

เอกสารรายงาน

การคิดเชิงเปรียบเทียบ
การคิดเชิงสังเคราะห์

โดย

พ.อ.บัญชา ดุริยพันธ์

นศ.วทบ.สบส.

หลักสูตรหลักประจำชุดที่ 53

หมายเลข 63

สารบัญ

ชื่อเรื่อง	หน้า
การคิดเชิงเปรียบเทียบ	1
ตัวอย่างการคิดเชิงเปรียบเทียบ	2-6
การกำหนดวัตถุประสงค์การคิดเชิงเปรียบเทียบ	
กำหนดเกณฑ์ (criteria) การเปรียบเทียบและแจกแจงรายละเอียดเปรียบเทียบและตอบวัตถุประสงค์	
การคิดเชิงสังเคราะห์	7
สรุปขั้นตอนของการคิดเชิงสังเคราะห์	
ตัวอย่างการคิดเชิงสังเคราะห์	8-9
บทสรุปการคิดเชิงเปรียบเทียบกับการคิดเชิงสังเคราะห์ในแง่มุมมองการคิดเรื่องค่าของคน	10-11
บรรณานุกรม	12

การคิดเชิงเปรียบเทียบ

การคิดเชิงเปรียบเทียบ (COMPARATIVE THINKING)

หมายถึง : ความสามารถในการพิจารณาเทียบเคียงความเหมือนและ / หรือความแตกต่างระหว่างสิ่งหนึ่งกับสิ่งอื่น ๆ รวมทั้งความสามารถ ในการเปรียบเทียบสิ่งหนึ่งเป็นอีกสิ่งหนึ่งเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ ตอบสนองเป้าหมายที่ต้องการ

การเปรียบเทียบ : “ลักษณะเทียบเคียง” การพิจารณาเทียบเคียงสิ่งต่าง ๆ ตั้งแต่สององค์ประกอบขึ้นไป เพื่อให้เห็นลักษณะที่เหมือนกัน หรือแตกต่างกันของสิ่งเหล่านั้น

ทำไมจึงต้องมีการเทียบเคียง

- เมื่อต้องการหาทางเลือกจากตัวเลือกที่มีมากกว่าหนึ่งทางเลือก
- ต้องการเห็นความชัดเจนว่าสิ่งต่าง ๆ นั้นเหมือนกันหรือแตกต่างกันอย่างไร
- ต้องการทราบการเปลี่ยนแปลงของสิ่งเดียวกัน

(พ.อ.สมนึก ขุนทอง, เอกสารบรรยาย นศ.วทบ.ชุดที่53 การคิดเชิงเปรียบเทียบ)

หลักการคิดเชิงเปรียบเทียบ ได้แก่

1. กำหนดวัตถุประสงค์ของการเปรียบเทียบ
2. กำหนดเกณฑ์ (criteria) การเปรียบเทียบ
3. แจกแจงรายละเอียดของแต่ละเกณฑ์
4. เปรียบเทียบและตอบวัตถุประสงค์

การคิดเปรียบเทียบเพื่อวิเคราะห์กับเหตุการณ์ที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน มีความสัมพันธ์ใกล้เคียงกัน เพื่อให้เราลดความผิดพลาด เช่น สมมุติว่ามีเหตุการณ์ใดเกิดขึ้นแต่ยังไม่ชัดเจนอาจไม่สามารถวิเคราะห์ได้หรือตัดสินใจได้ ก็นำมาเปรียบเทียบวิเคราะห์ได้ว่าเหตุการณ์ไหนดีเหตุการณ์ไหนไม่ดี การคิดเปรียบเทียบเพื่อแก้ปัญหาเป็นการจุดประกายความคิดและการสร้างสรรค์ใหม่ ๆ

การคิดเชิงเปรียบเทียบมีประโยชน์มากสำหรับผู้บริหาร 3 ด้านคือ

1. คิดเปรียบเทียบใช้วิเคราะห์
2. คิดเปรียบเทียบใช้อธิบาย
3. คิดเปรียบเทียบเพื่อแก้ปัญหา

(เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, การคิดแบบนักบริหาร)

ตัวอย่าง การคิดเชิงเปรียบเทียบ

“ค่าของคน อยู่ที่ผลของงาน” คิดเชิงเปรียบเทียบกับ “ค่าของคน อยู่ที่คนของใคร”

- การเปรียบเทียบตามหัวข้อที่กำหนด เป็นการเปรียบเทียบ: “ลักษณะเปรียบเทียบ” ...การเปรียบเทียบสิ่งหนึ่งเป็นอีกสิ่งหนึ่งเฉพาะส่วนที่มีความคล้ายคลึงกันในบางด้าน เพื่อช่วยในการอธิบาย ให้เกิดภาพในความคิดที่เข้าใจได้ง่ายขึ้น
- ทำไมจึงต้องมีการอุปมาอุปมัย
 - เพื่ออธิบายสิ่งที่ต้องการสื่อสารได้ง่ายขึ้น
 - เพื่อสร้างอารมณ์ความรู้สึกให้ผู้รับ
 - เพื่อจุดประกายการคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ

การกำหนดวัตถุประสงค์การคิดเชิงเปรียบเทียบ

“ค่าของคน อยู่ที่ผลของงาน” และ “ค่าของคน อยู่ที่คนของใคร”

- เพื่อให้เข้าใจตรงกันในมาตรฐานที่แตกต่าง
- เพื่อลดเวลาในการอธิบาย
- เพื่อจูงใจให้เกิดการคล้อยตาม
- เพื่อจุดประกายความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ

ค่าของคน เป็นมาตรฐานสำคัญของชีวิตมนุษย์เราที่จะถูกกำหนดบนมาตรฐานต่างๆ ตามสถานะแวดล้อมของภารกิจ หน้าที่ ที่แต่ละคนมีความรับผิดชอบอยู่ นับมีความสำคัญยิ่งในการเป็นตัวชี้วัดความมีคุณค่าในทางที่ดีหรือไม่ดี...ของมนุษย์ทุกผู้ทุกคน ซึ่งจำเป็นต้องมี กรรม/กิจกรรม ที่ดีหรือไม่ดี เพื่อเป็นสิ่งเชิดชูหรือตอกย้ำให้ได้มาซึ่งความหมายของ...ค่าของคน... ดังกล่าว

แต่หากในปัจจุบันแค่ ผลของงาน ก็คงไม่สามารถนำมากำหนดความเป็น ค่าของคน ได้อย่างเที่ยงธรรมและถูกต้องในทุกโอกาสได้เสียแล้วเพราะยังมีวัฒนธรรมพิเศษสอดแทรกเข้ามาในระบบการทำงานของสังคมไทยคือ “ค่าของคน อยู่ที่ คนของใคร”

เมื่อถึงเวลานี้ประกอบกับวัฒนธรรมองค์กรที่บิดเบี้ยวและความเป็นระบบอุปถัมภ์เล่นพรรคเล่นพวกโดยไม่คำนึงถึงผลกระทบต่อความมีประสิทธิภาพและความอยู่รอดขององค์กร คำว่า “ค่าของคน” จึงเป็นความเหมือนที่แตกต่าง ทั้งนี้คงต้องแล้วแต่บุญวาสนา ของทุกๆ ท่านด้วยว่า ท่านพบ “เจ้านาย” ประเภทใด

กำหนดเกณฑ์ (criteria) การเปรียบเทียบและแจกแจงรายละเอียด

นิยามศัพท์

1. ค่าของคน

- มีทัศนคติแบบ “ฉันทำได้” (Maintain a “Can do” attitude)
- กล้าเผชิญหน้ากับปัญหา อุปสรรคและการแข่งขัน (Crush the competition)
- อดทน อดกลั่นต่อความยากลำบาก (Hang tough)
- มุ่งมั่นในความเป็นเลิศ (Be the best in the business)
- ไม่มีข้ออ้าง ข้อแก้ตัว (No excuse)
- ผู้บริหารคือสีสันขององค์กร (The boss is a colorful character)

คนพันธุ์เก่า

- ไม่ตื่นตัว กลัวความเปลี่ยนแปลง
- Say “no” ต่องานที่ยากและแปลกใหม่ ติดกรอบ
- เก่งเฉพาะด้าน
- จารีตประเพณีนิยม
- กลัว ไม่ชอบวิทยาการใหม่ๆ
- บ้างงาน
- แข็งกร้าว ก้าวร้าว แต่อ่อนโยนกับเจ้านาย

คนพันธุ์ใหม่

- มีพลวัตสูง ชอบท้าทาย
- เชื่อว่า “ฉันทำได้” “Can do” attitude
- มีความสามารถรอบตัว
- เน้น “สาระ” มากกว่า “พิธีรีตอง”
- เข้าใจและรู้จักใช้เทคโนโลยี
- ชีวิตมีคุณภาพ
- แข็งแกร่งแต่ไม่แข็งกร้าว
อ่อนโยน แต่ไม่อ่อนแอ

(สมบัติ กุสุมาวดี , การบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่)

2. ผลของงาน

บุคลากรที่สามารถที่จะปฏิบัติงานได้เป็นผลดีก็ต่อเมื่อ...

- สามารถที่จะทำงานของตนเองได้ดี (มีความรู้ ทักษะและความเข้าใจในงาน)

- มีแรงจูงใจในการทำงาน (มีสิ่งตอบสนองที่เหมาะสม)
- มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เกื้อหนุนและมีช่องทางในการแสดงออก (เช่น มีอุปกรณ์สนับสนุน มีสังคม และมีโอกาสเสนอแนะปัญหาและข้อคิดเห็น เป็นต้น)
(สมบัติ กุศุมาวลี ,การบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่)

3. คน...ของใคร

คน...ของใคร ในที่นี้ คงหมายถึง ผู้บริหาร

ผู้บริหาร ที่ดีนั้นควรจะมี หลักธรรมที่เรียกว่า **พรหมวิหาร 4** (Holy Abiding) ได้แก่

1. **เมตตา** (Living Kindness) แปลว่า ความรัก หมายถึง รักที่มุ่งเพื่อปรารถนาดี โดยไม่หวังผลตอบแทนใด ๆ
2. **กรุณา** (Compassion) แปลว่า ความสงสาร หมายถึง ความปรานีปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ สงเคราะห์สรรพสัตว์ที่มีความทุกข์ให้หมดทุกข์ตามกำลังกาย กำลังปัญญา กำลังทรัพย์
3. **มุทิตา** (Sympathetic Joy) แปลว่า มีจิตอ่อนโยน หมายถึง จิตที่ไม่มีความอิจฉาริษยาเจือปน มีอารมณ์สดชื่นแจ่มใสตลอดเวลา
4. **อุเบกขา** (Neutrality) แปลว่า ความวางเฉย นั่นคือ มีการวางเฉยต่ออารมณ์ที่มากกระทบ และทรงความยุติธรรมไม่ลำเอียงต่อผู้ใดผู้หนึ่ง

คงไม่ต้องขยายความมากกว่านี้ละครับ เพราะชาวพุทธ หรือไม่ใช่ชาวพุทธ ที่เคยเรียนโรงเรียนในประเทศไทยทุกคนทราบดีอยู่แล้ว แต่ผู้บริหารอย่าหลงไปยึดถือเอา **พรหมวิหาร 4** เป็นที่ตั้งก็แล้วกัน ซึ่งได้แก่ “ **บ้ำอำนาจ น้อราษฎร์ บังหลวง หลอกหลวงลูกน้อง ยกย่องคนชั่ว** ”

ผู้บริหาร ที่ดีนั้นควรจะมี ธรรมะที่เรียกว่า **สังคหวัตถุ 4** (Base of Sympathy) ซึ่งเป็นธรรมอันเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจผู้อื่น หรือธรรมเพื่อให้คน เป็นที่รักของคนทั่วไป อันได้แก่

1. **ทาน** (Giving Offering) คือการให้ เสียสละ แบ่งปันแก่ผู้อื่น
2. **ปิยวาจา** (Kindly Speech) คือ พูดจาด้วยถ้อยคำสุภาพ นุ่มนวล เหมาะแก่ บุคคล เวลา สถานที่ พูดในสิ่งที่ประ โยชน์ พูดในทางสร้างสรรค์ พูดให้เกิดเกิดพลังใจ
3. **อัตถจริยา** (Useful Conduct) ทำตนให้เป็นประโยชน์ ตามกำลังสติปัญญา ความรู้ ความสามารถ กำลังทรัพย์ และเวลาที่มี อย่างไม่เป็นที่เดือดร้อนแก่ตน หรือผู้อื่น

