 และแผนที่ เป็นต้น

ดังนั้นชาวพุทธจะได้ประโยชน์จากการทำบุญในวันอาสาฬหบูชาและช่วงการเข้าพรรษา โดยการพัฒนาจิตให้ตระหนักในคุณค่าชีวิต ทั้งตนเองและผู้อื่น หลีกเลียงการละเมิดชีวิตทั้งทางกายและวาจา ทั้งทางตรงและทางอ้อม การเห็นคุณค่าชีวิตเป็นจุดเริ่มต้นของการปรองดอง การเห็นคุณค่าชีวิตจะเห็นความเสมอภาคในการดำรงอยู่อย่างปกติสุขของกันและกัน และยินดีในการพัฒนาชีวิตที่ดียิ่งๆ ขึ้น

6. เอกสารอ้างอิง

1. สำราญ เทพจันทร์ บทความ.วันอาสาฬหบูชาและการเข้าพรรษา ในสถานการณ์ความขัดแย้งและการปรองดอง, หนังสือพิมพ์มติชนรายวัน วันที่ 26 กรกฎาคม 2553 ปีที่ 33 ฉบับที่ 118 29
2. ศาสตราจารย์ ดร. อรุณ รักธรรม.(2532). พฤติกรรมความขัดแย้งในองค์กร. พิมพ์ที่โรงพิมพ์สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี พิมพ์ครั้งที่ 1 พ.ศ. 2532
3. ดร.สมชาย คุ่มพูล. วิสัยทัศน์ผู้นำ หนังสือประกอบการสอนหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (ระบบการศึกษาทางไกลทางอินเทอร์เน็ต) มหาวิทยาลัยรังสิต พิมพ์ครั้งที่ 2 โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรังสิต ปทุมธานี, 2551