

แนวทางการประยุกต์ใช้หลักพุทธจริยศาสตร์เพื่อการบริหาร จัดการความขัดแย้งในหน่วยงานของรัฐในยุคปัจจุบัน*

The Application of Buddhist Ethics for Conflict Management in Modern Government



นงลักษณ์ ลักษณะโกคิน

Nongluk Luksanaphokin

สาขาวิชาสันติศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Peace Studies Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Email: 3orchid.co.51@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการการประยุกต์ใช้หลักหลักพุทธจริยศาสตร์ในการบริหารจัดการความขัดแย้งในองค์กรภาครัฐสมัยใหม่ ภายใต้นโยบายการปฏิรูปประเทศเพื่อความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน โดยผู้เขียนใช้วิธีการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับนโยบายประเทศไทย 4.0 ด้านการปฏิรูประบบราชการ ร่วมกับหลักการเชิงพุทธศาสนาตามหลักพุทธจริยศาสตร์บูรณาการร่วมกับหลักการจัดการความขัดแย้งเชิงพุทธ เพื่อค้นหาแนวทางที่สามารถส่งเสริมให้เกิดการปรองดองในองค์กรภาครัฐสมัยใหม่ เพื่อให้สอดคล้องกับการปฏิรูปประเทศและการสร้างธรรมาภิบาลชาติ ซึ่งประโยชน์ที่จะได้รับจากการศึกษาค้นคว้านี้คือ ได้แนวทางหรือวิธีการในการบริหารจัดการความขัดแย้งในองค์กรภาครัฐสมัยใหม่ยุคประเทศไทยในยุค 4.0 โดยอาศัยหลักการเชิงพุทธเข้ามาช่วยกล่อมเกลาจิตใจให้เจ้าหน้าที่ของรัฐ ผู้บริหารราชการแผ่นดินสามารถที่จะทำงานร่วมกันได้อย่างสันติ ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และร่วมมือกันพัฒนาประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

คำสำคัญ: การบริหารจัดการความขัดแย้ง; การปฏิรูประบบราชการ; พุทธจริยศาสตร์; องค์กรภาครัฐสมัยใหม่

Abstract

This article aims to study the guideline to application of the Buddhist ethics principles of conflict management in modern Government under the policy of reforming the country for security rich and sustainable. The author uses the literature review methodology related to Thailand policy 4.0 in the reform of bureaucracy together with Buddhist principles based on Buddhist ethics which integration with the principles of Buddhist conflict management to find ways to promote reconciliation in modern government to be consistent with national reform and the creation of national governance. The benefits of this study is approach or method of managing conflict in the modern government in Thailand 4.0 era, based on Buddhist principles to help the minds of government officials, administrators can work together peacefully. Help each other and collaborate to develop the country to flourish further.

Keywords: Confrict management; Bureaucratic reform; Buddhist Ethics; Modern Government Organizations

บทนำ

มนุษย์ถือว่าเป็นสัตว์สังคม จึงเป็นธรรมชาติที่มนุษย์จะต้องมีการติดต่อ สื่อสารระหว่างกัน มีการแบ่งหน้าที่กันรับผิดชอบตามบทบาทของแต่ละคน ในสภาพสังคมในอดีตนั้น มีจุดประสงค์อยู่ที่การอยู่ร่วมกันอย่างผาสุก เนื่องจากทุกคนส่วนใหญ่มักเป็นพี่น้องกัน ทำให้ไม่มีการแบ่งกลุ่มที่ทำหน้าที่แตกต่างกันมากนัก แต่สำหรับสังคมในยุคปัจจุบัน จะเป็นการจัดลำดับขั้นชั้นที่มนุษย์สร้างขึ้นตามกฎเกณฑ์ของตน เพื่อจุดประสงค์ที่หลากหลาย ไม่ว่าจะนำไปเพื่ออำนาจหรือผลประโยชน์ของตนและพวกพ้อง นั้นเป็นเหตุให้สังคมไร้ระเบียบ เช่นเดียวกับสังคมไทยที่มีความขัดแย้งเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและทวีความรุนแรงตลอดหลายปีที่ผ่านมา เกิดขึ้นจากหลายเหตุปัจจัย นำไปสู่การแตกแยกทางความคิด การแบ่งฝักฝ่าย และเกิดความไม่ลงรอยกันทางความคิด ไม่สามารถที่จะประสานรอยร้าวที่เกิดจากความไม่เข้าใจร่วมกันให้เป็นเอกภาพได้ ภาวะความขัดแย้งที่เกิดขึ้นนี้มิใช่เฉพาะในเรื่องใดเรื่องหนึ่งเท่านั้น ปัญหาเหล่านี้ลุกลามไปสู่ปัญหาทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง แม้กระทั่งศาสนา จนเกิดขบวนการที่นำปัญหาต่างๆ เหล่านี้ไปสู่การแบ่งแยกทางสังคม จนยากที่จะก่อให้เกิดสังคมสมานฉันท์ได้โดยง่าย

การบริหารราชการแผ่นดินของข้าราชการและหน่วยงานภาครัฐของไทยในปัจจุบัน ประสบปัญหาความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์ส่วนรวม ซึ่งเป็นเป็นปัญหาเชิงโครงสร้างที่เกี่ยวข้องกับหลายมิติ ทั้งทางด้านสังคม การเมืองและการบริหารจัดการ เป็นสิ่งที่สะท้อนถึงวัฒนธรรมและค่านิยมในการบริหารจัดการหน่วยงานของรัฐที่ล้าหลังและด้อยพัฒนา หากข้าราชการและพนักงานเจ้าหน้าที่ของรัฐมีการใช้อำนาจทางราชการโดยมิชอบเพื่อเอื้อประโยชน์ต่อตนเอง กลุ่ม พรรค พวกพ้อง เหนือผลประโยชน์ส่วนรวม ย่อมสร้างความเสียหายต่อประเทศชาติและประชาชน (Senanuch, 2015) ในที่สุดประชาชนกลุ่มหนึ่งที่ไม่อาจจะทนต่อสิ่งเหล่านี้ได้ ก็แสดงออกถึงการต่อต้านและนำไปสู่ความขัดแย้งรุนแรงในที่สุด ทั้งความขัดแย้งระหว่างบุคคลและระหว่างหน่วยงาน ดังนั้น ผู้เขียนจึงมีความมุ่งหมายที่จะศึกษาถึงการประยุกต์หลักการสร้างสันติและความปรองดองเชิงพุทธศาสนาตามหลักพุทธจริยศาสตร์ ในการค้นหาแนวทางที่จะสามารถนำไปสู่การปรองดองในหน่วยงานภาครัฐสมัยใหม่ เพื่อส่งเสริมให้เกิดการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ และสามารถส่งเสริมให้เกิดการปฏิรูปประเทศตามเจตนารมณ์ของนโยบายรัฐบาลอย่างแท้จริง

ปัญหาการบริหารราชการไทยและความขัดแย้งในหน่วยงานภาครัฐ

ปัญหาการบริหารราชการไทย

ระบบราชการไทยองค์เป็นองค์กรขนาดใหญ่ ซึ่งจะประสบปัญหาในการบริหารงานมาอย่างยาวนาน เนื่องจากภารกิจต่างๆเกี่ยวข้องกับประชาชนทั่วประเทศ ซึ่งมีความต้องการที่หลากหลาย แต่ทรัพยากรในการบริหารมีอย่างจำกัด รวมทั้งต้องบริหารงานภายใต้กฎหมายและระเบียบที่เคร่งครัด ส่งผลให้การบริหารราชการไทยประสบปัญหาหลายประการ ดังนี้ (Amorn Dhammasophon, 2009; Office of the secretary of defense, 2014; Kowit Pong-Ngarm, 2007)

1. ปัญหาเชิงโครงสร้าง ระบบราชการมีขนาดใหญ่ มีการแบ่งโครงสร้างและบทบาทหน้าที่ที่ซ้ำซ้อน มีสายการบังคับบัญชาและการกำกับดูแลหลายชั้น จึงทำให้การทำงานของระบบราชการล่าช้า และเกิดความสิ้นเปลืองในการบริหารงาน ผู้บังคับบัญชาไม่สามารถกำกับดูแลการปฏิบัติงานได้อย่างครบถ้วน และรอบคอบ รวมถึงมีความซ้ำซ้อนในการทำงานระหว่างหน่วยงานต่างๆ

2. ปัญหาระบบอุปถัมภ์ ระบบราชการไทยยึดหลักการรวมอำนาจไว้ที่ส่วนกลาง ผู้บังคับบัญชามีอำนาจเด็ดขาดในการให้ความดีความชอบแก่ข้าราชการผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ทำให้ข้าราชการยอมปฏิบัติตามคำสั่งของนักการเมืองและผู้บังคับบัญชา ต่างมีผลประโยชน์ตอบแทนซึ่งกันและกัน ปัญหาดังกล่าวได้ฝังรากลึกมาอย่างยาวนานในสังคมไทยและยากที่จะแก้ไขได้ในเร็ววัน

3. ปัญหาในการปรับตัวตามสภาพแวดล้อม ระบบราชการไม่สามารถปรับเปลี่ยนหรือปรับปรุงการบริหารงานได้ทันตามการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมที่มีการพลวัตอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะสภาพแวดล้อมทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี ส่งผลให้ระบบราชการไม่สามารถตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของประชาชนที่มีความหลากหลายและซับซ้อนมากขึ้น

4. ปัญหาในการบริหารงานบุคคล ข้าราชการขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่ ส่งผลให้ไม่สามารถตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของประชาชนได้อย่างเต็มที่

5. ปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบ แทรกซึมอยู่ในสังคมทุกระดับ และเป็นอุปสรรคในการพัฒนาประเทศ ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเป็นการทำลายหลักคุณธรรมในระบบราชการทั้งศีลธรรม จริยธรรม และความชอบธรรม

6. ปัญหาในการบริหารราชการส่วนภูมิภาค เป็นผลมาจากการกระจายอำนาจไปสู่ท้องถิ่น การขาดเอกภาพในการบริหารราชการของผู้ว่าราชการจังหวัด ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการบริหารราชการส่วนภูมิภาคลดลง ไม่สามารถบูรณาการความร่วมมือจากทุกภาคส่วนที่อยู่ในพื้นที่จังหวัดให้ได้ผลอย่างเต็มที่

7. ปัญหาในการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น มีการกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นน้อยเกินไป และมีการควบคุมตรวจสอบมากเกินไป โครงสร้างระบบการบริหารงานของท้องถิ่นไม่เป็นประชาธิปไตย ไม่ชัดเจน และเหลื่อมล้ำกับการบริหารประเทศในภาพรวม ปัญหาการกำหนดนโยบายและแผน ปัญหาด้านทรัพยากรบุคคลของท้องถิ่น ปัญหาด้านการคลังของท้องถิ่น และปัญหาการทุจริตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

สาเหตุความขัดแย้งในหน่วยงานภาครัฐของไทย

ปัจจุบันแหล่งที่มาของความขัดแย้งในหน่วยงานภาครัฐของไทยอาจมีที่มาจากสาเหตุ 6 ประการตามแนวคิดของ Aldag and Stern (1987) ที่กล่าวว่า ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในองค์กรนั้นมักเกิดจาก

1. การพึ่งพกันระหว่างหน่วยงาน เพราะการบริหารราชการแผ่นดินอาจจะประกอบด้วยหลายหน่วยงานทำงานร่วมกัน การพึ่งพกันอาจทำให้เกิดกระแสมัดขัดแย้งขึ้นได้ เช่น ความล่าช้าของการตอบสนอง หรือความผิดพลาดในด้านต่างๆ จากการประสานงานกัน

2. ความมุ่งหวังต่างกัน เมื่อหน่วยงานภาครัฐมีเป้าหมาย ความคาดหวังของแต่ละหน่วยงานหรือแต่ละบุคคลต่างกัน การไม่เป็นไปตามที่มุ่งหวัง จึงอาจก่อให้เกิดความไม่พอใจและนำไปสู่การขัดแย้งรุนแรงได้

3. การแบ่งปันทรัพยากรในหน่วยงาน ปัญหาด้านการขาดแคลนทรัพยากรเป็นอุปสรรคของการพัฒนาระบบการบริหารราชการของไทยมาอย่างยาวนาน การแย่งชิงทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด จึงก่อให้เกิดความขัดแย้งอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

4. ข้อแตกต่างบางประการในหน่วยงาน ความหลากหลายทางความคิด อุดมการณ์ บทบาทหน้าที่ และฐานะทางสังคม ทำให้เกิดความหลากหลายขึ้นในหน่วยงานของรัฐ เมื่อใดที่เกิดการเหลื่อมล้ำหรือไม่เท่าเทียมขึ้น ก็จะทำให้เกิดความขัดแย้งตามมาอยู่เสมอ

5. ความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม อาจทำให้ให้ไม่สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามทัน

6. ระบบการให้รางวัล สังคมไทยยึดติดกับระบบอุปถัมภ์ มีนายมีลูกน้อง ผู้ที่ได้รับรางวัลจึงไม่ได้หมายความว่าถึงคนเก่งหรือคนดีเพียงเท่านั้น แต่อาจหมายถึงคนของใครด้วย เพราะเหตุนี้ หน่วยงานภาครัฐของไทย จึงเกิดปัญหาความขัดแย้งอันเนื่องมาจากการให้รางวัลที่ไม่เป็นธรรมอยู่เสมอ

ในขณะที่ March and Simon (1998) นักพฤติกรรมศาสตร์ กลับเสนอทฤษฎีเกี่ยวกับความขัดแย้งในสังคมที่อาจจะนำไปสู่ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในหน่วยงานต่างๆ ในองค์กรได้ โดยพวกเขา มองว่า ความขัดแย้งต่างๆ ที่เกิดขึ้นนั้น สามารถจำแนกหมวดหมู่ได้ 3 ประเภท คือ

1. ความขัดแย้งต่อตนเอง แบ่งออกได้ 3 ลักษณะ คือ 1) ความขัดแย้งที่เกิดจากความต้องการเท่าเทียมกัน 2) ความขัดแย้งที่เกิดจากความไม่ต้องการทั้งสองอย่าง และ 3) ความขัดแย้งที่เกิดจากความจำใจ
2. ความขัดแย้งในองค์กร เป็นความขัดแย้งระหว่างบุคคลในองค์กรเดียวกัน หรือความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในหน่วยงานต่างๆ อาจเป็นความขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลต่อบุคคล หรือ ระหว่างกลุ่มต่อกลุ่ม
3. ความขัดแย้งระหว่างองค์กร เป็นการไม่ลงรอยกันระหว่างหน่วยงานหนึ่งกับอีกหน่วยงานหนึ่ง ความขัดแย้งประเภทนี้มักจะสร้างพลังต่อรองระหว่างกลุ่มอิทธิพลของกลุ่มใดมีมากกว่าก็ได้รับชัยชนะ

โดยสรุปแล้ว ไม่ว่าจะความขัดแย้งในหน่วยงานภาครัฐของไทยจะเกิดมาจากสาเหตุใดก็ตาม แต่สิ่งที่จะตามมาภายหลังจากการเกิดความขัดแย้งนั้นๆ ก็คือ ประสิทธิภาพในการทำงานในหน่วยงานภาครัฐเหล่านั้นจะตกต่ำและจะประสบพบเจอแต่ปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน ในที่สุดผู้ที่ได้รับความเสียหายก็คือ ประชาชนและประเทศชาติ ถึงแม้ในปัจจุบันประเทศไทยจะมีความพยายามที่จะปฏิรูปหน่วยงานภาครัฐของไทย แต่ก็ยังไม่สามารถที่จะขจัดปัญหานี้ให้หมดไปจากระบบราชการของไทยได้

การปฏิรูประบบราชการ

ที่ผ่านมาทุกประเทศในโลกต่างก็มีการปฏิรูประบบราชการให้เอื้อต่อการพัฒนาประเทศตามลำดับ โดยทดลองใช้วิธีการหลายรูปแบบ ทั้งนี้ต้องพิจารณาถึงองค์ประกอบภายในของแต่ละประเทศด้วย อย่างไรก็ตาม แนวความคิดเกี่ยวกับการปฏิรูประบบราชการที่หลายประเทศต่างก็มีการนำมาปรับใช้มีอยู่หลายแนวความคิด ได้แก่ (Chalermpong Meesomnai, Trirat Phokphalakorn et al., 2008)

1. แนวความคิดการประดิษฐ์คิดค้นระบบใหม่ ผู้คิดค้นแนวความคิดนี้ได้แก่ Osborne และ Gaebler เนื้อหาโดยสรุปมีดังนี้ คือ หน่วยงานภาครัฐควรมีโครงสร้างองค์กรให้มีชั้นการบังคับบัญชาน้อยลง เปลี่ยนแปลงกฎระเบียบ กฎหมายให้เอื้อต่อการให้บริการประชาชน เพื่อให้เกิดความคล่องตัวและรวดเร็วในการปฏิบัติภารกิจ มีระบบการจัดสรรงบประมาณโดยยึดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแต่ละภารกิจเป็นหลัก รวมถึงรัฐจะต้องลดบทบาทการเป็นผู้ปฏิบัติมาเป็นผู้ควบคุม กำหนดและตรวจสอบมาตรฐานให้องค์กรเอกชนรับผิดชอบเป็นผู้ปฏิบัติ และสร้างระบบการแข่งขันด้วยความเสมอภาค มิให้เกิดการผูกขาด รวมถึงเปิดโอกาสให้ชุมชนเป็นผู้ร่วมรับผิดชอบตนเองให้มากที่สุด บุคลากรของรัฐต้องใกล้ชิดประชาชนเพื่อรับทราบความต้องการปัญหาความเดือดร้อน และหาแนวทางแก้ไขได้ถูกต้อง เหมาะสม โดยมุ่งเน้นการจัดหาทรัพยากรจากนอกองค์กรมาใช้จ่ายเพื่อการบริหารจัดการให้คุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุด ควบคู่กันไปกับการวิเคราะห์ที่ปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต และเสนอแนะแนวทางป้องกัน

2. แนวความคิดเกี่ยวกับการปรับรื้อระบบใหม่ (Reengineering) คิดค้นแนวความคิดนี้ได้แก่ Hammer และ Champy เนื้อหาโดยสรุปมีดังนี้ คือ การเปลี่ยนแปลงจะต้องเกิดจากผู้บริหารระดับสูงที่มีอำนาจตัดสินใจทางการบริหารขององค์กร ต้องพิจารณาทั้งระบบโดยภาพรวม มิใช่พิจารณาเฉพาะส่วนใดส่วนหนึ่งเท่านั้น โดยจะต้องมีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่ใช้ตามความเหมาะสม เพื่อลดต้นทุนการผลิตรวมงานที่มีลักษณะเหมือนกันเข้าด้วยกัน เพื่อขจัดความซ้ำซ้อนและลดต้นทุนทางการบริหาร รวมถึงลดการตรวจสอบและการควบคุมให้น้อยลง และมีความยืดหยุ่นในกระบวนการปฏิบัติงานเพื่องานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

3. แนวความคิดเกี่ยวกับการลดกำลังคนภาครัฐ (Dessler, 2003) กล่าวว่า การที่องค์กรใดๆ ลดขนาดกำลังคนนั้น ก่อให้เกิดผลดีหลายประการ เช่น ทำให้รูปแบบโครงสร้างขององค์กรมีลักษณะแบนราบ มีชั้นการบังคับบัญชาน้อยลง เมื่อหน่วยงานมีขนาดเล็กกลางจะเอื้อต่อการติดต่อประสานงานทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการมากขึ้น อีกทั้งเกิดการกระจายอำนาจการตัดสินใจ มีการบริหารจัดการที่รวดเร็วและคล่องตัวในที่สุด

4. แนวความคิดเกี่ยวกับการแปรรูปองค์การภาครัฐ การแปรรูปองค์การภาครัฐจะเน้นให้ภาครัฐลดบทบาทในการเน้นผู้ปฏิบัติมาเน้นผู้กำหนดนโยบาย การกำหนดกฎระเบียบ การควบคุม ส่งเสริมสนับสนุนมากขึ้น ซึ่งการแปรรูปองค์การรัฐนี้จะมีรูปแบบหรือลักษณะของการแปรรูปในหลายลักษณะ

การจัดตั้งองค์การมหาชน การแปรรูปองค์การภาครัฐให้เป็นเอกชน การแปรรูปองค์การรัฐวิสาหกิจให้เป็นองค์การเอกชน และการทำสัญญาให้เอกชนรับจ้างเหมาดำเนินการ

5. แนวคิดเกี่ยวกับธรรมาภิบาล แนวความคิดนี้บางครั้งก็มีผู้เรียกว่า แนวคิดการบริหารจัดการที่ดี แนวความคิดนี้ได้รับการผลักดันจากธนาคารโลก (World Bank) ในการมุ่งเน้นให้ระบบการบริหารงานของราชการได้รับความเชื่อถือและศรัทธาจากประชาชนอย่างแท้จริง ตลอดจนยังผลให้ประเทศพัฒนาไปในทิศทางที่พึงประสงค์ได้

ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิรูประบบราชการ

การปฏิรูประบบราชการไทยในปัจจุบันประสบปัญหาและอุปสรรคที่สามารถสรุปได้ดังต่อไปนี้ (Karawegphan et al., 2017)

1. ปัญหาเชิงโครงสร้าง ปัจจุบันยังไม่สามารถลดขนาดและลดการซ้ำซ้อนของส่วนราชการต่างๆได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ การปฏิรูประบบราชการอีกหลายครั้งส่งผลให้ข้าราชการเกิดความตระหนกและขวัญเสียตกกำลังใจในการทำงาน

2. ปัญหาในการบริหารงาน ข้าราชการบางส่วนมองว่าวิธีการทำงานแบบใหม่ที่รัฐบาลกำหนดมา ทั้งการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี รวมทั้งการบริหารเชิงกลยุทธ์ เป็นวิธีการที่ยุ่งยากและเป็นการเพิ่มภาระหน้าที่ ดังนั้นจึงได้รับการต่อต้านจากข้าราชการบางกลุ่ม

3. ปัญหาด้านงบประมาณ เนื่องจากงบประมาณมีจำกัด ไม่สามารถจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอต่อการบริหารงานรูปแบบใหม่ได้ นอกจากนี้ข้าราชการยังได้รับผลตอบแทนต่ำ ทำให้ขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน จึงไม่ค่อยให้ความร่วมมือในการปฏิรูประบบราชการ

4. ปัญหาด้านบุคลากร ข้าราชการเคยชินกับการทำงานแบบเดิมและต่อต้านการปฏิรูป กลัวการเปลี่ยนแปลงการปรับโครงสร้างองค์การและอัตรากำลังของหน่วยงาน ก่อให้เกิดความลำบากและยุ่งยากในการทำงาน หรือสูญเสียผลประโยชน์ที่เคยได้รับ

5. ปัญหาการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงอย่างรุนแรงจากข้าราชการระดับสูงและนักการเมืองจากการเสียผลประโยชน์หรือฐานอำนาจเดิมที่มี

6. ปัญหาด้านความร่วมมือจากสาธารณะ เนื่องจากประชาชนมองว่าเป็นเรื่องของหน่วยงานและข้าราชการซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับตน จึงเพิกเฉยต่อการปฏิรูประบบราชการ

7. การขาดความต่อเนื่องของเจตนารมณ์ทางการเมือง (Political Will) รัฐบาลผสมมีการบริหารงานที่ขาดเสถียรภาพ ทำให้เปลี่ยนแปลงรัฐบาลบ่อย ทำให้การปฏิรูประบบราชการขาดความต่อเนื่องและขาดการดำเนินงานที่จริงจัง

หลักพุทธจริยศาสตร์และจริยธรรมในการบริหาร

พุทธจริยศาสตร์ เป็นศาสตร์ที่ว่าด้วยความประพฤติที่มีความสัมพันธ์อยู่กับชีวิตของมนุษย์ในเชิงพุทธ กล่าวถึงลักษณะที่ดีหรือเลวแห่งความประพฤติของมนุษย์ โดยเปรียบเทียบความประพฤตินั้น กับความดีเลิศทั้งหลาย และยังบ่งถึงความดี ความชั่ว ความถูก ความผิด ธรรมและอธรรมที่แตกต่างของคนเรา เป็นหลักธรรมที่จะเสริมสร้างความรู้สึกที่ดีให้เกิดขึ้นต่อกันและกันอยู่เสมอ ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการเสริมสร้างความสามัคคีมีน้ำหนึ่งใจเดียวกันให้เกิดขึ้นด้วย (Weerasak P.A. Suramethee, 2017; Norarit Sutthisang, 2017) ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่า พุทธจริยศาสตร์ เป็นกฎเกณฑ์แห่งความประพฤติของมนุษย์ในทางพุทธ (Phamahahansa Dhammhaso, 2011)

พระพุทธศาสนาได้แสดงอรรถประโยชน์ คือ จุดมุ่งหมายของชีวิตที่ตีงาม ที่มนุษย์พึงหวังได้ 3 ระดับด้วยกัน คือ

ระดับแรก คือ ทิฐฐัมมิกัตถะ ประโยชน์บัดนี้ ประโยชน์ชีวิตนี้หรือประโยชน์ปัจจุบัน

ระดับกลาง คือ สัมปรายิกัตถะ ประโยชน์เบื้องหน้า เรื่องบุญเรื่องกุศล

ระดับสูง คือ ปรมัตถะ ได้แก่ ประโยชน์อย่างยวดยิ่ง หรือประโยชน์ที่เป็นสาระแท้ของชีวิต ประจักษ์แจ้งความสุขประณีตภายในที่สะอาดบริสุทธิ์สิ้นเชิง อันประกอบพร้อมด้วยความสงบเยือกเย็น สว่างไสวเบิกบานโดยสมบูรณ์ เรียกว่าวิมุตติและนิพพาน

การบริหารอย่างมีจริยธรรมนั้น ผู้บริหารองค์กรจะต้องยึดหลักในการบริหารจัดการ ดังนี้ (Thongprasert, 2009)

1. จัดงานให้ทำตามความเหมาะสมกับกำลัง เพศ วัย และ ความสามารถ กระจายอำนาจ แบ่งภาระงานตามตำแหน่งหน้าที่การทำงาน จะทำให้การบริหารงานประสบความสำเร็จอย่างรวดเร็ว

2. ให้ค่าจ้างรางวัลหรือเงินเดือนสมควรแก่งานและการครองชีพ เป็นสิ่งจูงใจให้กับคนทำงาน การยกย่องให้เกียรติบุคลากรที่ทำงานดีเด่น เป็นการกระตุ้น พัฒนาบุคลากรโดยมีแบบอย่างในการทำงานที่ดีการจูงใจในการการทำงานมี 2 ประเภท คือ การจูงใจโดยการให้รางวัลแบบสิ่งของ และโดยการยกย่องชมเชย

3. จัดสวัสดิการที่ดี มีช่วยรักษาพยาบาลในยามเจ็บไข้ได้ป่วย เพื่อช่วยจูงใจ ผูกใจบุคลากรให้รักในองค์กรทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้การทำงานมีประสิทธิภาพในการทำงาน และควรให้ความเท่าเทียมกันในการได้รับโอกาสทางด้านสวัสดิการขั้นพื้นฐานด้วย

4. เมื่อได้อะไรมาเป็นพิเศษก็แบ่งปันกันให้เกิดความยุติธรรม ทัดเทียมเสมอภาคในฐานบุคลากรในหน่วยงานเดียวกัน ควรมีการประเมินผลการทำงานด้วยความเป็นกลาง ไม่มีอคติลาเอียงในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง หรือให้อภิสิทธิ์แก่คนใกล้ชิดมากกว่าคนที่ทำงานในตำแหน่งหน้าที่อื่นที่อยู่ห่างผู้บริหารเพื่อความเสมอเท่าเทียมกัน

5. ให้มีวันหยุดและพักผ่อนหย่อนใจตามโอกาสอันสมควร บุคลากรควรได้รับโอกาสในการหยุดงาน ลางานตามสมควรแก่โอกาสที่ทางระเบียบราชการกำหนดไว้ให้ เพื่อการพักผ่อนอยู่กับครอบครัว เพื่อผ่อนคลายอารมณ์ ความตึงเครียดจากการทำงานการอนุญาตให้บุคลากรในองค์กรได้หยุดงานในวันหยุด ซึ่งเป็นสิทธิที่เขาพึงจะได้ก็จะสร้างความเข้มแข็งในการทำงานให้กับองค์กรได้ดียิ่งขึ้น

แนวทางการประยุกต์ใช้หลักพุทธจริยศาสตร์เพื่อ การบริหารจัดการความขัดแย้งในหน่วยงานของรัฐ

การบริหารราชการแผ่นดินของข้าราชการและหน่วยงานภาครัฐของไทยในปัจจุบัน ประสบปัญหาความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์ส่วนรวมมาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นปัญหาเชิงโครงสร้าง มีระบบระบบอุปถัมภ์เข้ามาควบคุม ซึ่งทำให้เกิดการทุจริตและประพฤติมิชอบ รวมถึงการบริหารงานบุคคล และระบบการให้รางวัลที่ไม่บริสุทธิ์ยุติธรรม ซึ่งเกิดขึ้นกับทั้งการบริหารในส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น ทำให้ไม่สามารถปรับตัวตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปได้ (Dhammasophon, 2009; Office of the secretary of defense, 2014; Pong-Ngarm, 2007) การใช้หลักพุทธจริยศาสตร์จริยธรรมในการบริหาร จะต้องมีความรับผิดชอบต่อสังคมและการพร้อมที่จะรับการตรวจสอบอย่างความโปร่งใสในกระบวนการบริหารจัดการทุกขั้นตอน และมีการกระจายอำนาจไปสู่ประชาชนอย่างทั่วถึง สร้างการมีส่วนร่วมภายใต้หลักนิติธรรมนิติรัฐ สามารถที่ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการบนพื้นฐานตามหลักจริยธรรม เป็นเครื่องมือในการเสริมสร้างความสามัคคีมีน้ำหนึ่งใจเดียวกันให้เกิดขึ้นในหน่วยงานของรัฐ (Weerasak P.A. Suramethee, 2017; Sutthisang, 2017) ซึ่งจากแนวคิดต่างๆที่ผู้เขียนได้นำเสนอไว้ข้างต้น ผู้เขียนสามารถสรุปกรอบแนวคิดของการประยุกต์ใช้หลักพุทธจริยศาสตร์เพื่อการบริหารจัดการความขัดแย้งในหน่วยงานภาครัฐสมัยใหม่ ได้ดังนี้



กรอบแนวคิดของการศึกษาจากการทบทวนวรรณกรรม

สรุป

การปฏิรูประบบราชการไทยอย่างจริงจังและทำให้เกิดเป็นรูปธรรม สอดคล้องกับมรรคมีองค์ 8 ในเรื่อง ความเห็นชอบ (สัมมาทิฐิ) ซึ่งการปฏิรูประบบราชการไทยนั้น ผู้บริหารประเทศจะต้องมีความเห็นในทางที่ถูกต้องและมีศีลธรรมอันดีจึงจะสามารถประสบผลสำเร็จได้ ทั้งนี้ก็ต้องมีพยายามชอบ (สัมมาวาจา) และตั้งใจชอบ (สัมมาสมาธิ) ที่จะฝ่าฟันอุปสรรคจากการต่อต้านที่อาจเกิดขึ้นในระหว่างการปฏิรูปได้ สอดคล้องกับธรรมาภิบาลในเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคมและการตอบสนองความต้องการของประชาชนที่อยากจะเห็นระบบราชการไทยได้รับการพัฒนาอย่างแท้จริง เกิดกระบวนการให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรของรัฐอย่างเท่าเทียม ซึ่งการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร จะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของการเห็นชอบทั้งสองฝ่าย การเจรจาที่สันติและการทำข้อตกลงที่ชัดเจนโปร่งใส จะช่วยให้ทั้งสองฝ่ายสามารถที่จะทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น สอดคล้องกับธรรมาภิบาลในเรื่อง หลักจริยธรรม ที่ผู้บริหารขององค์กรจะต้องบริหารจัดการคนในองค์กรของตนบนพื้นฐานของจริยธรรมอย่างเสมอภาคเท่าเทียม เพื่อไม่ให้เกิดความขัดแย้งในองค์กรขึ้น โดยในทุกกระบวนการในการบริหารจะต้องมีธรรมาภิบาล เปิดเผยและ

สามารถตรวจสอบได้ กระทำการใดๆ ให้สอดคล้องกับกฎระเบียบของสังคม ไม่ผิดกฎหมายและศีลธรรม ซื่อสัตย์สุจริตในหน้าที่การงาน รวมถึงสังคมวัฒนธรรมมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา การปรับตัวจะช่วยให้หน่วยงานของรัฐสามารถที่จะตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมตามรูปแบบสังคมและกาลเวลาที่เปลี่ยนไป โดยจะต้องให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและมีส่วนในการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงองค์กรของรัฐอย่างเปิดเผยและเท่าเทียม

References

- Aldag, R. J. and Stearns, T. M. Cases. (1987). *Readings, and Special Topics in Management*. Ohio: South-Western Publishing.
- Auntrongjit, C. (2007). *Political ideology*. Bangkok: Chulalongkorn University Press.
- Burikul, T. (2007). *Measure of good management*. (3rd ed.). Bangkok: King Prajadhipok's Institute.
- Dessler, G. (2003). *Human Resource Management*. (9th ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- Dhammasophon, A. (2009). *Problems of regional administration*. Documentary analysis of the sheriff curriculum. College of administration, Department of local administration, Ministry of Interior.
- Karawegphan, B. (2017). *Bureaucratic reform*. Retrieved from: [http://wiki.kpi.ac.th/index.php?title=Bureaucratic reform](http://wiki.kpi.ac.th/index.php?title=Bureaucratic_reform). (August 17, 2017).
- March, J. G. & Simon, H. A. (1998). *Organization*. New York: John Wiley and sons.
- Meesomnai, C. et al. (2008). *Thai Administration*. (5th ed.). Nonthaburi: Sukhothaimathirat.
- Office of the secretary of defense. (2014). *Framework for Thailand's reform of local government*. Bangkok: Office of the secretary of defense.
- P.A. Prayutto. (2014). *Buddhist Management Method*. Bangkok: Mahachulalongkorn University.
- Phamahahunsa Dhammaso (2011). *Buddhist Peace Integration of principles and conflict management tools*. Bangkok: 21 Century.
- Poung-Ngarm, K. (2007). Corruption in local government organizations: Measures and prevention mechanisms. *Journal of King Prajadhipok's Institute*, 5(3).

Senanuch, M. (2015). Conflicts on the state system between personal and public benefit of a local administrative. *Journal of graduate network studies Northern Rajabhat University*, 5, (9).

Sutthisang, N. (2017). *6 principal's virtues for fraternal living and Practice*. [Online]. Source: <http://thaihealthlife.com/August 9>.

Thongprasert, J. (2009). Sovereignty 3. *Journal of IESA*, 14(2).

Thongsut, W. (2008). *Good management*. Bangkok: Interphas.

Weerasak P.A. Suramethee. *6 principal's virtues for fraternal living*. [Online]. Source: <https://www.gotoknow.org/posts/460447> (August 9, 2017).