

ระเบิดจากข้างใน

วีรวิท คงศักดิ์

“ในบ้านเมืองนั้น มีทั้งคนดีและคนไม่ดี
ไม่มีใครจะทำให้ทุกคนเป็นคนดีได้ทั้งหมด
การทำให้บ้านเมืองมีความปรกติสุขเรียบร้อย
จึงมิใช่การทำให้ทุกคนเป็นคนดี
หากแต่อยู่ที่การส่งเสริมคนดี
ให้คนดีได้ปกครองบ้านเมือง
และควบคุมคนไม่ดีไม่ให้มีอำนาจ
ไม่ให้อำนาจเดือดร้อนรบกวนนายได้”

ถ้อยคำนี้เป็นพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ในพิธีเปิดงานชุมนุมลูกเสือแห่งชาติ ครั้งที่ ๖ ณ ค่ายลูกเสือวชิราวุธ อำเภอสระบุรี จังหวัดชลบุรี, วันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๑๒ ซึ่งปวงชนชาวไทยได้น้อมนำมาเป็นหลักในการสร้างสังคมไทยจนถึงทุกวันนี้

“คนดี” ในความหมายตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนา หมายถึง “สัตบุรุษ” หรือมีความเป็น “มนุษย์” โดยต้องมีคุณลักษณะ ๗ ประการ ได้แก่ ๑) อัมมัญญตา เป็นผู้รู้จักเหตุ ๒) อัตถัญญตา เป็นผู้รู้จักผล ๓) อุตตัญญตา เป็นผู้รู้จักตน ๔) มัตตัญญตา เป็นผู้รู้จักประมาณ ๕) กาลัญญตา เป็นผู้รู้จักกาล ๖) ปริสัจญตา เป็นผู้รู้จักชุมชน ๗) ปุคคัลญตา หรือ ปุคคัลปิโรปริญญตา เป็นผู้รู้จักบุคคล

นอกจากนั้น คำสอนในพระพุทธศาสนาเกี่ยวกับการสร้าง “คนดี” ได้แนะนำว่า ควรให้ความรู้เพื่อกระตุ้น “ความเป็นมนุษย์” ที่มีอยู่ในตัวตนของทุกคนอันได้แก่ การไม่เอาเปรียบผู้อื่น การไม่ละเมิดสิทธิผู้อื่น ไม่ก้าวร้าว และประกอบสัมมาอาชีพเพื่อสร้างสังคมที่ดี ซึ่งสรุปได้ว่า “มนุษย์ต้องไม่เบียดเบียนผู้อื่น”

อย่างไรก็ดี พระสัมมาสัมพุทธเจ้าทรงแบ่งคนตามความสามารถในการเรียนรู้ หรือเวไนยสัตว์ เป็น ๔ กลุ่ม ได้แก่

กลุ่มที่หนึ่ง เปรียบเสมือนดอกบัวพ้นน้ำ พอได้รับแสงอาทิตย์ก็บาน กลุ่มที่สอง เปรียบเสมือนดอกบัวปริมน้ำที่จะโผล่พ้นน้ำและจะบานในวันรุ่งขึ้น กลุ่มที่สาม เปรียบเสมือนดอกบัวที่อยู่ใต้น้ำ ซึ่งจะแก่กล้าขึ้นมาบานในวันต่อไป

ส่วนกลุ่มที่สี่ เปรียบเสมือนดอกบัวที่อยู่ใต้น้ำถึงลงไปมากถึงขนาดไม่อาจขึ้นมาบานได้ เพราะตกเป็นอาหารของปลาและเต่าเสียก่อน

ถ้าพิจารณาสภาพที่เป็นจริงในทุกองค์กรหรือสังคมก็จะพบคน ๓ กลุ่ม คือ กลุ่มแรก “คนดีมีคุณธรรม” คนกลุ่มนี้จะมีมารยาท รู้ผิดชอบชั่วดีได้ด้วยตัวเอง จึงมีความเป็นมนุษย์สูง สามารถ “คิดดี พูดดี ทำดี” อยู่เสมอ จึงไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อนและสร้างความเจริญก้าวหน้าให้กับสังคม

กลุ่มที่สอง “คนดีมีจริยธรรม” หรือมีความประพฤติดี คนกลุ่มนี้แม้ว่าจะไม่สามารถควบคุมความ “คิดดี” ได้เหมือนกลุ่มแรก แต่มี “วินัย” ในตนเอง สามารถควบคุมความประพฤติของตนให้อยู่ในกฎ กติกาที่สังคมกำหนดขึ้นเพื่อให้การอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข คนกลุ่มนี้อาจมีการกระทำผิดบ้าง แต่ก็สามารถหยุดการกระทำที่ไม่ดีนั้นได้ เมื่อได้รับคำแนะนำหรือคำตักเตือนจากสังคม

กลุ่มที่สาม “คนที่ต้องใช้วินัยบังคับให้ทำดี” คนกลุ่มนี้ไม่สามารถควบคุมความคิดและการกระทำของตัวเองได้ จึงต้องมีกฎ ระเบียบ หรือกฎหมายบังคับให้ทำดี ถ้าไม่ทำก็ต้องถูกลงโทษตามที่กำหนดไว้

สำหรับกลุ่มที่สี่ซึ่งสอนไม่ได้ มักจะเบียดเบียนทำให้ผู้อื่นเดือดร้อนอยู่เสมอ จึงกำหนดมาตรการให้ถูก
ขบออกไปจากสังคม เช่น ข้าราชการที่ถูก “ไล่ออก ปลดออก” หรือบุคคลถูกคำพิพากษาลงโทษประหารชีวิต

ด้วยเหตุนี้ ระเบียบของทางราชการจึงได้กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาต้องมีหน้าที่ (๑) ปลุกฝังคุณธรรม
(๒) ปลุกจิตสำนึกในด้านจริยธรรม และ (๓) กวดขันระเบียบวินัยของผู้ใต้บังคับบัญชา

ทั้งนี้ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ของรัฐเป็น “คนดี” มีจิตสำนึกในการให้บริการประชาชน และไม่ใช้อำนาจรัฐ
ที่ได้รับตามอำนาจหน้าที่เบียดเบียนหรือทำให้ประชาชนเดือดร้อน

อย่างไรก็ดี ถ้าพิจารณาในระดับประเทศต้องยอมรับการส่งเสริมคุณธรรมที่ผ่านมาไม่สามารถเข้าถึงคน
กลุ่มที่ ๓ และ ๔ ได้ จึงทำให้สังคมได้รับความเดือดร้อนจากคดีอาชญากรรมของประชาชนในกลุ่มที่ ๔ มาก

เพลโต นักปราชญ์ชาวกรีก ได้ให้ข้อคิดว่า “คนทุกคนเป็นคนดี การที่เขาทำไม่ดีเพราะเขาไม่รู้ สังคม
ต้องให้ความรู้เขาเพื่อให้เขาเป็นคนดี”

แนวคิดนี้นำมาสู่ “กระบวนการกลมกล่อมเกลตาทางสังคม” หรือ Socialization เป็นกระบวนการถ่ายทอด
วัฒนธรรม ค่านิยมสังคม เพื่อให้ความรู้ที่ถูกต้องกับคนในสังคมอันจะนำมาซึ่งคุณงามความดีของคนในสังคม
ผ่านสื่อกลางต่าง ๆ ของสังคม ได้แก่ ครอบครัว สถานศึกษา สถาบันศาสนา ชุมชน กลุ่มเพื่อน และสื่อมวลชน

สิ่งสำคัญที่ใช้ในการถ่ายทอดความรู้ คือ “ค่านิยม” หรือ Values ซึ่งหมายถึง ทักษะของคนหรือสังคมที่
มีต่อสิ่งของ ความคิด และเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับความปรารถนา คุณค่าและความถูกต้องของสังคมนั้น ๆ

“ค่านิยม” เป็นสิ่งที่เหมาะสมในการนำมาปลูกฝังลักษณะนิสัยของคนเนื่องจากสามารถสร้าง “ความ
เชื่อ” และเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงพฤติกรรมที่ดีและไม่ดีซึ่งตรงข้ามกันอย่างชัดเจน เช่น ฟุ่มเฟือย-ประหยัด ขยัน-
ขี้เกียจ ทุจริต-สุจริต เป็นต้น

ด้วยเหตุนี้ ทุกสังคมจึงแสวงหาค่านิยมที่ต้องการให้คนในสังคมยึดถือและปฏิบัติจนเป็น “นิสัย”

ในอดีตค่านิยมของสังคมมาจากผู้ก่อตั้งสังคมนั้น เช่น คนเวียดนามปฏิบัติตามคำสอนของโฮจิมินห์ผู้
ก่อตั้งประเทศ หรือนำหลักคำสอนของศาสนาที่ตนนับถือซึ่งกำหนดเป็น “ศีลธรรม” หรือข้อปฏิบัติในสิ่งที่ดีกับ
ข้อละเว้นการปฏิบัติในสิ่งที่ไม่ดี เช่น เบญจศีลกับเบญจธรรมของพระพุทธศาสนา เป็นต้น

ต่อมาคำสอนต่าง ๆ ดังกล่าวอาจไม่ครอบคลุมความประพฤติที่ไม่ดีของคนในสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป
หรืออาจหาบุคคลที่สอนและเป็นแบบอย่างของคนดีในสังคมไม่ได้ จึงส่งผลให้คนในสังคมไม่สามารถควบคุม
ความประพฤติของตนเองให้อยู่ในกรอบของคุณธรรมความดี ไม่ดีสร้างความเดือดร้อนให้ผู้อื่นได้

นักสังคมศาสตร์จึงค้นคิดค่านิยมที่มาจากการศึกษาวิจัยทางวิชาการตามหลักเหตุผล ซึ่งเรียกว่า ค่านิยม
หลัก หรือ Core Values โดยกำหนดให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ หรือ Strategy ขององค์กร

อย่างไรก็ดี การปลูกฝังค่านิยมต้องสร้าง “ความเชื่อ” โดยต้องมีการอธิบายที่มาและเหตุผลของค่านิยม
นั้น ประกอบกับการเป็นแบบอย่างที่ดีของชนชั้นนำของสังคมในการประพฤติปฏิบัติตามค่านิยมที่ปลูกฝัง จึง
เป็นจุดอ่อนให้ไม่มีการนำค่านิยมไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมจนเป็น “ลักษณะนิสัย” หรือ “วิถีชีวิต”

ด้วยเหตุนี้ จึงเกิดกระบวนการสร้างค่านิยมจากความคิดของผู้ปฏิบัติเองที่เรียกว่า “ค่านิยมร่วม” หรือ
Shared Values เพื่อให้ผู้ปฏิบัติคิดได้ด้วยตนเอง จึงมีความเชื่อและนำไปปฏิบัติจนเป็นวิถีชีวิต

แนวคิดนี้ตรงกับหลักการทรงงานของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ภูมิพลอดุลยเดช รัชกาลที่ ๙
ประการหนึ่ง คือ “ระเบิดจากข้างใน”

พระองค์ทรงมุ่งเน้นเรื่องการพัฒนาคน ทรงรับสั่งว่า “ต้องระเบิดจากข้างใน” นั้นหมายความว่า ต้อง
สร้างความเข้มแข็งให้คนในชุมชนที่เราเข้าไปพัฒนา ให้มีสภาพพร้อมที่จะรับการพัฒนาเสียก่อน แล้วจึงค่อย
ออกมาสู่สังคมภายนอก มิใช่การนำเอาความเจริญหรือบุคคลจากสังคมภายนอกเข้าไปหาชุมชน หมู่บ้านที่ยังไม่
ทันได้มีโอกาสเตรียมตัวหรือตั้งตัว

ด้วยเหตุนี้ คณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติจึงน้อมนำหลักคิดในการปลูกฝังคุณธรรมความดี จากเดิมที่ใช้ “ทางการเขาสั่งมาว่า” หรือสั่งให้ทำ มาเป็น “ระเบิดจากข้างใน” โดยให้ประชาชนคิดด้วยตนเอง

แนวคิดนี้เริ่มจากศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาแผ่นดินเชิงคุณธรรม หรือศูนย์คุณธรรม(องค์กรมหาชน) ใน ปัจจุบัน ได้ทดลองปฏิบัติในชุมชน องค์กร และหน่วยงานหลายแห่งตามแนวทางการสร้าง “องค์กรคุณธรรม” โดยเริ่มจากโรงเรียนขนาดเล็กในปี ๒๕๕๑ และขยายผลมาถึงโรงเรียนขนาดใหญ่ โรงพยาบาล และชุมชนต่าง ๆ

หลักคิดในการสร้างพลังความคิดทำความดี เริ่มต้นจากการรวมกลุ่มคนที่เห็นปัญหาเดียวกัน มาร่วมกันระดมสมองในประเด็น “ปัญหาที่อยากแก้ ความดีที่อยากทำ”

การระดมสมองร่วมกันระหว่างคนที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านคุณธรรมที่แตกต่างกันนี้ ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้สภาพปัญหาและความเป็นจริงที่เกิดขึ้น จนเกิดความคิดในการทำความดีร่วมกัน

ผลผลิตที่เกิดขึ้นจากทำกิจกรรม คือ ความดีที่ทุกคนเห็นว่าต้องแก้ไขความประพฤติของตนเอง และ แสวงหาวิธีการสร้างความดีร่วมกันในรูปแบบของสิ่งที่ทำและไม่ทำ ซึ่งสรุปเป็นวรรคทองที่จะจำได้อย่างง่ายว่า

“Idea-I do-I don't”

การระดมความคิดแสวงหาความดีและหนทางไปสู่ความดีนี้ ทำให้เกิดการ “ระเบิดจากข้างใน” ทุกคน พร้อมที่จะให้สัญญาประชาคม และยึดมั่นนำไปสู่การปฏิบัติจนเป็นวิถีชีวิต ความดีงามนี้จึง “ยั่งยืน”

ดังนั้น แนวทางการทำกิจกรรมองค์กรคุณธรรม จึงจำเป็นต้องมีการทำสัตยาบันร่วมกันด้วยการลงชื่อให้ สัญญาและประกาศต่อสาธารณะในรูปของ “ปฏิญญา” โดยติดประกาศคำขวัญหรือคำนิยามขององค์กรและวิธี ปฏิบัติให้บรรลุความดีที่ทุกคนปรารถนาไว้ที่หน่วยงาน ซึ่งจะเป็ทั้งคำมั่นสัญญาและการสร้างกระแส “ทำดี”

อย่างไรก็ดี การคิดกำหนดมาตรฐานความดีขององค์กรอาจจะไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ จึงมีการนำวงจร Deming คือ การวางแผน-ปฏิบัติ-ตรวจสอบ-กำหนดมาตรฐาน หรือ Plan-Do-Check-Action (PDCA) มา ประยุกต์ใช้ในการทบทวนปฏิญญาที่คิดในช่วงเริ่มต้น หลังจากปฏิบัติแล้ว ๓ ถึง ๖ เดือน

สำหรับปัจจัยแห่งความสำเร็จในการสร้างองค์กรคุณธรรมนี้ ขึ้นกับปัจจัยสามประการ

ประการแรก ความมุ่งมั่นผูกพันของผู้นำองค์กรทุกระดับในการให้การสนับสนุนและแสวงหาวิธีการเชิญชวนให้คนในองค์กรที่ยังมีปัญหาด้านความประพฤติเข้าร่วมโครงการโดยสมัครใจ

ประการที่สอง ผู้นำทุกระดับต้องปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่าง หรือ Role Model ตามปฏิญญาที่ทุกคน ร่วมกัน “คิดและทำ” ตามสุภาษิตโบราณที่ว่า “ทำดีให้เด็กดู เป็นครูให้เด็กเห็น”

ประการที่สาม ผู้เกี่ยวข้องกับโครงการส่งเสริมคุณธรรมต้องคำนึงอยู่เสมอว่า การเปลี่ยนแปลงลักษณะนิสัยหรือจิตใจของคน จึงจำเป็นต้องใช้เวลาและการดำเนินการอย่างจริงจังต่อเนื่อง

ดังนั้น จึงไม่ควรกำหนดตัวชี้วัดเชิงปริมาณและเร่งรัดให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่เร็วจนเกินไป ซึ่งจะ ก่อให้เกิดการรายงานที่ขาดจริยธรรม และส่งผลให้สังคมคุณธรรมไม่มีโอกาสเกิดขึ้น

นอกจากนั้น ต้องไม่ลืมว่า การสร้างคุณธรรมต้อง “เริ่มที่ตนเอง” ไม่มีใครสั่งให้ผู้อื่นทำได้ ผู้บริหาร องค์กรจึงต้องใช้ศิลปะในการสร้างสังคมคุณธรรม และให้กำลังใจคนในองค์กรอยู่เสมอด้วยการให้ข้อคิดว่า

“ทำดี ไม่ต้องเดี๋ยว” และ “ทำดี ง่ายนิดเดียว” องค์กรคุณธรรมจึงจะเกิดขึ้น

เขียนให้โพสต์ทูเดย์

๒๔ มิ.ย.๖๐