



ความรู้ที่มีค่าหน้าตาเป็นแบบไหน



ส าหรับคนที่เริ่มต้นธุรกิจตอนเลยวัยกลางคนมาแล้ว จะทำทุกอย่างเองทั้งหมดเมื่ออาจจะทำไม่ได้มันหนักเพราะกำลังวังชาลดลง จึงจำเป็นต้องหาพนักงานมาช่วย ดังนั้นความสำเร็จของธุรกิจส่วนหนึ่งจึงขึ้นอยู่กับพนักงานที่มาช่วยเรา ว่าเขาเก่งแค่ไหน ถ้าได้คนเก่งคนดีก็โชคดีไป หากได้คนที่ไม่เก่งนักแต่พร้อมจะเรียนรู้ได้ การให้ความรู้เพิ่มเติมเป็นอีกทางเลือกหนึ่งที่ทำได้ ส่วนจะให้ความรู้เรื่องไหนบ้างนั้น เราเองต้องคิดให้ดี เพราะความรู้ที่ให้อาจต้องมีค่าพอที่จะยกระดับความเก่งของพนักงาน

ความรู้ที่อยู่ในตัวของพนักงานเป็นสิ่งที่ลอกเลียนแบบได้ยาก เพราะเกิดจากการสั่งสมประสบการณ์ ลองผิดลองถูก การจะหาคนสองคนที่เก่งเหมือนกันนั้นไม่ใช่เรื่องง่ายเลย คนเก่งไม่มีขายตามท้องตลาด ไม่สามารถสร้างได้ในชั่วข้ามคืน ธุรกิจไหนที่มีคนเก่งและรู้วิธีให้คนเหล่านี้ทำงานร่วมกันได้ ก็มีโอกาสจะทะยานไปข้างหน้าได้ก่อนคู่แข่ง

ถึงความรู้จะเป็นสิ่งสำคัญ หากแต่ในการทำธุรกิจอาจไม่จำเป็นต้องลงทุนพัฒนาความรู้ในทุกด้าน เพราะความรู้บางอย่างถึงได้มากก็ไม่ได้ช่วยให้ธุรกิจเข้มแข็งขึ้นมากนัก ผู้บริหารต้องตระหนักว่า ความรู้อะไรบ้างที่ช่วยเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจ ซึ่งสามารถพิจารณาได้จากคุณลักษณะสำคัญ 5 ประการ ดังนี้

ประการแรก ความรู้นั้นต้องมีลักษณะเฉพาะและหาได้ยาก เพราะความแตกต่างนี้จะทำให้คู่แข่งไม่สามารถลอกเลียนแบบได้ง่าย การจะสร้างความรู้ที่มีลักษณะเฉพาะได้นั้น จำเป็นต้องมีการพัฒนาความรู้ที่มี

อยู่ควบคู่ไปกับการทดลองผสมผสานความรู้ประเภทต่างๆ เข้าด้วยกันอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดเป็นความรู้ใหม่ที่มีลักษณะเฉพาะตัวมากขึ้น ยิ่งธุรกิจมีการผสมผสานความรู้ที่มีอยู่มากเท่าใด ความรู้ใหม่ที่เกิดขึ้นจะยิ่งเป็นลักษณะเฉพาะ และลอกเลียนแบบได้ยากขึ้น

ประการที่สอง ความรู้นั้นต้องสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในด้านใดด้านหนึ่งของธุรกิจอย่างชัดเจนเห็นผลได้เร็ว หากธุรกิจไม่สามารถนำความรู้ที่มีอยู่มานำมาใช้ประโยชน์ในเรื่องดังกล่าวได้แล้ว การลงทุนพัฒนาความรู้เรื่องนั้นต่อไปก็อาจไม่คุ้มค่ายกตัวอย่างเช่นธุรกิจที่ผลิตเครื่องปรับอากาศ ความรู้ในด้านการพัฒนาระบบฟอกอากาศถือว่าเป็นความรู้ที่สำคัญในเชิงกลยุทธ์ เพราะมีส่วนช่วยในการพัฒนาคุณภาพของเครื่องปรับอากาศของธุรกิจได้

ประการที่สาม ประโยชน์ที่เกิดขึ้นในข้อก่อนหน้านี้อาจต้องช่วยเพิ่มมูลค่าให้กับธุรกิจได้ ความรู้ที่สร้างมูลค่าเพิ่มโดยตรงให้แก่ผลิตภัณฑ์ของธุรกิจคือ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการผลิตสินค้า เช่น ความรู้ในด้านการพัฒนาคุณภาพสินค้า ความรู้ในด้านการลดต้นทุนการผลิต ความรู้ในด้านการเพิ่มความเร็วในการผลิตสินค้า เป็นต้น

ความรู้ที่สร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผลิตภัณฑ์ของธุรกิจโดยอ้อม เป็นความรู้ที่มีได้เกี่ยวข้องกับตัวสินค้าโดยตรง เช่น ความรู้ในด้านการบริหารจัดการบุคลากร ความรู้ในด้านการขนส่ง ความรู้ในด้านการติดต่อประสานงานกับเจ้าหน้าที่ของรัฐ เป็นต้น

ในกรณีของเครื่องปรับอากาศความรู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับตัวผลิตภัณฑ์ ได้แก่ ความรู้ด้านการออกแบบ ความรู้เกี่ยวกับการทำงานของระบบปรับอากาศ ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการผลิตและประกอบชิ้นส่วนต่างๆ ของเครื่องปรับอากาศเข้าด้วยกัน

ส่วนความรู้โดยอ้อม ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับเส้นทางที่จะใช้ขนส่งเครื่องปรับอากาศไปให้กับตัวแทนฝ่ายขายในพื้นที่ต่างๆ ความรู้เกี่ยวกับขั้นตอนพิธีศุลกากรในการส่ง

เครื่องปรับอากาศไปขายในต่างประเทศ

ประการที่สี่ ธุรกิจสามารถป้องกันรักษาความรู้นั้นไว้ได้ เพราะหากความรู้นั้นตกไปอยู่ในมือของคู่แข่งแล้ว จะเป็นการลดทอนความสามารถในการแข่งขันของธุรกิจและยังจะทำให้กลยุทธ์ต่างๆ ที่ธุรกิจใช้ไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร

การรักษาความรู้ของธุรกิจที่มีการจัดเก็บบันทึกไว้เป็นลายลักษณ์อักษร ทำได้ไม่ยากนักหากมีเทคโนโลยีการจัดการสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพดีเพียงพอ แต่การจะรักษาความรู้ที่อยู่ในตัวของพนักงานเป็นสิ่งที่ท้าทายมากกว่า เพราะเกี่ยวข้องโดยตรงกับการบริหารจัดการบุคลากรของธุรกิจว่าจะทำอย่างไร จึงจะทำให้บุคลากรมีความจงรักภักดีกับธุรกิจ และเต็มใจนำความรู้ที่มีอยู่มานำมาช่วยให้อุตสาหกรรมเติบโตก้าวหน้าต่อไป

ประการที่ห้า ต้องเป็นความรู้ที่มีการพัฒนาอยู่เสมอ เนื่องจากความรู้มีการเสื่อมค่าอยู่ตลอดเวลาตามสภาพการแข่งขันที่เปลี่ยนแปลงไป หากไม่มีการพัฒนาความรู้อย่างสม่ำเสมอแล้วละก็ ประโยชน์ที่ได้รับย่อมถดถอยลงไปตามกาลเวลา

ถ้าความรู้ไหนมีหน้าตาเข้าเค้ากับหลักเกณฑ์ทั้ง 5 ข้อนี้ ถือได้ว่าเป็นความรู้ที่มีความสำคัญควรค่าแก่การพัฒนาและถ่ายทอดให้กับพนักงานของเรา ข้อได้เปรียบของคนที่ทำธุรกิจตอนที่มีอายุพอสมควรแล้ว นั่นก็คือ ประสบการณ์ที่สั่งสมมาตลอดชีวิตเป็นขุมทรัพย์ความรู้ตั้งต้นที่ดี หากเราหมั่นเรียนรู้ พัฒนาตัวเองอย่างต่อเนื่อง เอาจริงเอาจังเดิมเป็นฐานแล้วเติมความรู้ใหม่เพิ่มไปเรื่อยๆ จนเราเก่งขึ้น เราสามารถช่วยให้พนักงานของเราเก่งขึ้นตามไปด้วย ธุรกิจก็จะเติบโตก้าวหน้าได้อย่างมั่นคง.

ผศ.ดร.เกียรติอนันต์ ล้วนแก้ว
ผู้อำนวยการคณะทำงานจัดการองค์ความรู้และสื่อสารสาธารณะ
คณะเศรษฐศาสตร์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์



กรุงเทพธุรกิจ

Krungthep Turakij
Circulation: 150,000
Ad Rate: 833

Section: First Section/ทัศนะ

วันที่: ศุกร์ 15 มีนาคม 2567

ปีที่: 37

ฉบับที่: 12598

หน้า: 6(กลาง)

Col.Inch: 71.56 Ad Value: 59,609.48 PRValue (x3): 178,828.44

ศิลป์: ชาว-ดำ

คอลัมน์: หน้าต่างความคิด: ทำอย่างไรให้ธุรกิจอยู่ยาว

C หน้าต่างความคิด ● เกียรติอนันต์ ล้วนแก้ว

คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์



ทุกสิ่งโลกล้วนเป็น
อนิจจัง ไม่มีสิ่งใดอยู่คงทน
ถาวร บริษัทน้อยใหญ่
เกิดขึ้นและล้มหายตายจาก

ตลอดเวลา มีผู้ศึกษาเกี่ยวกับอายุขัยของ
บริษัทในโลก

พบว่า แม้แต่บริษัทขนาดใหญ่ติดอันดับ
500 บริษัทที่ใหญ่ที่สุดของนิตยสารฟอร์จูน
ส่วนมากอยู่ได้เพียง 40-50 ปีก็ต้องปิด
กิจการ หรือไม่ก็ถูกบริษัทอื่นกลืนไป สำหรับ
บริษัทตั้งใหม่มีช่วงชีวิตโดยเฉลี่ยประมาณ
12 ปีเท่านั้น

บริษัทเหล่านี้มีอายุยืนนับร้อยปีได้
อย่างไร? จากการศึกษา ของ Arie de Geus
ที่ตีพิมพ์บทความชื่อ The Living Company
ใน Harvard Business Review ในปี 2540
แม้จะเป็นงานที่ตีพิมพ์มานานแล้ว แต่
ข้อค้นพบยังทันสมัยอยู่

**Arie de Geus พบว่า บริษัทแทบ
ทั้งหมดที่อยู่กันมาได้ยาวๆ มีลักษณะ
สำคัญเหมือนกัน 4 ประการ**

ประการแรก พวกเขารู้จักปรับตัวให้
เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม
รอบตัว ไม่ยึดติดกับสิ่งที่เคยอยู่ รู้จักยืดหยุ่น
ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ สามารถ
ใช้ประโยชน์จากข้อมูลที่มีอยู่อย่างจำกัด
เพื่อการตัดสินใจ

นอกจากนี้แล้ว ผู้บริหารของบริษัทที่มี
มุมมองต่อความสัมพันธ์ระหว่างบริษัทกับ
สภาพแวดล้อมรอบตัวที่น่าสนใจ พวกเขา
มองว่าธุรกิจเป็นส่วนหนึ่งของสังคม จึงต้อง
มีความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม สังคม และ
การกำกับดูแล หรือที่เราเรียกกันว่า ESG
ต้องถ้อยทีถ้อยอาศัยกัน และเข้าใจดีว่าการ
ปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงคือ
กุญแจสำคัญของการอยู่รอด ต้องรู้จักเปิด
กว้าง มองการเปลี่ยนแปลงอย่างที่มีนัยเป็น
มิใช่ข้อจำกัดของตัวเองต้องการให้เป็น

ประการที่สอง บริษัทเหล่านี้มีจุดยืน
ชัดเจน พนักงานของบริษัททุกคนรู้สึก
ว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท ถึงแม้บริษัท

ทำอย่างไร ให้ธุรกิจอยู่ยาว

จะเติบโตและให้กำเนิดบริษัทลูกมากมายก็
ไม่ได้ทำให้พนักงานในบริษัทรู้สึกแปลกแยก
เลย สำหรับพวกเขาบริษัทไม่ได้เป็นเพียงที่
ทำงาน แต่เป็นชุมชน ทุกคนมีอิสระในการ
แสดงความสามารถภายใต้กติกาที่กำหนด
ไว้อย่างยุติธรรม

สมาชิกของชุมชนมีโอกาสก้าวหน้าตาม
สายงานของตนเอง ทายาททางธุรกิจที่
เป็น "ลูกหม้อ" ของบริษัทรุ่นแล้วรุ่นเล่า
มีอิสระได้เติบโตไปพร้อมกับ
บริษัท ผู้ที่ก้าวหน้ามาตาม
ลำดับขั้นย่อมเข้าใจ
ธรรมชาติของ
บริษัทเป็นอย่างดี
รู้ถึงจุดอ่อนจุดแข็ง
ของบริษัทอย่าง
ลึกซึ้ง จึงสามารถนำพา
บริษัทผ่านร้อนผ่านหนาว
ได้ดีกว่า

ในขณะที่บริษัท
สมัยใหม่บางแห่ง
หวังจะโตทางลัด

จึงจ้างมืออาชีพจากภายนอกเข้ามาบริหาร
ตราบใดที่ทำงานได้ตามเป้าก็ต่อสัญญา
ไปเรื่อยๆ เมื่อใดทำงานไม่ได้ตามเป้าก็
เปลี่ยนใหม่ ส่วนลูกน้องซึ่งเป็นพนักงาน
ประจำทำงานสายตัวแทบขาดน้อยคนนัก
จะมีโอกาสก้าวหน้าไปตามสายงานของตน
จึงขาดความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่ง
ของบริษัท

ประการที่สาม บริษัทเหล่านี้ไม่รวบ
อำนาจการตัดสินใจไว้กับผู้บริหาร
ระดับสูงตลอดเวลา ผู้บริหารไม่ได้เป็น
คนชี้แนะสั่งการเพียงอย่างเดียว
พวกเขายังเป็นผู้ให้คำปรึกษา
และขอรับคำปรึกษาจากสมาชิก
คนอื่นของบริษัทอีกด้วย
พวกเขาให้อิสระในการแสดงความคิด
เห็น ทดลองสิ่งใหม่ ยอมรับความเสี่ยง
จากการทดลองเหล่านั้น และพร้อมจะร่วม
ทุกข์ร่วมสุขไปกับทุกคน เพราะรู้ว่าการ
ลองผิดลองถูกนี้ แท้จริงแล้วเป็นการ
เปิดโอกาสให้บริษัทได้เกิดใหม่
ครั้งแล้วครั้งเล่า





กรุงเทพธุรกิจ

Krungthep Turakij
Circulation: 150,000
Ad Rate: 833

Section: First Section/ทัศนะ

วันที่: ศุกร์ 15 มีนาคม 2567

ปีที่: 37

ฉบับที่: 12598

หน้า: 6(กลาง)

Col.Inch: 71.56 Ad Value: 59,609.48 PRValue (x3): 178,828.44

ศิลปิน: ชาว-ดำ

คอลัมน์: หน้าต่างความคิด: ทำอย่างไรให้ธุรกิจอยู่ยาว

ประการสุดท้าย บริษัทเหล่านี้รู้จักประมาณตน ไม่ถูกยั่วยวนด้วยผลตอบแทนระยะสั้น การเติบโตของบริษัทเกิดขึ้นอย่างค่อยเป็นค่อยไป โดยใช้ผลกำไรที่เก็บเล็กผสมน้อยมาลงทุน อัตราการเติบโตมิใช่เรื่องคอขาดบาดตาย บางครั้งแม้มีโอกาสทางการตลาดที่ดี หากเกินกำลังของตัวบริษัทก็จะทำเท่าที่ทำได้เท่านั้น ไม่ทุรนทุรายทำอะไรจนเกินตัว

มีไม่บ่อยนักที่บริษัทเหล่านี้จะพึ่งพาเงินทุนจากภายนอก เพราะพวกเขาทราบดีว่า การทำเช่นนั้นจะทำให้ขาดอิสระในการตัดสินใจ ความยืดหยุ่นคล่องตัวที่เคยมีย่อมลดน้อยถอยลงไป

กลยุทธ์แบบ “พอเพียงเพื่อยั่งยืน” นี้ ดูเหมือนจะค้านกับสิ่งที่เขียนไว้ในตำราด้านการบริหารธุรกิจสมัยใหม่ ที่เน้นการขยายตัวอย่างรวดเร็ว ช่วงชิงโอกาสทางการตลาดให้ได้มากที่สุด หากเห็นโอกาสอยู่ตรงหน้าก็ไม่ควรปล่อยให้หลุดมือไป แนวคิดแบบนี้ส่งเสริมให้เกิดการกู้ยืมเงินจากสถาบันการเงิน หรือไม่ก็ขยายกิจการด้วยการเชิญคนอื่นเข้าร่วมลงทุน

โดยลืมไปว่าการยืมเงินคนอื่นมา คนเป็นเจ้าของของเราพูดอะไรเราก็ต้องฟัง อะไรที่เคยทำได้ก็อาจทำไม่ได้ แถมยังต้องมาคอยกังวลกับการหาเงินมาใช้หนี้ อีก

จริงอยู่ หลายคนมองว่าการโตแบบค่อยเป็นค่อยไปเป็นแนวคิดของพวกเขาหัวโบราณ แต่อย่าลืมนะว่า แนวคิดนี้ได้พิสูจน์ตัวมันเองแล้วว่า ช่วยให้บริษัทนั้นบรือยอยู่ยงคงกระพันมาได้เป็นศตวรรษ

มองในทางกลับกัน บริษัทสมัยใหม่ซึ่งใช้แนวคิดการบริหารธุรกิจแบบทำอะไรงินตัวกลับมีอายุขัยเพียง 50 ปีเท่านั้น แค่นี้ก็น่าจะรู้แล้วว่าใครกันแน่ที่เป็นของจริง



มติชน สุดสัปดาห์

Matichon Weekend
Circulation: 500,000
Ad Rate: 481

Section: First Section/-

วันที่: ศุกร์ 15 - พุธสัปดาห์ 21 มีนาคม 2567

ปีที่: 44

ฉบับที่: 2274

หน้า: 87(กลาง)

Col.Inch: 95.71 Ad Value: 46,036.51 PRValue (x3): 138,109.53

ศิลปิน: สีสี่

คอลัมน์: Agora: ทำความเข้าใจ เรื่องยูโตโมเนียและ Virtue Ethics ของ...

ทำความเข้าใจ เรื่องยูโตโมเนียและ Virtue Ethics ของอริสโตเติล



ความชำนาญด้านการบินที่สูงกว่านักบินฝึกหัด เมื่อมองจากนิยามแบบกว้างเช่นนี้ แนวทางของ Virtue Ethics จึงมีหลายแบบทั้งในโลกตะวันตกและตะวันออก ไม่ได้จำกัดอยู่เพียงแค่แนวทางของอริสโตเติลเท่านั้น

อย่างไรก็ตาม แนวของอริสโตเติลน่าจะจะมีชื่อเสียงที่สุดและเป็นจริยศาสตร์อีกสายหนึ่งที่แตกต่างกันจากจริยศาสตร์ตะวันตกกระแสหลักอย่างชัดเจน

กล่าวคือ สังคมยุโรปและอเมริกานั้นจะคุ้นชินกับจริยศาสตร์แบบคานต์กับจริยศาสตร์แบบประโยชน์นิยม ซึ่งเป็นจริยศาสตร์เชิงบรรทัดฐานที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในสังคมสมัยใหม่

ขณะที่ Virtue Ethics เป็นจริยศาสตร์โบราณที่มีมาตั้งแต่สมัยนครรัฐกรีก ก่อนที่จะเสื่อมความนิยมลง

กระทั่งกลับมาได้รับความสนใจอีกครั้งในยุคปัจจุบัน

จริยศาสตร์เชิงบรรทัดฐานแบบคานต์และแบบประโยชน์นิยมเป็นจริยศาสตร์มาตรฐานคือนอกจากจะเป็นแนวทางหลักของสังคมสมัยใหม่แล้วก็เป็นจริยศาสตร์ที่มีกฎเกณฑ์แน่นอนตายตัวและเป็นสากลอันเชื่อว่าสามารถนำไปปรับประยุกต์ใช้ได้ในทุกกรณี

ซึ่ง Virtue Ethics นั้นต่างออกไปแบบคนละโลก เพราะ Virtue Ethics ไม่ได้มีกฎเกณฑ์ตายตัวที่ใช้ได้กับเหตุการณ์ หากแต่ต้องพิจารณาเป็นกรณีไป ขึ้นอยู่กับสถานการณ์และตัวบุคคลที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์นั้น

เมื่อไม่มีหลักเกณฑ์หรือกฎที่แน่นอนตายตัว การจะบอกว่าควรทำอย่างไรในแต่ละสถานการณ์จึงจำเป็นต้องอาศัยสติปัญญาและความสามารถในตัวของคุณคนเป็นสำคัญ

Agora



กฤตภาส ศักติษฐานนท์

วิทยาลัยสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

www.facebook.com/bintokrit

การกล่าวถึงจริยศาสตร์คุณธรรมเลยสร้างความไขว้เขวหรือไม่ก็ทำให้เข้าใจไปตามความหมายที่เคยชินในชีวิตประจำวันของคนไทยเสียมากกว่า

ดังนั้น เพื่อไม่ให้ไปติดกับความหมายที่คุ้นเคยกัน บทความนี้จะใช้คำว่า Virtue Ethics ทับศัพท์ไปเลย

ก่อนอื่นก็ต้องเข้าใจนิยามเบื้องต้นเสียก่อนว่าแนวคิดนี้คืออะไร

ซึ่งหากจะพูดแบบกว้างๆ Virtue Ethics หมายถึงแนวทางจริยศาสตร์ที่เน้นการฝึกฝนขัดเกลา "คุณลักษณะ" (Character) ของมนุษย์ให้มีระดับทางคุณธรรมและจริยธรรมที่สูงขึ้น

ภายใต้ฐานคิดว่าคุณธรรมความดีเป็นคุณสมบัติที่อยู่ในตัวของมนุษย์แต่ละคนซึ่งสามารถเรียนรู้และพัฒนาได้

ยิ่งมีประสบการณ์มากเท่าไรก็ยิ่งมีโอกาสที่จะเป็นคนที่ดีขึ้นกว่าเดิมได้มากกว่านั้น

เหมือนนักบินที่มีชั่วโมงบินมากย่อมมีทักษะ

เชื่อว่าหลายคนที่เคยเรียนวิชาจริยศาสตร์ในมหาวิทยาลัยคงได้ยินคำว่า "Virtue Ethics" ของนักปรัชญากรีกคนสำคัญคือ "อริสโตเติล" (Aristotle) มาบ้างไม่มากก็น้อย

ในภาษาไทยจะใช้คำว่า "จริยศาสตร์คุณธรรม" แทนคำว่า Virtue Ethics ซึ่งมาจากการแปลตามตัวคือ Virtue แปลว่าคุณธรรม ส่วน Ethics แปลว่าจริยศาสตร์

แต่ทั้งคำว่า "จริยศาสตร์" และ "คุณธรรม" ในโลกภาษาไทยดูจะมีความหมายที่ต่างไปจากที่อริสโตเติลใช้อยู่พอสมควร



มติชน สุดสัปดาห์

Matichon Weekend
Circulation: 500,000
Ad Rate: 481

Section: First Section/-

วันที่: ศุกร์ 15 - พุธสัปดาห์ 21 มีนาคม 2567

ปีที่: 44

ฉบับที่: 2274

หน้า: 87(กลาง)

Col.Inch: 95.71 Ad Value: 46,036.51 PRValue (x3): 138,109.53

ศิลปิน: สีสี่

คอลัมน์: Agora: ทำความเข้าใจ เรื่องยูโตโมเนียและ Virtue Ethics ของ...

กล่าวอีกทางหนึ่งก็คือ ในขณะที่จริยศาสตร์เชิงบรรทัดฐานไม่มองที่ตัวบุคคลว่าเป็นใครและเป็นคนดีหรือไม่ แต่มองเพียงตัวการกระทำเท่านั้นว่าเป็นพฤติกรรมที่ถูกต้องหรือเปล่า

ในขณะที่ Virtue Ethics เห็นว่าคนดีมีคุณธรรมจะตระหนักว่าเมื่อเกิดเหตุการณ์หนึ่งขึ้นจะต้องทำอะไร

จริยศาสตร์เชิงบรรทัดฐานเป็นอย่างไรให้มีความหมายเหมือนเวลาขึ้นศาล โดยทั่วไปแล้วผู้พิพากษาไม่ทราบว่าจะโทษหรือจำเลยเป็นคนอย่างไร ทราบแต่เพียงว่าโทษและจำเลยไปกระทำการอะไรมา

กาลวินิจัยความผิดของคู่กรณีได้ก็ด้วยการพิจารณาพฤติกรรมเหล่านั้นมิได้ประเมินว่าโทษและจำเลยเป็นคนดีหรือเปล่านั้น แต่พอเป็น Virtue Ethics ก็จะกลับตาลปัตร คือดูว่าเป็นคนดีมีคุณธรรมหรือไม่ ถ้าเป็น คนผู้นั้นจะตัดสินใจได้อย่างเหมาะสมว่าจะอะไรคือพฤติกรรมที่ถูก

แนวคิดทางจริยศาสตร์ของอริสโตเติลไม่ได้แยกออกจากเรื่องอภิปรายและการเมืองคือจริยศาสตร์ไม่ได้แยกออกจากส่วนอื่นๆ ของชีวิต หากถามว่าสิ่งใดที่ดีต้องรู้ว่าสิ่งนั้นเกิดขึ้นมาเพื่อวัตถุประสงค์อะไร

เช่น บอกว่ามีดีเล่มไหนดีก็วัดกันที่สาระสำคัญของความเป็นมีดี มีดีถูกสร้างขึ้นมาจากดีเห็นแห่ง ฟัน

ดังนั้น คุณสมบัติที่สำคัญต่อการตัดสินใจดีดีหรือไม่ก็คือความคม ไม่ใช่ความสวยงาม เพราะฉะนั้น คนดีเป็นอย่างไรก็ต้องไปดูว่า “จุดหมายปลายทาง” (telos) ของมนุษย์นั้นชีวิตอยู่เพื่ออะไร

ถ้ารับอริสโตเติลนั้น มนุษย์ใช้ชีวิตเพื่อพัฒนาตนไปสู่ความสุข แต่ความสุขในความหมายของอริสโตเติลไม่เหมือนกับความสุขที่ผู้คนมักเข้าใจกัน คนทั่วไปเมื่อถึงถึงความสุขก็มักนึกถึงความสำราญทางกายหรือความเพลิดเพลินสนุกสนาน แต่ความสุขในแบบที่อริสโตเติลคิดคือเป็น “ชีวิตที่ดี” ซึ่งคนผู้นั้นเจริญเติบโตหรือองงามอย่างถูกต้องเหมาะสมไปตามคุณลักษณะของตนเอง ซึ่งอาจไม่ได้มีทั้งร้ายหรือสุขสำราญก็ได้

อริสโตเติลใช้คำว่า “ยูโตโมเนีย” (Eudaimonia) อันเป็นความสุขที่แท้จริงซึ่งชีวิตได้รับการเติมเต็มและเติบโตอย่างสมบูรณ์แก่ความเป็นมนุษย์ และไม่ได้ปล่อยตัวไปตามตัณหาอารมณ์แต่ถูกควบคุมกำกับไว้ด้วยเหตุผลอย่างมีสติและมีวุฒิภาวะ

อริสโตเติลนำเสนอหลักการทางจริยธรรมอย่างหนึ่งซึ่งมีชื่อว่า “กฎทอง” (Golden Mean) อันเป็นการรู้จักประมาณการกระทำว่าควรทำอย่างไรจึงจะไม่สุดโต่ง

ตัวอย่างเช่น ความกล้าหาญเป็นความพอเหมาะพอดีที่อยู่ตรงกลางระหว่างความขี้ขลาดกับความบ้าบิ่น

ความบ้าบิ่นคือใจกล้าเกินไปโดยไม่ดูให้เหมาะกับสถานการณ์จริง

ขณะที่ความขี้ขลาดก็ตรงกันข้ามกับความบ้าบิ่นไปอีกฝากหนึ่ง

เมื่อคนที่ผ่านการฝึกฝนขัดเกลาจนมีคุณธรรมแล้วจะประเมินเหตุการณ์ได้ว่าต้องทำอะไรต่อไป

หากนาย ก ไปเจอคนร้ายกำลังคลุ้มคลั่งถือมีดจี้ตัวประกันอยู่กลางถนน ถ้านาย ก เป็นคนดีมีคุณธรรมก็ต้องกระตือรือร้นช่วยชีวิตตัวประกันอยู่แล้ว

แต่การบุกตะลุยไปช่วยทันทีโดยไม่วิธีที่ชาญฉลาดย่อมเป็นอันตรายแก่ทั้งตัวประกันและตัวเขาเองจนอาจเกิดความเสียหายร้ายแรงกว่าเดิมก็ได้

การบุกเข้าไปช่วยอย่างไร้สติก็คือความบ้าบิ่น

ส่วนการนิ่งเฉยหรือหนีเอาตัวรอดไปในทันทีทันใดก็คือขี้ขลาด

อริสโตเติลมองว่า “คนมีคุณธรรม” (Virtuous Person) จะไตร่ตรองและตัดสินใจได้อย่างเหมาะสมว่าควรช่วยตัวประกันอย่างไร ด้านที่ถูกต้องทั้งสองด้านเรียกว่า “vice” ส่วนจุดที่ดีที่สุดคือจุดตรงกลางระหว่างความสุดโต่งทั้งสองข้างนี้ซึ่งเรียกว่ากฎทองนั่นเอง

จริยศาสตร์แบบอริสโตเติลนี้เรียกรวมๆ กันว่า “Aristotelian Ethics” อันหมายรวมถึงแนวคิดทางจริยศาสตร์ของอริสโตเติลทั้งหมดครอบคลุมงานสำคัญสามชิ้นได้แก่ “จริยศาสตร์นิโคมาเคียน” (Nicomachean Ethics) ที่ตั้งชื่อตามลูกชายของอริสโตเติลนามว่า “นิโคมาคัส” (Nicomachus) ซึ่งเป็นผู้รวบรวมคำบรรยายของอริสโตเติลที่ “ไลเซียม” (Lyceum) สถาบันการศึกษาที่อริสโตเติลตั้งขึ้น

และ “จริยศาสตร์ยูเดเมียน” (Eudamian Ethics) ที่ตั้งตามชื่อลูกศิษย์ของอริสโตเติลชื่อ “ยูเดมัส” (Eudemus) ผู้รวบรวมและถ่ายทอดความคิดของอริสโตเติลในภายหลัง

รวมทั้ง “จริยศาสตร์กรีกแบบอริสโตเติล” (Magna Moralia) ซึ่งเป็นการประมวลความคิดของอริสโตเติลที่บรรยายในไลเซียมด้วยเช่นกัน เพียงแต่ไม่ทราบแน่ชัดว่าใครเป็นผู้รวบรวมมาเผยแพร่กันแน่ ●