

จิตกาเฟยามเช้า

“โลกหมุนเวียนกับการเปลี่ยนแปลง”

เมื่อแรกก้าวเข้าสู่วัยทำงานนั้นจิตกาเฟมีครูดีที่สอนงานการจัดสรรการวิเคราะห์การใช้จ่ายเงินของส่วนราชการที่มีตัวเลขวงเงินในความรับผิดชอบเพียงหลักห้าล้านสิบล้านร้อยล้านที่เป็นตัวเลขตัวตั้งของงบประมาณรายจ่ายที่นำไปสู่กิจกรรมต่างๆเช่นการสร้างตึกสร้างห้องเรียนสร้างโรงพยาบาล การทำงานในช่วงนั้นก็ได้เรียนหนังสือเพิ่มเติมไปและรู้ไปถึงงานถึงเรื่องราวที่มีการกู้เงินจากต่างประเทศเข้ามาสมทบใช้อย่างเช่นการพัฒนามหาวิทยาลัย โรงพยาบาลและทางหลวง ซึ่งมีเรื่องราวของการควบคุมการใช้จ่ายเงินอย่างคุ้มค่าให้มีประสิทธิภาพและประหยัดไม่ให้เกิดหนี้สินถึงกับมีประวัติว่าได้โยกย้ายผู้บริหารระดับสูงข้ามกระทรวงเพื่อไปควบคุมดำเนินงานด้วย และไอ้เจ้าเงินงบประมาณที่มากมายหลายๆส่วนงานหลายๆกระทรวงที่มาเป็นเงินงบประมาณชาตินั้นมันก็มีมากกว่าหมื่นล้านบาทและยังพัฒนาประเทศมากยิ่งขึ้นเพียงใด วงเงินในส่วนที่รัฐบาลจะใช้จ่ายใช้สอยก็จะมีมากขึ้นตามนั้นและมากขึ้นๆไปเป็นแสนๆล้านซึ่งมันควรจะไปตามกำลังทรัพย์ของประเทศในด้านการจัดการรายได้และการระมัดระวังในการก่อหนี้สาธารณะ

การเปลี่ยนงานมาทำงานในที่ทำงานที่ดูแลเกี่ยวกับเสถียรภาพทางการเงินและเสถียรภาพของระบบสถาบันการเงินนั้นได้ให้ภาพการเปลี่ยนแปลงไปอีกแบบอย่างหนึ่งของการพยากรณ์สถานะการเงินที่จะเป็นผลพวงของความพยายามในการใช้จ่ายเงินทั้งภาครัฐบาลและภาคเอกชน ผลกระทบของอัตราดอกเบี้ยในประเทศและต่างประเทศจะกระทบต่อการขยายสินเชื่อหรือเครดิตอย่างไร อัตราแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศจะมีแนวโน้มทิศทางและผันแปรไปอย่างไรจะไปมีผลกระทบกับกิจกรรมงานโครงการที่รัฐบาลและวิสาหกิจใหญ่ๆในประเทศกำลังดำเนินการอยู่เพียงใด เช่น รัฐบาลกำลังกู้เงินโครงการยักษ์ๆหลายโครงการ บริษัทการบินของชาติกำลังจัดซื้อฝูงบินใหม่ๆ ตัวเม็ดเงินจะมาจากไหน ตัวธนบัตรที่พิมพ์ออกมาจะมีมากและเพียงพอที่จะใช้จ่ายใช้สอยผ่านมือให้กับสาธารณะอย่างเหมาะสมเพียงใดและนี่ยังไม่ถึงเรื่อง**"คุณภาพของตัวธนบัตร"**ที่จะหมุนเวียนอยู่ในท้องตลาดจะดีเพียงใด?

ปริมาณเงินที่อยู่ในระบบของประเทศจึงมีขนาดมากขึ้นและไม่ได้มีแต่เพียงเจ้าตัวเงินตัวธนบัตรเท่านั้นมันยังรวมไปถึงเจ้าวงเงินที่เป็น**"เครดิต"**อีกต่างหากด้วย และปริมาณเงินในกรณีหลังที่เป็นวงเงินเครดิตนี้ซึ่งหากมองไปที่รัฐบาลนั้นที่จำเป็นต้องได้ก็คือการที่รัฐบาลเอากระดาษที่เรียกว่า**"พันธบัตร"** ซึ่งตนค้าประกันนั้น ออกไปแลกเอาเงินจากสาธารณะมาใช้จ่ายเพิ่มไปจากเงินภาษีอากรที่เก็บมาจากประชาชน

ปริมาณเงินที่จะต้องมองไปที่สถาบันการเงินหรือธนาคารพาณิชย์ปล่อยเครดิตมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับการทำธุรกิจภายใต้การกำกับดูแลจากธนาคารกลางก็เป็นวงเงินที่สูงมากมายอีกเช่นกันและนี่ยังไม่ได้รวมถึงปริมาณเงินที่มาจาก การกู้เงินจากภายนอกประเทศของทั้งรัฐบาลและของสถาบันการเงินที่จะนำเข้ามาดำเนินการกิจกรรมของตน

เมื่อปริมาณเงินเป็นต้นทางของการสร้างกิจกรรม เมื่อเงินมีมากขึ้นกิจกรรมก็มากขึ้นในแง่มุมของการเปลี่ยนแปลงที่จับต้องได้ในลักษณะจริตของ**"การบริหารงานแบบโครงการ"(Project Management disciplinary)** เป็นโครงการๆไปเพราะมันจะบอกเราว่าเราอยากจะทำอะไร?หรือก็คือวัตถุประสงค์เจตจำนงหมายที่มีเหตุผลความจำเป็น เราจะทำอย่างไร? เราจะทำที่ไหน? เราจะใช้คนใช้ทรัพยากรเงินสิ่งของอีกเท่าใด? รวมทั้งใช้เวลานานเพียงใด? ประโยชน์จะตกแก่สาธารณะแค่ไหน?และเพียงใด? ที่มันจะไปตอบโจทย์วัตถุประสงค์ความต้องการของโครงการได้จริงและสมกับเงิน คนและเวลาที่ใส่เข้าไป

เจ้าลักษณะจริตการบริหารโครงการที่เรียนรู้และมาทำงานจริงในที่ทำงานด้านการรักษาเสถียรภาพทางการเงินนี้แหละที่ทำให้จิตกาเฟเห็นภาพโลกหมุนเวียนกับการเปลี่ยนแปลงขึ้นอย่างแจ่มชัดในพฤติกรรมและกระบวนการตัดสินใจเพื่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงในองค์กรให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางการบริหารที่หลายๆคนอยากกระโดดขึ้นรถไฟขบวนที่เรียกว่า**"ขบวนโลกาภิวัตน์"** ได้ทัน ได้ก้าวไปพร้อมกับโลกที่กำลังเปลี่ยนไปๆ

ประสบการณ์ที่จิตกาเฟเห็นและเรียนรู้จากโลกตะวันตกจากเจ้าจริตของ**"การบริหารโครงการ"** นั้นมันก็เป็นเพียง**"เครื่องมือ"** (Tool)ของการวางกรอบวิธีดำเนินการความคิดที่จะทำการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบขนาดใหญ่หรือที่เคยเรียกขานกันว่า**"การริเริ่มจริงจัง"** หรือ**"การรื้อปรับระบบทั้งองค์กร"** ที่มีบางตำราบอกว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงแบบหน้ามือเป็นหลังมือโดยเฉียบพลันทันที ลืมแนวทางดำเนินการเก่าๆเอาแนวทางดำเนินการใหม่ๆที่เชื่อว่าดีแล้วเข้าไปใส่ไปใช้ในระบบงานเดิม เคี้ยวเชียวผลึกต้นสื่อสารกับคนในองค์กรทั้งระบบให้เข้าใจและก้าวเข้าสู่การเปลี่ยนแปลงที่ประสงค์ซึ่งมักจะคงอยู่ไม่ได้นานไม่ได้เข้าไปเป็นวัฒนธรรมใหม่สืบสานในองค์กรนั้นๆเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงผู้นำองค์กรคนใหม่มาคนเก่าไป เจ้าความซึ้งของการมุ่งสืบสานวัฒนธรรมทางการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงใหม่ก็จางหายไป

นี่ดูจะเป็นจริตนิยมอยู่ยุคหนึ่งที่เราเรียนรู้และรับความรู้จากโลกตะวันตกผ่านบริษัทที่ปรึกษา(Consultant)ที่เข้ามาทำงานกับองค์กร ที่ทำให้ได้สติว่าเมื่อทำงานกับองค์กรที่พยายามสร้างระบบ และวิธีการปฏิบัติงานใหม่ในแนวคิดใหม่นั้นเราจะต้องรู้จริงและรู้เท่าทันว่าแนวคิดนั้นเกิดขึ้นตั้งอยู่และเป็นไปอย่างไร ยังมีคนอื่นอีกโลกอื่นๆอย่างโลกตะวันออกที่คิด คิดอย่างไร?

การอ่านการแสวงหาความรู้ในเรื่องที่เกี่ยวข้องจึงเกิดขึ้นแบบเรียนรู้ด้วยตนเองด้วยการซื้อหาหนังสือมาอ่าน จะให้ง่ายหน่อยก็ไปเล็งหนังสือที่ว่าขายดีมา หรือโลกสื่อมาทางจอเริ่มมีมากขึ้นเข้าไปท่องดูก็พบเรื่องง่ายๆอธิบายกันสั้นๆว่ามีภารกิจสำรวจองค์กรที่ประสบความสำเร็จนั้นมีองค์ประกอบอะไรบ้าง?



จิตกาเฟยามเช้า

จากการสำรวจและวิจัยเขาพบว่าองค์กรที่ประสบความสำเร็จเจริญรุ่งเรืองนั้นต้องมีองค์ประกอบ 7 ประการรวมกัน พอมาถึงตอนนี้ทำให้จิตกาเฟยามื้อเช้าไปถึงคำสอนเรื่อง**ทฤษฎีระบบการเมือง**ที่ว่าการเมืองในระบบบระบบหนึ่งใดจะดีงามนั้นมันก็มีเหตุปัจจัยและองค์ประกอบที่จะต้องนำมาพิจารณารวมด้วยเช่นกันอย่างองค์รวม

เอาละกลับมาอยู่ในเรื่องขององค์ประกอบขององค์กรที่ประสบความสำเร็จกันตามที่ William G. Ouchi แก่ประมวลไว้ว่า ประการแรกองค์กรนั้นต้องมี**"กลยุทธ์เชิงวัตถุประสงค์"** ที่ดีงามเป็นจริง นั่นคือทิศทางที่องค์กรนั้นจะก้าวเดินไป แต่จะเดินไปได้ดีนั้นองค์กรจะต้องมี**"ระบบงาน"** และมี**"โครงสร้างองค์กร"** ที่เหมาะสม และมี**"คน"** ที่มีคุณภาพความสามารถเข้าใจในงานรักอุทิศทุ่มเทให้กับองค์กร มี**"ทักษะ"** ที่จำเป็นในงาน แค่นั้นยังไม่พอ คนในองค์กรทุกระดับจะต้องมี**"ค่านิยมร่วมกัน"** เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวไม่แตกแถวเพราะเชื่อมั่นว่าเดินมาด้วยความคิดที่ถูกต้องแล้วและประการสุดท้ายที่สำคัญยิ่งก็คือองค์กรพวกนี้มักจะมี**"ผู้นำที่มีสไตล์การนำอันเข้มแข็ง"** แน่ละองค์กรใดมีผู้นำอ่อนแอก็ย่อมมีผลต่อองค์กรค่อนข้างมากเพราะแม้จะมีทหารเอกหรือผู้บริหารระดับรองๆลงมาดีๆ ก็ยังมีปัญหาความเชื่อมั่นในองค์กรอยู่ดี นี่คือนิยามของ 7S's ที่ Ouchi ที่แกมีเชื้อสายคนทางโลกตะวันออกแก่ประมวลออกมา

นั่นเป็นความพยายามมองไปที่ภาพรวมว่าประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้เกิดขึ้นในองค์กรหนึ่งๆ แต่ในเมื่อองค์กรมีสมาชิก สมาชิกในองค์กรคือ**"คน"** ซึ่งมีชีวิตจิตใจ **คนจึงมีความสำคัญและเป็นหัวใจที่จะไปขับเคลื่อนองค์กร**ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารระดับสูงไล่ลงมาเป็นลำดับชั้นจนถึงระดับล่างที่ปฏิบัติงานอยู่ที่หน้างาน เรื่องของ**"พฤติกรรมของคนในองค์กร"** จึงเป็นเรื่องสำคัญอีกเรื่องที่เกิดการศึกษาและติดตามกันอย่างมากมาย

หนึ่งในหนังสือขายดีได้มีการนำความคิดมาบอกพวกเราในเรื่อง**พฤติกรรมของคนที่มีจริตเป็นคนมีประสิทธิภาพสามารถสร้างประสิทธิผล**ต่างๆ**ให้เกิดขึ้นกับองค์กร**นั้นก็ต้องมีพฤติกรรม 7 ประการ ประการแรกต้องมีพฤติกรรมกระตือรือร้นอยู่ประจำสม่ำเสมอ ประการที่สองต้องเป็นคนที่มีพฤติกรรม**เริ่มคิดถึงผลสำเร็จที่หวังหรือจะยังให้เกิดขึ้นมาจากกันบั้งของหัวใจของตนเองก่อน** ประการที่สามมีพฤติกรรม**รู้จักจัดลำดับความสำคัญก่อน-หลังว่าเรื่องใดต้องคิดก่อนทำก่อนเรื่องใด** ประการที่สี่เป็นคนที่มีพฤติกรรมสำนึกอยู่เสมอว่า**ทำอะไรนั้นต้องมองด้วยความรอบคอบว่าเราจะทำอะไรให้สำเร็จสัมฤทธิ์ผลนั้นคนอื่นเขาก็ต้องสัมฤทธิ์ผลรวมด้วยกัน** ประการที่ห้าต้องเป็นคนที่มีพฤติกรรมที่รำลึกถึง**"ใจเขา ใจเรา"** คือต้องเข้าไปนั่งอยู่ในหัวใจของคนอื่นและเข้าใจในคนอื่นด้วย ประการที่หก ต้องมีพฤติกรรม**การพิจารณาองค์รวมหนักกำลังการทำงานเป็นทีม**เพื่อทำงานให้สำเร็จและบรรลุเป้าหมายไม่ปล่อยให้ใครคนใดคนหนึ่งทำงานแต่ผู้เดียวมาใน พฤติกรรมประการสุดท้ายที่สำคัญอยู่หลายๆ ก็คือต้องมี**นิสัยใฝ่เรียนรู้อยู่เสมอๆ** นี่เป็นสิ่งที่หนังสือขายดีเขียนโดย Stephen R. Covey ในหนังสือชื่อ *The Seven Habits of Highly Effective People*

เมื่อเราเข้าใจในเรื่องราวของโลกหมุนเวียนกับการเปลี่ยนแปลงในส่วนที่มององค์รวมขององค์กร และขยายความในพฤติกรรมของ "คน" ในองค์กรแล้ว ลองย้อนมาพิจารณาหลักธรรมใกล้เคียงแต่ไกลจากการหยิบมาใช้งานเพราะไม่สนใจของดีที่มีอยู่ อย่าง ธรรม 2 เรื่อง เรื่องแรกที่ศาสตราจารย์พิเศษ จำนงค์ ทองประเสริฐ ราชบัณฑิตได้เมตตาเล่าให้จิตกาเฟยฟังก็คือ **สมบัติ 4** หมายถึงองค์ประกอบต่างๆที่ช่วยส่งเสริม **"กรรมดี"**ให้ปรากฏชัดยิ่งขึ้นมี 4 ประการคือ

- 1.คติสมบัติ คือ สถานที่หรือสภาพแวดล้อมเหมาะสมเกื้อกูล
- 2.อุปนิสัยดี คือ การมีบุคลดี เช่น มีรูปสวย ร่างกายสง่างาม มีความรู้ความสามารถ
- 3.กาลสมบัติ คือการทำอะไรที่ถูกที่ถูกเวลา ถูกจังหวะ
- 4.ปัจจัยสมบัติ คือความสมบูรณ์เรื่องที่จะทำ เช่น ทำเรื่องตรงกับเข้าที่ที่ต้องการ

ขณะเดียวกันธรรมที่ว่าด้วย **"สัปปุริสธรรม 7"** ธรรมที่ทำให้คนเป็นสัปปุริส คือคนที่เก่ง ดี คนที่ประสบความสำเร็จในชีวิต มี 7 ประการ คือ

- 1.เป็นคนที่มีรู้จักเหตุ
- 2.เป็นคนที่มีรู้จักผล
- 3.เป็นคนที่มีรู้จักกาล
- 4.เป็นคนที่มีรู้จักตน
- 5.เป็นคนที่มีรู้จักประมาณ
- 6.เป็นคนที่มีรู้จักชุมชน
- 7.เป็นคนที่มีรู้จักบุคคล

ทั้ง 7 ประการนี้ก็พอจะเป็นแนวชี้นำผู้คนให้มีความคิดชอบ ดำเนินพฤติกรรมดี ประกอบกรรมดี ก็จะเป็นคุณแก่องค์กร คราวนี้เราลองมาพิจารณา**"โลกหมุนเวียนกับการเปลี่ยนแปลง"** ในเชิงศึกษาติดตามพฤติกรรมการบริหารจัดการองค์กรของโลกตะวันออกอย่างวิถีของญี่ปุ่นที่ผ่านมาในช่วง30-40ปีที่ผ่านมา จิบกาเฟยอยากให้ออกาเฟยอ่อนไปทบทวนวิถีชีวิตประจำวันกับเครื่องมือใช้สอยในชีวิตประจำวันของพวกเขาในช่วงสิบปีปีก่อนหลังจากพวกเขาหันหน้ามานิยมใช้สินค้าในครัวเรือนเช่นหม้อข้าว ตู้เย็น พัดลม เครื่องดูดฝุ่น เครื่องซักผ้า จนมาถึงรถยนต์ซึ่งบางคนบอกว่าเป็นปัจจัยที่ 5 นี่ล้วนแล้วแต่จะใช้สินค้าญี่ปุ่น ซึ่งในช่วงเวลาดังกล่าวนั้นมันเป็นผลิตภัณฑ์ที่ใช้ง่ายใช้คล่องราคาถูกกว่าสินค้าจากยุโรปและอเมริกาที่เคยครองตลาดอยู่เดิม



จิตกาแฟยามเช้า

ที่เป็นเช่นนี้เพราะอะไร? ก็เพราะผลิตภัณฑ์ที่ญี่ปุ่นทำขึ้นมาได้นั้นได้มี "การปรับปรุงคุณภาพ" ความมีคุณภาพในสินค้าและผลิตภัณฑ์ของญี่ปุ่นคือสิ่งที่สามารถส่งต่อและเชื่อมโยงไปยังผู้บริโภคผู้ใช้งานได้เมื่อเกิดความพึงพอใจ ดังนั้นเจ้า "ความพึงพอใจของลูกค้า" จึงเป็นหัวใจที่ผู้ผลิตดึงเอาออกไปจากผู้บริโภคไปสร้างผลิตภัณฑ์ มันถูกนำไปจากการศึกษาปรับปรุงให้สินค้าและผลิตภัณฑ์แต่ละชิ้นแต่ละอันทำหน้าที่ให้กับผู้ใช้งานหรือผู้บริโภคได้ตั้งใจประสงค์ นี่เองที่จะเป็นคำตอบและคำตอบนั้นมันไม่ได้ลอยๆอยู่บนเรื่องของ "คุณภาพ" เรื่องของคุณภาพที่โลกตะวันตกนำความคิดมาให้ญี่ปุ่นและญี่ปุ่นเข้าใจสามารถต่อยอดความคิดด้วยการ "ทำการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง"(Continuous improvement)

แล้วเจ้าการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องนั้นญี่ปุ่นเขาทำกันอย่างไร? ก็ง่ายๆเข้าหูก็หลายคนแล้ว ลองทำเลียนแบบญี่ปุ่นกันในหลายองค์กรก็แล้วคือพยายามทำกิจกรรม 5 ส. สะสาง สะดวก สะอาด สุขลักษณะ สร้างนิสัย ที่มีซึมลึกลงกันบั้งหัวใจ "คน" ญี่ปุ่น และถ้าจะเอาเรื่องพฤติกรรมมนุษย์เข้ามาประกอบในนี้ว่าลึกๆคนนั้นอยากทำดี เมื่อทำดีแล้วต้องมี "แรงเสริมทางบวก" หรือการให้รางวัลกับคนทำดี นั่นคือที่มาของการสร้าง "กลุ่มควบคุมคุณภาพ" และ "กิจกรรมการประกวดการปรับปรุงคุณภาพ" ที่กระทำโดยกลุ่มคนที่ทำงานอยู่หน้างาน

"อาจารย์ครับ หัวหน้าพยายามรีดเอาการปรับปรุงงานเดือนละเรื่องครับ ผมจะทำไมยังงี้ดี?" คำถามนี้หลุดออกจากปากพนักงานที่หน้างานของโรงงานผลิตภัณฑ์เครื่องใช้ในครัวเรือน ทุนจากเกาหลี โรงงานตั้งอยู่ย่านปลวกแดง จังหวัดระยอง ย่านนิคมอุตสาหกรรมของไทยแลนด์ การปรับปรุงในที่นี้เป็นเรื่องง่ายๆใกล้ตัวคนปฏิบัติงานที่หน้างาน และก็มีใช้เรื่องใหญ่โตขนาดจะต้องไปพลิกหน้ามือเป็นหลังมืออย่าง "การรีเอนจิเนียริง" หรือ "การรื้อปรับระบบ" แต่อย่างไร หากแต่เป็นกิจกรรมเล็กๆกระจายกันอยู่ที่หน้างานของกิจกรรมการผลิตผลิตภัณฑ์ต่างๆที่หน้างานทำมันอยู่กับมือและค้นคิดหาทางปรับปรุงเอาไปแข่งขันทางความคิดในความเฉลียวฉลาดและสามารถที่พลังความคิดกลุ่มสร้างขึ้นมาร่วมกัน ฟังกันและกัน รวมทั้งฟังความมาจากลูกค้า ฟังมาจากหัวหน้างานที่มีประสบการณ์มาร่วมกันหมุนเวียนการเปลี่ยนแปลงในภาพของการวางแผนร่วมกัน การลงมือร่วมกัน การควบคุมตรวจสอบคุณภาพร่วมกันและการผลิตออกมาให้เป็น "ชิ้นงานที่มีคุณภาพ"

โลกหมุนเวียนกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์กรของญี่ปุ่นหรือตัวแทนของโลกตะวันออกจึงเป็นไปในลักษณะที่มีการปรับปรุงอย่างค่อยๆเป็นค่อยๆไปและกระทำกันอย่างต่อเนื่องที่เรียกว่า KAIZEN และเรื่องนี้ได้สร้างปรากฏการณ์ใหญ่ในการได้เปรียบเสียเปรียบทางการค้าระหว่างโลกตะวันตกกับโลกตะวันออกต่อมามากต่อมากแล้ว ลึกๆส่วนหนึ่งอาจจะไปเป็นต้นเหตุต่อเนื่องไปยัง Wall Street Occupy

".....จากประเทศที่มีระบบการปกครองซึ่งใช้กันมาแต่โบราณกาล ประเทศไทยได้รับและถูกอิทธิพลตะวันตกบีบบังคับให้ปรับปรุงระบบการปกครองให้มีระเบียบแบบแผนตามแบบฉบับตะวันตก อันผลของการปฏิรูปดังกล่าว ยังปรากฏให้เห็นในโครงสร้างของการปกครองไทยตราប់เท่าทุกวันนี้" (ขบถ ร.ศ.121 ,เดช บุญนาค 2533)

ความเห็นดังกล่าวในเรื่องโลกหมุนเวียนกับการเปลี่ยนแปลงในประเทศในราชอาณาจักรที่ตั้งที่คุณเดชฯ กล่าวในคำนำหนังสือเล่มนี้ยังยืนยันว่าพวกเราได้รับความคิดตะวันตกมา และมาในวันนี้เราต่อสู้กับความคิดนี้ด้วยความสับสน เพราะพวกเราบางคนก็ก้าวเข้ามาใช้อำนาจฝ่ายบริหารในระบบที่เรียกว่า "ประชาธิปไตย" ยังขาดสติและขาดความตั้งใจจริงที่จะทำให้ประเทศชาติเจริญรุ่งเรืองจริงๆ ยังฟังหวังเอากระบวนการของโลกตะวันตกที่เรียกว่า "ประชาธิปไตย" นี้มาสวมใส่ในร่างกายเสื้อผ้าและจิตใจในความเป็นคนไทยที่รักเสรีเป็นไทโดยแฝงเอาประโยชน์จากระบบเข้าประโยชน์ตนประโยชน์หมู่คณะและพรรคพวกมากกว่าจะให้ตกแก่ส่วนรวม

โลกของการเมืองการปกครองประเทศไทยระบอบประชาธิปไตยละ ในเมื่อคณะที่อ้างตัวว่าเป็น "คณะราษฎร" ได้มีความเพียรพยายามเปลี่ยนแปลงการปกครองมาตั้งแต่ปี 2475 ปัจจุบันมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงไปถึงไหนแล้วนั้น? น่าจะมาลองทบทวนดู ว่าหากจะนำความคิดขององค์ประกอบ 7 ประการขององค์กรที่ประสบความสำเร็จมาเทียบเคียงกันดูกับในระดับประเทศแล้วพิจารณาไตร่ตรองว่า ส่วนไหนที่ใดที่เราควรจะต้องปรับปรุงก่อนหลังใน 7 ประการนั้น เราจะปรับตรงไหนก่อน จะปรับแบบพลิกหน้ามือเป็นหลังมือแบบโลกตะวันตกหรือจะปรับแบบค่อยเป็นค่อยไปอย่างโลกตะวันออก ก็ยังต้องทิ้งไว้เป็นข้อคิดต่อไป

จิตกาแฟไม่ขอเข้าไปแตะเรื่องการเมืองการปกครองไทยในรายละเอียดของการพิจารณานำเอาองค์ประกอบ 7 ประการขององค์กรที่ประสบความสำเร็จมาศึกษาเปรียบเทียบและวิเคราะห์แต่อยากให้ออกกาแฟลองนำไปคิดเทียบเคียงกันดูเอาเองในแต่และองค์ประกอบตามธรรมชาติของสัปปุรุช ให้ได้รู้เท่าทันกับความพยายามเปลี่ยนแปลงของคนที่คุณอำนาจในระบบการปกครองที่เราต้องอยู่ภายใต้ในปัจจุบัน เพราะอะไร?

เพราะว่าไม่อย่างสูญเสียเงิน 2,000 ล้าน เงินภาษีที่จิตกาแฟก็ร่วมรอกในแบบ ฆงด.และถูกหักจ่าย จ่ายไปเพื่อจะซื้อคำตอบที่ก็ยังไม่สามารถปรับปรุงประเทศไทยให้ดีกว่าเดิมแต่อย่างใด? จะปรับปรุงตรงไหนก่อนหลัง ก็น่าจะใช้เอกลักษณ์ของผู้ทำหน้าที่เสียภาษีของแต่ละคนไปพิจารณากันดูนะครับ

สมลักษณ์ หิรัญบุรณะ

