

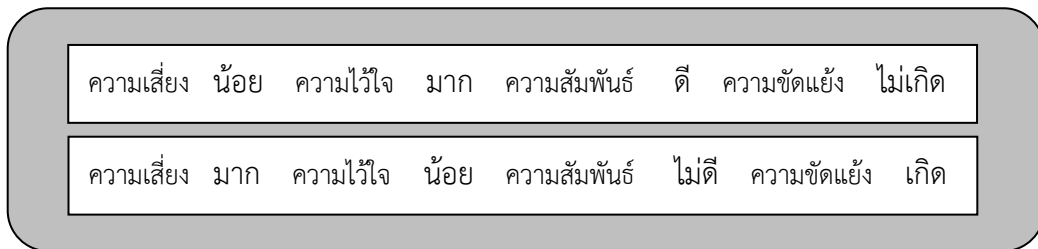
การบรรยายเรื่อง การบริหารเพื่อลดความเสี่ยงและความขัดแย้งเชิงจริยธรรม

การบรรยายครั้งนี้ กรมทางหลวงจัดขึ้นเพื่อให้ผู้บริหารกรมทางหลวงตระหนักปัญหาจริยธรรมในการบริหารทรัพยากรบุคคล เข้าใจการบริหารความขัดแย้งในงานด้านทรัพยากรบุคคลที่อาจจะเกิดขึ้นได้ และเรียนรู้ในการบริหารเพื่อลดความเสี่ยงที่นำไปสู่การขัดแย้งในงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล

นายณนพพร โปธิรังษิยากร ได้บรรยายถึง คำ ๓ คำที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานทรัพยากรบุคคลอย่างมีจริยธรรม ประกอบด้วย คำว่า ความเสี่ยง ความขัดแย้ง และจริยธรรม

๑. ความเสี่ยง

ความเสี่ยง เป็นจุดเริ่มต้นที่นำไปสู่ความขัดแย้ง ไม่มีความเสี่ยงก็ไม่มีความขัดแย้ง โดยทั่วไปมนุษย์ทะเลาะกันโดยส่วนใหญ่ก็เกิดเพราะการเสียผลประโยชน์ ในความเสี่ยงหากทะเลาะกันแล้ว ความสัมพันธ์ไม่ดี ก็ทำให้เกิดความขัดแย้ง แต่หากทะเลาะกันแล้วแต่สัมพันธ์ดี ความขัดแย้งก็ไม่เกิด ดังภาพที่ ๑



ความห่วงคือสิ่งที่สะท้อนถึงความเสี่ยง หากทำงานแล้วไม่ห่วงเลย ความเสี่ยงก็ไม่เกิด ตัวอย่าง ลูกที่อยู่บ้านพ่อแม่ไม่ต้องห่วงความเสี่ยงก็ไม่เกิด แต่ในทางกลับกันลูกไปอยู่ที่ภาคใต้ความห่วงมาก ความเสี่ยงก็มากตามไปด้วย และเมื่อเกิดความเสี่ยงก็ทำให้เกิดความขัดแย้ง

ในการทำงานการที่จะลดความขัดแย้งได้ต้องลดความเสี่ยงก่อน ในการทำงานของผู้บริหารในยุคปัจจุบัน สิ่งที่ผู้บริหารต้องประสบคือการเจรจากับอีกฝั่งหนึ่งในเรื่องการสร้างทาง บนข้อความขัดแย้งที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมที่กลายเป็นประเด็นสำคัญอย่างมาก ปัญหาการสร้างทางที่จะกระทบกับภาวะแวดล้อมดังกล่าว ผู้บริหารจำเป็นต้องค้นหาว่าอะไรคือความห่วงที่อีกฝั่งหนึ่ง เพราะถ้าไม่สามารถลดความห่วงได้ก็เกิดความรู้สึกถึงความเสี่ยง และความรู้สึกถึงความเสี่ยงนี้ก็นำไปสู่ความขัดแย้ง

๒. ความขัดแย้ง

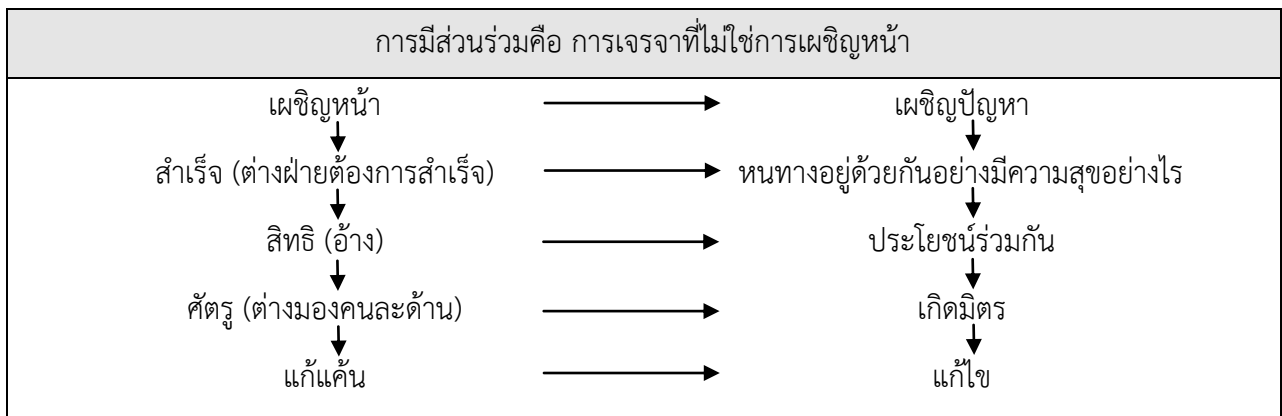
ความขัดแย้ง เมื่อมนุษย์เกิดความขัดแย้ง มนุษย์ก็สามารถตัดสินใจได้ว่าจะจัดการกับความขัดแย้งได้อย่างไร ซึ่งแตกต่างจากสัตว์

แต่เดิมการทำงานของภาครัฐในการบริหารประเทศ คือรัฐคิด ตัดสินใจ ประกาศ และดำเนินการจัดการเอง เรียกว่า state responsibilities แต่ภายหลังสงครามโลกครั้งที่ ๑ เริ่มมีแนวคิดเรื่องสิทธิพลเมืองจึงเกิดแนวคิดประชาชนต้องมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ดังนั้น การลดความขัดแย้งได้ดีคือการสร้างความมีส่วนร่วม

ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม พ.ศ. ๒๕๓๕ และตามรัฐธรรมนูญอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๔๐ และ ๒๕๕๐ มาตรา ๗๖ ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมมากขึ้น

อะไรคือการมีส่วนร่วม การมีส่วนร่วมเป็นการบริหารความเสี่ยงและการบริหารความขัดแย้ง สร้างผลประโยชน์ร่วมกัน

การมีส่วนร่วมคือการเจรจา มีสัญลักษณ์คือโต๊ะกลม โดยหลักเจรจาคือการหาทางออกด้วยความเสมอภาค ซึ่งการเจรจาไม่ใช่การเผชิญหน้า ดังภาพที่ ๒



การมีส่วนร่วมคือการเปลี่ยนการเผชิญหน้ามาสู่การเผชิญปัญหาร่วมกัน

ความขัดแย้ง คือสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่สอดคล้องกัน สิ่งที่ตรงข้ามกัน มีความแตกต่างเกิดความไม่สัมพันธ์กัน ถ้ามนุษย์รับรู้ถึงความแตกต่างที่มีอยู่ ก็จะเกิดความรู้สึกถึงความขัดแย้ง เมื่อเกิดความขัดแย้งต้องหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง หากเลี่ยงได้ก็เป็นสิ่งที่ดี หากหลีกเลี่ยงไม่ได้ก็ต้องบริหารความขัดแย้งให้ดีที่สุด การจัดการความขัดแย้งนั้นต้องรีบทำให้เร็วที่สุด

กลุ่มคนที่เข้ามาเกี่ยวข้องส่วนใหญ่ในการมีส่วนร่วมในการเจรจาในปัญหาหนึ่งๆ นั้นประกอบด้วย (๑) ผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรง คือคนที่มาเจรจาโดยตรง (๒) คนที่มีกิจกรรมหรือได้รับผลกระทบ (๓) ผู้สังเกตการณ์ (๔) ผู้บังคับการตามกฎหมาย

ในการแก้ปัญหาความขัดแย้งได้ต้องเข้าใจองค์ประกอบของคน ว่าคืออะไร

คนมีตัวตน มีความต้องการที่ต่างกัน ส่งผลให้เกิดห่วงที่แตกต่างกัน ส่งผลให้เกิดความขัดแย้ง การจัดการความขัดแย้งก็คือ การทำให้ตัวตนน้อยลง มนุษย์ล้วนแล้วแต่มีความโลภ ทำให้มนุษย์ไม่เชื่อผู้อื่น ดังนั้น รัฐไม่สามารถที่จะตัดสินใจแทนคนอื่นไม่ได้ เพราะความโลภทำให้มนุษย์มองไม่เห็นประโยชน์หรือความเป็นธรรม

มนุษย์ที่มีความโลภก็จะมองไม่เห็นถึงประโยชน์ที่ตนได้รับทำให้เกิดความขัดแย้ง หรือมองแตกต่างกันทำให้เกิดความขัดแย้งได้

แต่การมีส่วนร่วมทำให้ลดความขัดแย้งได้ เพราะมนุษย์จะยอมเสียบางอย่างได้เมื่อได้บางอย่างกลับมา การมีส่วนร่วมคือการเข้าใจความเป็นมนุษย์ที่มีกิเลส การมีส่วนร่วมคือจัดการกับกิเลสของเขา โดยทำให้เขารู้สึกไม่เสียประโยชน์มาก

๓. จริยธรรม : จริยธรรมจะเกิดได้เมื่อสามารถลดความหวั่น กำจัดความเสี่ยง สร้างการมีส่วนร่วมทดแทน การขัดแย้งส่งผลให้เกิด win win ได้รับประโยชน์ทั้งสองฝ่าย สร้างความเป็นมิตรมากกว่าการสร้างศัตรูนำไปสู่การแก้ไข และพัฒนาไปพร้อมกัน