

ISSN 2774 1354 (Print)
ISSN 3056 9842 (Online)

**วารสารวิชาการสังคมศาสตร์วิทยาลัย
สงฆ์ร้อยเอ็ด**

**JOURNAL OF SOCIAL SCIENCES ROI ET
BUDDHIST COLLEGE**



**252 หมู่ 4 วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด
ต.นิเวศน์ อ.ธวัชบุรี จ.ร้อยเอ็ด**

**ปีที่ 3 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม-สิงหาคม 2567)
Vol. 3 No. 2 (May-August 2024)**



ISSN: 2774 1354 (Print)

ISSN: 3056 9842 (Online)

วารสารวิชาการสังคมศาสตร์วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด
Journal of Social Sciences Roi Et Buddhist College

Volume 3 No.2 May-August 2024

ปีที่ 3 ฉบับที่ 2 เดือน พฤษภาคม-สิงหาคม 2567

วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย

วารสารวิชาการสังคมศาสตร์ วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด ปีที่ 3 ฉบับที่ 2

พฤษภาคม-สิงหาคม 2567

Journal of Social Sciences Roi Et Buddhist College

Volume 3 No.1 January-April 2024

จัดทำโดย สำนักงานวิชาการ วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

โทรศัพท์ 043-568487

วารสารวิชาการสังคมศาสตร์วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด Journal of Social Sciences Roi Et Buddhist College

- **เจ้าของ**

สำนักงานวิชาการ วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

- **Owner**

Office of Academic Affairs Roi Et Buddhist College, Mahachulalongkornrajavidyalaya University

- **สำนักงาน**

วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เลขที่ 252 หมู่ที่ 4 ตำบลนิเวศน์
อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด 45170

โทร/โทรสาร (043) 569517, (043) 569487 <http://roiet.mcu.ac.th/>

Email: Roiet@mcu.ac.th

- **Officer**

Roi Et Buddhist College

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

252 M.4, Niwet, Thawutburi, Roi-et, Thailand, 45170

Tel/Fax: +66 43 569 517, 66 43 569487 <http://roiet.mcu.ac.th/>

Email: Roiet@mcu.ac.th

● ที่ปรึกษา (Advisors)

อธิการบดี	Rector
รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร	Vice-Rector for Administration
รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ	Vice-Rector for Academic Affairs
รองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและพัฒนา	Vice-Rector for Planning and Development
รองอธิการบดีฝ่ายกิจการทั่วไป	Vice-Rector for General Affairs
รองอธิการบดี วิทยาเขตขอนแก่น	Vice-Rector for MCU
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย	Dean, Graduate School
คณบดีคณะพุทธศาสตร์	Dean, Faculty of Buddhism
คณบดีคณะสังคมศาสตร์	Dean, Faculty of Social Sciences
ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์	Director, Buddhist Research Institute
ผู้อำนวยการกองวิชาการ	Director of Academic Division
ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด	Director of Buddhist College

● บรรณาธิการ

พระครูสุตวรธรรมกิต, ผู้ช่วยศาสตราจารย์, ดร.	Phrakhrusutawarathamakit, Asst.Prof. Dr.
---	--

● ผู้ช่วยบรรณาธิการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุกานดา จันทวารีย์	Asst.Prof. Dr. Sukanda Junthavaree
--	------------------------------------

● กองบรรณาธิการ (Editorial Board)

ผศ.ดร.สยามพร พันธุ์ไชย	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ผศ.ดร.ไพฑูรย์ สวนมะไฟ	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ผศ.ดร.สุทธิพันธ์ อรัญญวาส	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พระครูปริยัตินิเวศ, ผศ.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ผศ.อภิชาต พรหมศรี	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ผศ.กิตติพัทธ์ เทศกำจร	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พระครูภาวนาพัฒนบัณฑิต, ผศ.ดร.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พระอธิการณัฐวุฒิ สิริจันโท, ดร.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ผศ.ดร.สนุก สิงห์มาตร	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ดร.พิกุล มีมานะ	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
รศ.ดร.ภักดี โพธิสิงห์	มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
รศ.ดร.สัญญา เคนาภูมิ	มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ผศ.ดร.สรพงศ์ แสงเรณู	มหาวิทยาลัยแม่โจ้
ผศ.ธรรมรัตน์ สันธเดช	มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

● ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาบทความ (Reviewers)

ผู้ทรงคุณวุฒิภายใน

พระธรรมวัชรบัณฑิต, ศ.ดร.

พระเทพปวรเมธี, รศ.ดร.

พระสุวรรณเมธากรณ์, ผศ.

พระเมธีธรรมจารย์, รศ.ดร.

พระสุธีรัตนบัณฑิต, รศ.ดร.

พระอุดมสิทธิธนายก, ผศ.ดร.

พระครูปริยัติกิตติธำรง, รศ.ดร.

พระมหาสมบุญ วุฑฒิโกโร, รศ.ดร.

พระมหากฤษฎา กิตติโสภโณ, ผศ.ดร.

พระปลัดระพิน พุทธิสารโ, ผศ.ดร.

พระมหาดาวสยาม วชิรปัญโญ, ผศ.ดร.

พระมหาโยธิน โยธโก, รศ.ดร.

ศาสตราจารย์ ดร.บุญทัน ดอกไธสง

ศาสตราจารย์ ดร.จำนงค์ อติวัฒนสิทธิ์

รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม

รองศาสตราจารย์ ดร.โกนิษฐ์ ศรีทอง

รองศาสตราจารย์ ดร.สมชัย ศรีนอก

รองศาสตราจารย์ ดร.สมาน วามสนิท

รองศาสตราจารย์ ดร.สุรินทร์ นิยมางกูร

รองศาสตราจารย์ ดร.พิเชฐ ทั้งโต

รองศาสตราจารย์ ดร.เอกฉันท จารุเมธีชน

รองศาสตราจารย์ ดร.ประพันธ์ ศุภสร

รองศาสตราจารย์ ดร.ชัชชนันท์ อิศรเดช

รองศาสตราจารย์ ดร.เต็มศักดิ์ มออินทร์

รองศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาญชัย ฮวดศรี

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวิน ทองปั้น

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรพันธ์ วงศ์พรพจน์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประเสริฐ ธลาว

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยุทธนา ประณีต

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัฐพล เย็นใจมา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิดา หนัมนมี

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุริยา รักษาเมือง

ดร.กรกต ชาบบัณฑิต

ผศ.ดร. สุรพล พรหมกุล

ผศ.ดร.นิเทศ สนั่นนารี

มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

รศ.ดร.วิทยา ทองดี
ผศ.ดร.เรียงดาว ทวะชาลี

มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย

ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

ศาสตราจารย์ พลโท ดร.โอกาส รัตนบุรี
รศ.ดร.ภักดี โพธิ์สิงห์
รศ.ดร.ยุภาพร ยุภาศ
ผศ.ดร.หอมหวล บัวระภา
รศ.ดร.ฉลอง พันธุ์จันทร์
รศ.ดร.ธีรพงษ์ มีไธสง
รศ.ดร.รัตน์ ปัญญาภา
ผศ.ดร.สัญญา เคนาภูมิ
ผศ.ดร.สาคร พรหมโคตร
ผศ.ดร.วิเชียร แสนมี
ผศ.ดร.สุรพงษ์ แสงเรณู
ผศ.ดร.เบญจวรรณ บุญโทแสง
ผศ.อภิรักษ์ บุรรุ่งโรจน์
ผศ.ธรรมรัตน์ สินธุเดช
ผศ.พิมลศักดิ์ นิลผาย
พลเอก ผศ.ดร.เกษมชาติ นเรศเสนีย์

ดร.พรนภา เตียสุธิกุล

อาจารย์อรัญญา เดชพงษ์

นักวิชาการอิสระ
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
มหาวิทยาลัยขอนแก่น
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย
มหาวิทยาลัยขอนแก่น
มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด
มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด
มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด
มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด
มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ตะวันออก
วิทยาเขตจักรพงษ์ภูวนารถ

● ฝ่ายประสานงานและการจัดการ (Coordination and Management)

พระครูวินัยธรวรารุณี มหาวโร, ดร.
พระอธิการณัฐวุฒิ ฐานวุฑโฒ
พระณัฐวุฒิ ศิริจินโท, ดร.
พระครูใบฎีกาชาญยุทธ จิรสุโภ
พระอธิการระพีณ จิตธมโม
นายนาวิ แก้วดี
นางสาวอนงค์ นินทรราช
นางสาวชนัญชิดา ถาวะโร
นายจักรี ผารัตน์

● ฝ่ายประสานงานต่างประเทศ (Coordination of Foreign)

พระมหาคมคาย สิริปัญญา, ดร.

- ฝ่ายนิติกร (Legal officer)

พระพลากร สุ่มงคโล, ดร.

ผศ.ดร.สนุก สิงห์มาตร

ผศ.ดร.สุทธิพันธ์ อรัญवास

- พิสูจน์อักษร (Proofing)

ดร.พิกุล มีมานะ นางสาววิกุล วิลัยหล้า

- ศิลปกรรม (Designed) พระครูปริยัติวรเมธี, ผศ.ดร

ผศ.กิตติพัทธ์ เทศกำจร

- ฝ่ายสมาชิก

ผศ.อภิขญา พรรณศรี นางรมิตา สวนมะไฟ นางสาวณัญญา แก้วดี

- กำหนดออกเผยแพร่

ฉบับที่ 1 เดือน มกราคม-เมษายน

ฉบับที่ 2 เดือน พฤษภาคม-สิงหาคม

ฉบับที่ 3 เดือน กันยายน-ธันวาคม

บทบรรณาธิการ

วารสารวิชาการสังคมศาสตร์วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด ได้จัดพิมพ์ขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อรวบรวมองค์ความรู้ผลงานทาง วิชาการ ผลงานวิจัย และแลกเปลี่ยนแนวคิด ความก้าวหน้าใหม่ทางด้านพระพุทธศาสนา ศิลปะศาสตร์ รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ พร้อมทั้งสหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

วารสารวิชาการสังคมศาสตร์วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด ได้ดำเนินการนำองค์ความรู้จากการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ค้นคว้าวิจัย จากหลายกลุ่มสหวิทยาการ ซึ่งได้ผ่านการกลั่นกรอง พิจารณา จากผู้ทรงคุณวุฒิที่ทรงความรู้ เพื่อให้ได้คุณภาพ และถูกต้องตามหลักวิชาการ ทางกองบรรณาธิการได้ดำเนินงานพัฒนาวารสารอยู่ตลอด ปรับปรุงระบบงานให้ สอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐาน ปัจจุบันได้พัฒนาสู่การเป็นวารสารที่ได้มาตรฐานของศูนย์ดัชนีการอ้างอิง วารสารไทย (TCI)

ในนามของบรรณาธิการ ขอเจริญพรขอบคุณผู้ร่วมเสนอผลงานทั้งบทความวิจัยและบทความวิชาการทุกท่าน รวมทั้งผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินบทความวิจัยที่ให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ ส่งผลให้วารสารวิชาการสังคมศาสตร์ มีคุณภาพและมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น หากผู้อ่านมีข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ อันจะนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาวารสารให้มีความสมบูรณ์มากขึ้น ทางกองบรรณาธิการวารสารวิชาการสังคมศาสตร์ขอน้อมรับด้วยความยินดี และขอเจริญพร ขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

พระครูสุตวรธรรมกิจ, ผศ.ดร.

บรรณาธิการ

สารบัญ

- **หลักพุทธธรรมที่ส่งเสริมภาวะผู้นำของผู้บริหาร**
Buddhadhamma That Promotes Executive Leadership
พระมหาคำพันธ์ รัตนชัยโย.....1
- **การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ**
Buddhist Human Resource Management
อุทัย ภูบังดาว.....13
- **การสร้างสันติภาพตามหลักอหิงสาธรรมเชิงพุทธ**
Building peace according to Buddhist nonviolence
วิภาพรรณ อุปนิสากร.....24
- **ธนาคารน้ำใต้ดินกรณีพื้นที่ต้นแบบองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหมี อำเภอกุตุชุม จังหวัดยโสธร :
ทางออกการบริหารจัดการน้ำเพื่อแก้ปัญหาภัยแล้ง-น้ำท่วมภาคอีสานอย่างยั่งยืน**
The underground water bank in the case of Nong Mi Subdistrict Administrative
Organization, Kut Chum District, Yasothon Province is a water management solution
to solve drought-flood issues in a sustainable manner
วิญญู ยุพฤทธิ.....36
- **การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารส่วนท้องถิ่นตำบลป่าเมี่ยง อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัด
เชียงใหม่**
Participation of the people in local administration in Pa miang subdistrict doi saket
district of Chiang Mai province
พิรุณ อินแสง และคณะ.....48

หลักพุทธธรรมที่ส่งเสริมภาวะผู้นำของผู้บริหาร Buddhadhamma That Promotes Executive Leadership

พระมหาคำพันธ์ รัตนชัยโย

Phra Maha Khamphan Rananyacho

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี

Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Ratchaburi Buddhist CollegeE-mail:

Khamphan2567@hotmail.com

Received: 22 August 2024; Revised: 29 August 2024; Accepted: 29 August 2024

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาหลักพุทธธรรมที่ส่งเสริมภาวะผู้นำของผู้บริหาร ผลการศึกษาพบว่า หลักพุทธธรรมที่ส่งเสริมภาวะผู้นำของผู้บริหาร เป็นการพัฒนาผู้บริหารโดยบูรณาการ หลักพุทธธรรมมาเป็นฐานแห่งความคิดให้เกิดทักษะ การเรียนรู้ และก่อให้เกิดความรู้ มีความเป็นเลิศทั้งทางด้าน พฤติกรรม จิตใจ และปัญญา โดยผ่านกระบวนการให้การศึกษาบูรณาการกับ หลักปาปณิกธรรม 3 ประกอบด้วย 1) จักขุมา มีตาดี 2) วิธูโร มีธุรกิจดี และ 3) นิสยสัมปันโน พร้อมด้วยแหล่งทุนเป็นที่อาศัย หลักสปปุริสธรรม 7 ประกอบด้วย 1) ธัมมัญญตา เป็นผู้รู้จักเหตุ 2) อัตถัญญตา เป็นผู้รู้จักผล 3) อัตตัญญตา เป็นผู้รู้จักตน 4) มัตตัญญตา เป็นผู้รู้จักประมาณ 5) กาลัญญตา เป็นผู้รู้จักกาล 6) ปริสัญญตา เป็นผู้รู้จักบริษัท และ 7) ปุคคัลญตา เป็นผู้รู้จักบุคคล หลักอิทธิบาท 4 ประกอบด้วย 1) ฉันทะ ความพอใจ 2) วิริยะ ความเพียร 3) จิตตะ ความคิด และ 4) วิมังสา ความไตร่ตรอง และหลักสังคหวัตถุ 4 ประกอบด้วย 1) ทาน การให้ 2) ปิยวาจา การพูดจาด้วยถ้อยคำไพเราะอ่อนหวาน 3) อัตถจริยา การประพฤติสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่บุคคลอื่น และ 4) สมานัตตตา การวางตนสม่ำเสมอ ทำตัวให้เข้ากับผู้อื่นได้ อันจะส่งเสริมภาวะผู้นำของผู้บริหารไปสู่ความเป็นเลิศและสมบูรณ์ สามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

คำสำคัญ: หลักพุทธธรรม; ภาวะผู้นำ; ผู้บริหาร

Abstract

The purpose of this academic article is to study Buddhadhamma that promote executive leadership. The results of the study found that Buddhist principles that promote executive leadership It is the development of administrators by integrating Buddhist principles as the basis of thinking to create skills, learning, and knowledge. Have excellence in behavior, mind, and wisdom through the process of providing education integrated with the 3 Papanikadhamma principles, consisting of 1) Chakkuma, having good eyesight, 2) Vithuro, having good business, and 3) Nissayasa. Mpanno along with a source of capital as a residence The principles of Sappurisadhamma 7 consist of 1) Dhammaññūtā, who knows causes, 2) Attanñūtā, who knows results, 3) Attanñūtā, who knows self, 4) Mattanyūtā, who knows. Approximately 5) Kalanyūtā is a person who knows time, 6) Parisanyūtā is a person who knows companies, and 7) Pukkalanyūtā is a person who knows people. The 4 principles

of Iddhipāda consist of 1) chanda, contentment, 2) perseverance, 3) perseverance. Citta, thought, and 4) vimansa, contemplation, and the 4 principles of saṅgahavatthu, consisting of 1) alms, giving, 2) piya speech, speaking with sweet, sweet words, 3) atthacariya, helping one another, and 4) samānatta, consistent conduct. which will promote the leadership of executives towards excellence and perfection Able to lead the organization to success according to the goals set.

Keywords: Buddhaddhamma; Leadership; executive

1. บทนำ

หลักธรรมสำหรับผู้เป็นสำคัญที่ผู้นำจะต้องมี คำสั่งสอนของพระพุทธองค์ที่แสดงให้เห็นถึงคุณลักษณะ หรือวิถีทางของการที่จะเป็นผู้นำที่ดี ผู้นำในทางพระพุทธศาสนานั้น มีรากฐานมาจากแนวทางในการสร้างสรรค์บุคลากรในองค์กร ให้มีบุคลิกลักษณะของความเป็นผู้นำ ด้วยการใช้เทคนิควิธีการ ซึ่งคาดหวังถึงผลที่สามารถนำมาใช้ในการจูงใจให้บุคคลอื่นประพฤติ ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ของตนที่ต้องการโดยพิจารณาถึงระดับขั้นความต้องการภายในของมนุษย์ พุทธวิธีในการนำ และภาวะผู้นำขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าที่ได้ทรงใช้พุทธวิธีในการนำมวลหมู่สมาชิกขององค์การพุทธ ด้วยการใช้หลักธรรม และการปฏิบัติของพระองค์นำพาสมาชิกขององค์ ไปสู่ทางแห่งความสงบร่มเย็น และมีรากฐานที่มั่นคง ซึ่งผลจากการศึกษาถึงพุทธประวัติ ผู้ศึกษาพบว่า พระพุทธองค์ ทรงเป็นผู้นำที่เน้นการเปิดโอกาสให้แก่สมาชิก ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของการตัดสินใจ สมาชิกสามารถแสดงความคิดเห็น หรือคัดค้านได้ โดยอิสระ เมื่อตนมีความคิดเห็นอื่นๆ หรือแม้แต่การมีความคิดเห็นที่ไม่ตรงกันก็ตามพระพุทธองค์ทรงมอบอำนาจให้สงฆ์ หรือเหล่าสมาชิกทั้งปวงเป็นใหญ่ และได้กระจายอำนาจในการมอบหมายงานการมอบความไว้วางใจให้แก่พระสงฆ์สาวก โดยทรงคำนึงถึงความสอดคล้องกันของงานเป็นสำคัญ เพื่อใช้เป็นแนวทางที่จะนำไปปฏิบัติ ซึ่งมีหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้สำหรับผู้เป็นผู้นำได้

จากความรู้ที่กล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่า การจะเป็นนักบริหารในทางพระพุทธศาสนานั้น จะต้องนำหลักธรรมเข้ามาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานด้วย อาทิเช่น หลักปาปณิกธรรม 3 ประกอบด้วย (พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), 2538) 1) จักขุมา มีตาดี 2) วิธูโร มีธุรกิจดี และ 3) นิสสยสัมปันโน พร้อมด้วยแหล่งทุนเป็นที่อาศัย เป็นหลักธรรมที่พระพุทธเจ้าทรงสอนภิกษุด้วยการนำหลักธรรม 3 ข้อ ของพ่อค้าที่ประสบความสำเร็จในการค้ามาอธิบายเทียบให้ภิกษุเห็นและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติธรรมให้ประสบความสำเร็จ ส่วนนักบริหารจะทำหน้าที่สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี จึงต้องมีคุณลักษณะ 3 ประการนี้ หลักสัพปุริสธรรม 7 ประกอบด้วย (ที.ปา (ไทย) 11/330/333) 1) ธัมมัญญตา รู้จักเหตุ 2) อตถัญญตา รู้จักผล 3) อตตัญญตา รู้จักตน 4) มัตตัญญตา รู้จักประมาณ 5) กาลัญญตา รู้จักกาล 6) ปริสัจญตา รู้จักบริษัท และ 7) ปุคคลัญญตา รู้จักบุคคล อันเป็นธรรมของสัตบุรุษ หรือ ธรรมที่ทำให้เป็นสัตบุรุษ คุณสมบัติของคนดี ธรรมของผู้ดี ซึ่งสอดคล้องกับคุณลักษณะของผู้นำหรือผู้บริหารที่ดี หลักอิทธิบาท 4 ประกอบด้วย (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), 2549) 1) ฉันทะ ความพอใจ 2) วิริยะ ความเพียร 3) จิตตะ ความคิด และ 4) วิมังสา ความไตร่ตรอง หมายถึงธรรมเครื่องให้ถึงความสำเร็จ หรือธรรมที่เป็นเหตุให้ประสบความสำเร็จ หรือแปลง่าย ๆ ว่า ทางแห่งความสำเร็จ ดังนั้น การเป็นผู้นำจะต้องอาศัยหลักธรรมข้อนี้ เพื่อนำหมู่คณะให้ประสบความสำเร็จตามที่ตั้งไว้ ส่วนหลักสังคหวัตถุ 4 ประกอบด้วย (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), 2554) 1) ทาน การให้ 2) ปิยวาจา การพูดจาด้วยถ้อยคำไพเราะอ่อนหวาน 3) อัตถจริยา การประพฤติสิ่งที่ประโยชน์แก่บุคคลอื่น และ

4) สมานัตตา การวางตนสม่ำเสมอ ทำตัวให้เข้ากับผู้อื่นได้ เป็นหลักธรรมที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจของผู้อื่น ผูกไมตรี เอื้อเฟื้อ เกื้อกูล หรือเป็นหลักการสงเคราะห์ซึ่งกันและกัน

การนี้ ผู้เขียนมีความสนใจที่จะได้นำเสนอหลักพุทธธรรมที่ส่งเสริมภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้วยการนำเอาหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาบูรณาการร่วมกับหลักวิชาการ โดยจะได้นำเสนอประเด็นที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารและหลักปฏิบัติสำหรับนักบริหารที่ดีก่อน จึงจะนำเสนอหลักพุทธธรรม เป็นลำดับต่อไป

2. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

การจะเป็นนักบริหาร ใช่ว่าจะบริหารงานเป็นอย่างเดียวไม่ได้ นอกจากการบริหารงานโดยทั่วไป แล้วนั้น นักบริหารจะต้องมีความเป็นผู้นำด้วย เพื่อเป็นหลักในการบริหาร ซึ่งจะทำให้การบริหารงาน บริหารคน ซึ่งจะทำให้การบริหารประสบผลสำเร็จได้ นักบริหารต้องมีพฤติกรรมของความเป็นผู้นำ เรียกว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่บุคคลหนึ่งหรือผู้นำพยายามใช้กำลังสมอง กำลังกาย และกำลังใจเพื่อจูงใจหรือตลใจให้ผู้ตามหรือกลุ่มกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งให้เป็นไปตามความประสงค์ของตน และเพื่อประโยชน์ของส่วนร่วม และการจูงใจหรือตลใจนั้นจะต้องไม่เป็นการบังคับ ตลอดจนต้องได้รับความยินยอมจากผู้ตามหรือจากกลุ่มด้วย (สมัย จิตต์หมวด, 2547)

ภาวะผู้นำนั้นครอบคลุมในมิติที่กว้างขวางและหลากหลายกว่าเรื่องความกล้าหาญ และการตัดสินใจการเป็นผู้นำต้องมีความสามารถในการนำหลักตันและสั่งการให้กิจกรรมทุกอย่างดำเนินไปตามเป้าหมาย และครองครองที่ต้องการซึ่งต้องประกอบไปด้วยความกล้าหาญ ความสามารถในการโน้มน้าวจูงใจและจังหวะเวลาในการตัดสินใจ (สมคิด จาตุศรีพิทักษ์, 2544) ภาวะผู้นำ จึงเป็นคุณสมบัติที่ดีของผู้นำ เช่น สติ ปัญญา ความดีงาม ความรู้ ความสามารถที่ชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกันและพากันไปสู่จุดหมายที่ตั้งาม (พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต), 2546)

สรุปความได้ว่า คำว่า ภาวะผู้นำ คือ พฤติกรรมของความเป็นผู้นำ ซึ่งอาจมีมากบ้างน้อยบ้างตามศักยภาพของแต่ละบุคคล ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคลที่เป็นผู้นำ ซึ่งพฤติกรรมนี้เป็นพฤติกรรม ในสถานการณ์ต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อผู้ตาม หรือก็คือความสามารถของผู้นำที่จะชักจูงผู้ตามให้ร่วมมือร่วมใจกับตนดำเนินการไปสู่จุดหมายของตนได้

3. หลักปฏิบัติสำหรับนักบริหารที่ดี

การเป็นนักบริหารที่ดีควรที่จะมีหลักธรรมมาใช้ในการบริหาร ซึ่งจะทำให้การบริหารงาน บริหารคน พารุกิจ และทำให้ภารกิจบรรลุสำเร็จสมประสงค์ได้ สอดคล้องกับที่พระพุทธธรรมสุนทร ได้พูดถึงหลักนักบริหารที่ดีไว้ 7 ประการ คือ (พระพุทธธรรมสุนทร (สุนทร ญาณสุนทร), 2546)

1) มีความรู้กว้างขวาง วิชาจรณสัมปันโน คือต้องเพิ่มพูนความรู้อยู่เสมอผู้บริหารที่ซี้เกียจ ไม่หาความรู้มาใส่ตน ลูกน้องจะไม่เคารพนับถือ จึงต้องเชิญคนมีความรู้มาบรรยายให้ฟังโลกวิทู ต้องรู้ทะลุถึงอุปนิสัยใจคอลูกน้อง และสามารถแก้ไขอุปนิสัยที่ไม่ดีให้ได้ดี

2) ไว้วางใจผู้บริหาร ต้องหัดไว้วางใจคนบ้าง และจงไว้วางใจคนที่น่าไว้วางใจ ซึ่งจะต้องดูอุปนิสัยหรือคุณสมบัติคนที่น่าไว้วางใจ 5 ประการ คือ ขยัน อุตุน ประหยัด ซื่อสัตย์ พัฒนาฝีมือคนขยัน งานก็มีโอกาสสำเร็จ คนที่อดทนไม่ท้อถอย งานหนักเหนื่อยยากอย่างไรก็ยังสู้ ไม่ทิ้งงานกลางคัน คนที่ใช้จ่ายสุรุ่ยสุร่าย หนี้ใหญ่ ใจโต มักใช้เงินในการดำเนินการที่ไม่ประหยัด คนที่ไม่ซื่อสัตย์นี้ล่อแหลมต่อการเอาเงินของบริษัทไปถลุงหรือโกงกิน สุดท้ายเป็นเรื่องของฝีมือซึ่งต้องพัฒนาเรื่อย ๆ ผลงานออกมาจะได้มีคุณภาพ ปลอดภัย ไม่กระทบสิ่งแวดล้อม

3) ให้โอกาส ผู้บริหารควรให้โอกาสลูกน้อง เพื่อเป็นที่ฝึกฝนความชำนาญจากการผ่านประสบการณ์ในด้านต่าง ๆ การให้โอกาส มี 2 อย่าง คือ ให้โอกาสทำงานเพื่อพัฒนาฝีมือ และให้โอกาสแก้ไขงานที่ผิดพลาด

4) ปราศจากอคติหรือลำเอียง ผู้บริหารไม่ควรตัดสินด้วยอารมณ์ คือ เพราะรัก (ฉันทาคติ) เพราะเกลียด (โทษาคติ) เพราะหลง (โมหาคติ) และเพราะกลัว (ภยาคติ)

5) มีความดำริก้าวหน้า เป็นผู้บริหารต้องมีหัวก้าวหน้าปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement) ต้องมองเห็นการนำวิทยาการสมัยใหม่มาพิจารณาประยุกต์ใช้ เพื่อให้ทันกับสนามการค้า อย่าไปยึดติดกับสิ่งเก่า ลำสมัย ที่ทำให้เสียเปรียบในด้านการแข่งขัน เว้นแต่จะบอกได้ว่าของลำสมัยดีกว่าของทันสมัยได้อย่างไร ผู้บริหารสมัยใหม่เดี๋ยวนี้ยอมรับชมมองประชุมโต๊ะกลม ระดับปฏิบัติการก็มีการระดมสมองด้วยกลุ่มคุณภาพ

6) เกิดปัญหาเร่งแก้ไข ผู้บริหารไม่ควรหมกตมปัญหาไว้ มิเช่นนั้นปัญหาต่าง ๆ จะสะสม พอพูนจนเกิดวิกฤต ด้านคุณภาพงาน คุณภาพสินค้าบริการ และอาจเป็นเหตุให้ธุรกิจล่มสลายได้ การแก้ปัญหานั้นต้องพิจารณาด้วยว่ามีเหตุปัจจัยจากอะไร แล้วก็ไปแก้ที่เหตุ นั้น แก้ไขเฉพาะหน้า เรียกว่าแก้อาการ (Corrective) ถ้าแก้แบบก่อนหน้าเรียกว่า ป้องกัน (Prevention)

7) ป้องกันภัยผู้ทำงาน เป็นผู้บริหารที่ดีต้องป้องกันลูกน้อง ภัยที่จะเกิดขึ้นกับน้องซึ่งมีหลายด้าน เช่น การป้องกันอุบัติเหตุ และอันตรายที่อาจเกิดขึ้นกับลูกน้องปฏิบัติงาน ป้องกันการทะเลาะเบาะแว้ง มีเรื่องราวกับบุคคลภายนอก เป็นต้น

การนี้ หลักของนักบริหารที่ดี 7 ประการ มีความรู้กว้างขวาง ใ้วางใจ ให้โอกาส ปราศจากอคติ มีความดำริก้าวหน้า เกิดปัญหาเร่งแก้ไข และป้องกันภัยผู้ทำงาน ซึ่งหลักธรรมนี้ ก็เป็นอีกแง่มุมหนึ่งแตกต่างไปจากหลักบริหารอื่นๆ ที่ผู้บริหารควรพิจารณา ดังนั้น ลักษณะผู้บริหารที่ดี (นายใช้ เพื่อนชม ลูกน้องชอบ) ผู้บริหารที่เกือบดี (นายชอบ เพื่อนชม ลูกน้องเฉย) ผู้บริหารที่ไม่ดี (นายไม่ชอบ เพื่อนเฉย ลูกน้องชัง) และผู้บริหารที่หาดีไม่ได้ (นายเฉย เพื่อนชัง ลูกน้องชังเพราะตัวเองก็ชัง) ส่วนลักษณะผู้บริหารที่ไม่พึงประสงค์ คือ มาดประชัน กันทำลูกน้อง ยกย่องตน สนแต่เรื่องอื่น ตีนเจ้านาย ใฝ่สองชั้น ฉันทาเอง และไม่เกรงใคร อนึ่ง นักบริหารนักปกครองที่ดี พึงปกครองดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความถูกต้องตามพระธรรมวินัย กฎหมาย และบทบัญญัติแห่งกฎหมายอาญาด้วย ความเหมาะสมด้วยความบริสุทธิ์ใจ และด้วยความยุติธรรม โดยถือหลักพรหมวิหารธรรม ซึ่งกล่าวโดยย่อ คือเอาใจเขามาใส่ใจเรา และยังคงต้องช่วยปกป้องคนดี คนมีความรู้ความสามารถ และมีคุณธรรม จากการถูกเบียดเบียนโดยไม่เป็นธรรมและยังจะต้องช่วยสนับสนุน อุปถัมภ์ค้ำจุน ให้เขาสามารถปฏิบัติงาน ในหน้าที่รับผิดชอบโดยสะดวกและปลอดภัยจากฝ่ายอธรรมทุกรูปแบบ พิจารณาโดยรอบคอบแล้วกล้าตำหนิคนที่ควรตำหนิ กล้าชมเชย ยกย่อง คนดีที่ควรยกย่อง ตามที่เป็นจริงในโอกาสอันควร ก็ยังความเจริญรุ่งเรือง และสันติสุขอย่างมั่นคง แก่หน่วยงานที่บริหารนั้นฉันใด การบริหารวัดก็ฉันนั้น (เกรียงไกร เศรษฐไกรกุล, 2545)

สรุปความได้ว่า การเป็นนักบริหารที่ดีควรที่จะมีหลักธรรมมาใช้ในการบริหารงาน ซึ่งหลักธรรมนี้ หากพิจารณาโดยลึกซึ้งก็จะเห็นว่าเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบในเรื่องของการบริหารนั่นเอง ซึ่งจะทำให้การบริหารงาน บริหารคน พารุกิจและภารกิจให้บรรลุหรือสำเร็จสมประสงค์ การเป็นผู้นำต้องมีคุณสมบัติของคนดีในชีวิตประจำวันนั้น ถ้าใครมีคุณธรรมของมนุษย์ และสามารถประพฤติได้อย่างถูกต้องตามหลักการเหล่านี้โดยสมบูรณ์แล้ว ผู้นั้นย่อมเชื่อว่าเป็นผู้ที่พระพุทธเจ้าทรงยกย่องว่าเป็น สัตบุรุษ หรือ คนดีแท้ หรือ มนุษย์โดยสมบูรณ์ การกระทำหรือพฤติกรรมของเขาย่อมเหมาะสมถูกต้องปราศจากความผิดพลาด นำประโยชน์มาให้ทั้งแก่ตนเองและสังคมโดยรวมคนดีที่แท้ย่อมอยู่ในสังคมโดยอม เอื้ออำนวยประโยชน์สันติสุขแก่สังคมนั้นผู้ประสงค์

จะทำให้การดำเนินชีวิตประจำวันไปโดยราบรื่นเรียบร้อยเป็นสุขช่วยเหลือสังคมและประเทศชาติได้ จะต้องมีความคุณธรรมของมนุษย์ดังกล่าว

4. หลักพุทธธรรมสำหรับนักบริหาร

การที่นักบริหารจะบริหารงานในองค์กรได้ดีและมีประสิทธิภาพนั้น นอกจากการบริหารงานโดยทั่วไปแล้ว จะต้องมีความสมบัติของความเป็นผู้นำในตนด้วย จึงจะเรียกว่าเป็นนักบริหารที่สมบูรณ์แบบได้ ในทางพระพุทธศาสนานั้น มีหลักธรรมมากมายหลายหัวข้อธรรม ที่จะสามารถนำมาเข้ามายุคที่ใช้ในการบริหารงานได้และเป็นหลักธรรมที่จะช่วยส่งเสริมภาวะผู้นำของผู้บริหาร แต่ในบทความนี้ผู้เขียนจะได้นำเสนอหลักธรรมที่ช่วยส่งเสริมภาวะผู้นำของผู้บริหาร เฉพาะบางหัวข้อธรรมเท่านั้น อาทิเช่น หลักปาปณิกธรรม 3 เป็นหลักธรรมที่จะส่งเสริมให้นักบริหารทำหน้าที่สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี หลักสัปบุริสธรรม 7 เป็นคุณสมบัติของนักบริหารที่ผู้บริหารต้องมี หลักอิทธิบาท 4 เป็นเครื่องมือให้ผู้บริหารงานให้ถึงความสำเร็จ หรือธรรมที่เป็นเหตุให้ประสบความสำเร็จ และ หลักสังคหวัตถุ 4 เป็นหลักธรรมที่นักบริหารจำเป็นต้องใช้เพื่อเป็นเครื่องมือในการยึดเหนี่ยวจิตใจ ของผู้อื่น ผูกไมตรี เอื้อเฟื้อ เกื้อกูล หรือเป็นหลักการสงเคราะห์ซึ่งกันและกัน การนี้ หลักพุทธธรรมที่ส่งเสริมภาวะผู้นำของผู้บริหาร นั้นมีดังต่อไปนี้

4.1 หลักปาปณิกธรรม 3

จากการศึกษาเกี่ยวกับหลักทศุติยาปาปณิกสูตร ที่ปรากฏในพระไตรปิฎกซึ่งเป็นคัมภีร์ทางพระพุทธศาสนานั้น ซึ่งในหลักธรรมดังกล่าวที่ได้กล่าวถึงหลักธรรมของการบริหารจัดการไว้อย่างน่าสนใจ ซึ่งได้มีนักวิชาการทั้งทางพุทธ หรือกระทั่งนักวิชาการที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารจัดการทั่วไป ได้นำหลักดังกล่าวไปใช้ หรือมีส่วนร่วมของหลักธรรมดังกล่าวนี้ ไปใช้ในการบริหารจัดการดังกล่าวหลักการบริหารนี้ ได้ปรากฏในพระสูตรตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย ติกนิบาตร ปฐมปณณาส ซึ่งพระพุทธองค์ได้ตรัสไว้ว่า ผู้ที่จะเป็นนักบริหารจัดการที่ดีนั้น จะต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์มีการบริหารจัดการที่ดีและมีมนุษยสัมพันธ์ดี ซึ่งในประเด็นดังกล่าวนี้ ได้มีนักวิชาการทางพุทธศาสนาได้อธิบายขยายความเป็นจำนวนมาก จากเนื้อหาในพระไตรปิฎกดังกล่าว ทำให้เราเข้าใจได้ระดับหนึ่งของ พระสูตรนี้ แต่เพื่อที่จะเข้าใจในหลักธรรมมากยิ่งขึ้น ได้มีพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต) ท่านได้กล่าวถึงทศุติยาปาปณิกสูตรหรือปาปณิกธรรม ในพจนานุกรมพุทธศาสตร์ (ฉบับประมวลธรรม) ว่า ปาปณิกังคะ เป็นหลักพ่อค้า, องค์คุณของพ่อค้า (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต), 2554)

- 1) จักขุมา ตาติ รู้จักสินค้าดูของเป็นสามารถคำนวณราคากะทุนเก็งกำไร แม่นยำ
- 2) วิธูโร จัดเจนธุรกิจ รู้แหล่งซื้อแหล่งขายรู้ความเคลื่อนไหวความต้องการของตลาดสามารถในการจัดซื้อจัดจำหน่ายรู้ใจและรู้จักเอาใจลูกค้า
- 3) นิสสยสัมปนโน พร้อมด้วยแหล่งทุนเป็นที่อาศัย เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจในหมู่ใหญ่ ๆ หาเงินมาลงทุนหรือดำเนินกิจการโดยง่าย

จากหลักธรรมดังกล่าวมีความสอดคล้องกับสิ่งที่พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) ได้กล่าวถึงองค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าได้ตรัสไว้ในทศุติยาปาปณิกสูตรเกี่ยวกับคุณลักษณะ 3 ประการ ของนักบริหารที่จะช่วยให้นักบริหารทำสำเร็จลุล่วง รู้ว่าอนาคตเศรษฐกิจ หรือตลาดจะมีแนวโน้มเป็นแบบไหนและสามารถคาดการณ์ได้ คือ (พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), 2549)

- 1) จักขุมา หมายถึง ปัญญามองการณ์ไกล เช่น ถ้าเป็นพ่อค้า หรือนักบริหารธุรกิจ ในการดำเนินธุรกิจได้แม่นยำ จากการอาศัยกระบวนการคิดที่รอบคอบ และมีเหตุผลโดยอาจใช้ประสบการณ์ในอดีตร่วมใน

การตัดสินใจและวางแผนด้วยซึ่งคุณลักษณะข้อแรกนี้ตรงกับภาษาอังกฤษคำว่า Conceptual Skill คือ การชำนาญในการใช้ความคิด หรือทักษะทางด้านความคิด

2) วิรุโธ หมายถึง จัดการธุระได้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เช่น นักการเงินต้องมีความรู้และความเชี่ยวชาญทางการเงินสามารถคำนวณอัตราผลตอบแทนต่าง ๆ ได้ หรือเข้าใจในงบการเงินที่ใช้ในการประกอบการตัดสินใจได้ ในกรณีแพทย์ผ่าตัดตมอองก็ตมอองมีความเชี่ยวชาญผ่าตัดตมออง เป็นต้นคุณลักษณะที่สองนี้ตรงกับภาษาอังกฤษคำว่า Technical Skill คือ ความชำนาญการด้านเทคนิคหรือทักษะทางด้านการปฏิบัติงาน

3) นิสสัยสัมปันโน หมายถึง พึงพาอาศัยคนอื่นได้ เพราะเป็นคนมีมนุษยสัมพันธ์ดีมีความสามารถในการติดต่อประสานงานให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ตามกรอบระยะเวลาที่กำหนดมีความสามารถในการสื่อสารและประสานงานให้แต่ละฝ่ายในองค์กรดำเนินแนวทางตามท้องครตมอองการบรรลุได้หรือมีความสามารถในการผูกใจคนให้เป็นท้องครของคนโดยสามารถทำให้พนักงานแต่ละคนปฏิบัติงานตามคำสั่งด้วยความเต็มใจได้เป็นต้นคุณลักษณะที่สามนี้ตรงกับภาษาอังกฤษคำว่า Human Relation Skill คือ ความชำนาญด้านมนุษยสัมพันธ์หรือทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์

สรุปความได้ว่า หลักทุติยปาปณิกสูตรดังกล่าว ที่ประกอบด้วย จักขุมมา คือ การมีวิสัยทัศน์ วิรุโธ การจัดการดี และนิสสัยสัมปันโน การมีมนุษยสัมพันธ์มีความสำคัญต่อองค์กรทุกระดับ และถือว่าเป็นหน้าที่ของผู้บริหารและบุคลากรในทุกระดับจะต้องตระหนัก และให้ความสำคัญต่อหลักธรรมในทุติยปาปณิกสูตรดังกล่าว

4.2 สปัปฐธรรม 7

เป็นหลักธรรมหนึ่งที่นักบริหารปฏิบัติตามแล้วสามารถทำให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้หรืออาจกล่าวได้ว่า หลักธรรมที่เป็นหลักธรรมที่สามารถพัฒนามนุษย์ให้อย่างยิ่งประการหนึ่งประกอบด้วย (ที.ปา. (ไทย) 11/330/333)

1) อัมมัญญตา รู้จักหลักการ รู้เหตุผล รู้กฎเกณฑ์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และเข้าใจสิ่งที่ตนจะต้องประพฤติปฏิบัติ คือ รู้ว่าตำแหน่ง หน้าที่การงาน ฐานะ อาชีพ รู้จักรับผิดชอบตลอดถึงผลสำเร็จขั้นสูงสุด คือ ตามธรรมชาติของความเป็นจริง ไม่ตกเป็นทาสของความโลภ ความโกรธ ความหลง กิเลส ตัณหา อุปาทาน

2) อตถัญญตา รู้ความมุ่งหมายและรู้จักผล คือ รู้ความหมายที่ตนปฏิบัติ เข้าใจวัตถุประสงค์ ที่ตนกระทำรู้ว่าหลักการนั้นมุ่งหมายอะไร การดำเนินชีวิตอย่างนั้นๆ เพื่อประโยชน์อะไร เป็นผลดีหรือผลเสีย ตลอดถึงขั้นสูงสุดที่เป็นประโยชน์ที่เป็นแก่สาระแห่งชีวิต

3) อัตตัญญตา รู้จักตนตามเป็นจริง โดยฐานะ ภาวะ เพศ ความรู้ กำลังความสามารถ คุณธรรมที่จะประพฤติปฏิบัติชอบได้อย่างเหมาะสม และรู้จักแก้ไขปรับปรุงให้สอดคล้องถูกต้องตามจุดหมายปลายทางสูงสุดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

4) มัตตัญญตา การรู้จักประมาณในการบริโภค การใช้จ่ายทรัพย์สิน คือ รู้จักพอดี พอเหมาะรู้จักคิด พูต กระทำกิจต่าง ๆ แต่พอดี แม้การพักผ่อนสนุกสนาน ก็เช่นกัน

5) กาลัญญตา รู้กาลเวลาอันสมควร รู้เวลาไหน ควรทำอะไร ที่ไหน ใช้เวลาแต่พอดีในการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรือประกอบกิจการหน้าที่การงานต่าง ๆ

6) ปริสสัญญตา การรู้จักชุมชน สังคม สิ่งแวดล้อม ในถิ่น ควรมิกิริยาว่าจายอย่างไรมีระเบียบวัฒนธรรมประเพณีอย่างไร ควรประพฤติตนให้เหมาะสมกับสังคม และสิ่งแวดล้อมนั้น ๆ

7) ปุคคัณฺณุตตา การรู้จักบุคคล และเข้าใจความแตกต่างของบุคคลจะต้องเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน
สรุปความได้ว่า นักบริหารที่ประกอบด้วยหลักธรรมของสัทบุรุษ ย่อมจะช่วยให้มีวิสัยทัศน์รอบด้าน
คือมองเห็นหลักการวิธีการสามารถตั้งเป้าประสงค์ได้ โดยรู้ว่าตนเอง หรือองค์กรมีสถานะอย่างไรสามารถ
ประมาณการหรือคาดการณ์ในการทำงานได้ โดยเฉพาะการรู้เวลาไหนควร เวลาไหนไม่ควร รู้ว่าบุคลากรของ
ตนโดยภาพรวมเป็นอย่างไร ความสามารถเฉพาะตนของแต่ละคนเป็นอย่างไร

4.3 หลักอิทธิบาท 4

หลักอิทธิบาท แปลว่า ธรรมเครื่องให้ถึงอิทธิ ฤทธิ์หรือความสำเร็จ หรือธรรมที่เป็นเหตุให้ประสบ
ความสำเร็จ หรือแปลง่าย ๆ ว่า ทางแห่งความสำเร็จ มี 4 อย่าง คือ ฉันทะ ความพอใจ วิริยะ ความเพียร จิต
ตะ ความคิดจดจ่อ และวิมังสา ความสอบสวนไตร่ตรอง แปลให้จำง่ายตามลำดับว่า มีใจรักพากเพียรทำ เอาจิต
ฝึกฝน ใช้ปัญญาสอบสวน (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), 2549) อิทธิบาท อิทธิ แปลว่า ความสำเร็จบาท
แปลว่า ฐาน เชิงรอง ดังนั้น อิทธิบาท จึงแปลว่ารากฐานแห่งความสำเร็จ ซึ่งมี 4 อย่าง คือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ
และวิมังสา อิทธิบาท 4 เป็นคุณ 4 ถ้ามีบริบูรณ์แล้วจะชักนำให้บุคคลถึงสิ่งที่ต้องการซึ่งไม่เหลือวิสัย จนกล่าว
ไว้ว่าอิทธิบาท 4 เป็นธรรมะที่เป็นธรรมที่มีอุปการะแก่งานทุกชนิด ตั้งแต่งานของผู้ครองเรือนจนถึงงานของผู้
บำเพ็ญวิปัสสนาทางแห่งความ สำเร็จ ให้สามารถปฏิบัติงานได้ผลสำเร็จตามความประสงค์ มี 4 ประการ คือ
(พุทธทาสภิกขุ, 2537)

- 1) ฉันทะ ความพอใจรักใคร่ในการทำงาน
- 2) วิริยะ ความพากเพียรในการทำงาน
- 3) จิตตะ ความเอาใจใส่ฝึกฝนในการทำงาน
- 4) วิมังสา ความหมั่นสอดส่องในเหตุผลของการทำงาน

อิทธิบาท 4 กับการประยุกต์การบริหารจัดการ

ความสำคัญของอิทธิบาท 4 ว่า การกระทำทุกอย่างไม่ว่าจะเป็นการดำเนินชีวิตการแสวงหาความรู้
การประกอบสัมมาชีพ หรือการทำวิจัยจะสำเร็จประสงค์ได้นั้น ต้องพึ่งพาอุปสรรคความยากลำบากมากน้อย
เพียงใดตามลักษณะของสิ่งที่ทำอยู่นั้น หากผู้ทำไม่มีหลักธรรมประจำใจ จะประสบความขัดข้องในการทำงาน
อเนกประการ ทำให้ไม่บรรลุความสำเร็จ หรือแม้จะทำงานสำเร็จ แต่ผลที่ได้จะไม่สมบูรณ์ ที่เป็นเช่นนี้เพราะ
ขาดคุณธรรม คือหลักอิทธิบาท 4 นั่นเอง อิทธิบาทเป็นธรรมที่คอยสกัดกั้นอุปสรรคต่อความสำเร็จและเป็นแรง
เสริมกำลังใจที่คอยผลักดันการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งประโยชน์ของอิทธิบาท 4 สามารถสรุปได้ดังนี้
(พัชรภาพร วีรสิทธิ์, 2546)

1. ประโยชน์ของฉันทะ
 - เป็นข้าศึกกับความเบื่อหน่าย
 - ทำให้ไม่เบื่องานไม่ท้อแท้
 - มีกำลังใจต่อสู้ป้องกันสร้างสรรค์สิ่งที่ตนรัก
 - ทำให้งานหนักกลายเป็นงานเบา งานยากกลายเป็นง่าย
2. ประโยชน์ของวิริยะ
 - กำจัดความเกียจคร้าน
 - เป็นคนเข้มแข็งไม่อ่อนแอ
 - งานก้าวหน้าขาดความก้าวหน้า
 - งานไม่ค้างคา

3. ประโยชน์ของจิตตะ

- ทำให้ทราบความเป็นไปของงานอยู่เสมอ
- สามารถแก้ไขเหตุการณ์ได้ทันทั่วทั้งที่

4. ประโยชน์ของวิมังสา

- ช่วยให้ทำงานไม่ผิดพลาดและทำให้มองเห็นลู่ทางที่จะทำงานให้ได้ผลดี
- ไม่เปลืองทุน
- ไม่เปลืองแรง
- ไม่เปลืองเวลา
- ทำให้ไม่โง่เขลา

สรุปความได้ว่า อธิติบาท 4 มีความหมายว่าหลักธรรมหรือคำสอน คือ คุณเครื่องให้สำเร็จความประสงค์ 4 อย่าง ได้แก่ 1) ฉันทะ ความพอใจรักใคร่ในการทำงาน 2) วิริยะ ความพากเพียรในการทำงาน 3) จิตตะ ความเอาใจใส่ฝักใฝ่ในการทำงาน 4) วิมังสา ความหมั่นสอดส่องในเหตุผลของการทำงานดังนี้ ทางแห่งความสำเร็จ ให้สามารถปฏิบัติงานได้ผลสำเร็จตามความประสงค์ มี 4 ประการ คือ 1) ฉันทะ ความพอใจรักใคร่ในการทำงาน 2) วิริยะ ความพากเพียรในการทำงาน 3) จิตตะ ความเอาใจใส่ฝักใฝ่ ตั้งใจในการทำงาน และ 4) วิมังสา ความหมั่นสอดส่องในเหตุผลของการทำงาน และเป็นหลักปฏิบัติที่ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานเอาใจใส่ในงานและตรวจสอบการทำงานอย่างต่อเนื่อง การที่นักบริหารยึดมั่นในหลักอธิติบาท 4 เพื่อการปฏิบัติงานแล้วนั้น ก็จะส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความรักใคร่ในงานที่ทำ ปฏิบัติงานด้วยความพากเพียรบากบั่นด้วยความเอาใจใส่ในงาน และมีการตรวจสอบความสำเร็จในงานอยู่เสมออยู่เย็นเป็นสุข ความเป็นอยู่ดีขึ้น และพึ่งตนเองสามารถทำให้มีทักษะเชี่ยวชาญได้ในที่สุด

4.4 สังคหัตถ์ 4

หลักสังคหัตถ์ 4 เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจของนักบริหารเพื่อการส่งเสริมความเป็นผู้นำของตนเอง ตลอดถึงนำมาปรับใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรได้อีกด้วย ดังนี้

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) ได้กล่าวถึงคุณสมบัติสำหรับการบริหารคนในหนังสือ พุทธธรรม ไว้ในหัวข้อธรรมที่ว่าด้วยสังคหัตถ์ 4 คือ หลักการสงเคราะห์เพื่อยึดเหนี่ยวใจคน และประสานสังคมไว้ในสามัคคีซึ่งเป็นหลักธรรมสำหรับแสดงน้ำใจต่อกันระหว่างคนทั่วไปมี 4 ประการ คือ 1) ทานคือการเผื่อแผ่แบ่งปัน 2) ปิยวาจาคือการพูดอย่างรักกัน 3) อัตถจริยา ประโยชน์ แก่เขา และ 4) สมานัตตาคือการเอาตัวเข้าสมานหรือความเป็นผู้มีตนสม่าเสมอ หมายถึง การทำตัวให้เข้ากับเขาได้ไม่ถือตัวร่วมสุขร่วมทุกข์กันนับว่าเป็นคุณธรรมสำคัญยิ่งสำหรับผู้บริหารพึงยึดถือไว้เป็นแนวทางในการปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารคนในองค์กรของตน และได้อธิบายความหมายเพิ่มเติมว่าสังคหัตถ์ 4 หมายถึง ธรรมเครื่องยึดเหนี่ยวคือยึดเหนี่ยวใจบุคคลและประสานหมู่ชนไว้ในสามัคคีหลักการสงเคราะห์ 1) ทานการให้ คือ เอื้อเพื่อเผื่อแผ่เสียสละแบ่งปันช่วยเหลือกันด้วยสิ่งของตลอดถึงให้ความรู้และแนะนำสั่งสอน 2) ปิยวาจา หรือ เปยยวัชชะวาจา เป็นที่รัก วาจาพูดตื้นน้ำใจหรือวาจาซาบซึ่งใจคือกล่าวคำสุภาพไพเราะอ่อนหวานสมานสามัคคีให้เกิดไมตรีและความรักใคร่นับถือตลอดถึงคำแสดงประโยชน์ประกอบด้วยเหตุผลเป็นหลักฐานจูงใจให้ 3) อัตถจริยา การประพฤติประโยชน์คือชวนช่วยช่วยเหลือกิจการบำเพ็ญประโยชน์ตลอดถึงช่วยแก้ไขปรับปรุงส่งเสริมในทางจริยธรรม 4) สมานัตตาคือความมีตนเสมอด้วยปลายปฏิบัติสม่าเสมอกันในชนทั้งหลาย และเสมอในสุขทุกข์ โดยร่วมรับรู้ร่วมแก้ไข ตลอดถึงการวางตนเหมาะสมแก่ฐานะภาวะบุคคลเหตุการณ์ และสิ่งแวดล้อมถูกต้องตามธรรมในแต่ละกรณี (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต, 2549))

ดังนั้น โดยภาพรวมจากการมองธรรมะที่เปรียบเหมือนยารักษาโรค บุญสิริ ขวลิตรำรง ได้อธิบายเพิ่มเติมว่า สังคหวัตถุ ว่าหมายถึง ธรรมเป็นที่ตั้งแห่งความยึดเหนี่ยวจิตใจอันเป็นไป เพื่อการสงเคราะห์กัน มีอยู่ 4 ข้อ คือ (บุญสิริ ขวลิตรำรง, 2529)

1) ทาน หมายถึง การให้ การเผื่อแผ่แก่กันและกันซึ่งเป็นข้อสำคัญนั้น ย่อมต้องการความช่วยเหลือจากกันและกันอยู่ในด้านต่าง ๆ ในด้านวัตถุ เช่น ทรัพย์สินเงินทอง เครื่องอุปโภคบริโภคต่างๆ ในด้านกำลังกาย ช่วยกระทำการกิจการของกันและกันทางกาย ในด้านวาจาพูดจาช่วยเหลือกัน ในเรื่องที่ต้องพูดจา ในด้านสติปัญญา ช่วยให้ความรู้ให้การแนะนำในข้อที่ควรจะต้องมีสติ การให้ การเผื่อแผ่เจือจานทุกคนทั้งผู้ใหญ่วัยน้อย ต่างก็ควรมีทาน คือ การให้ช่วยเหลือกัน ผู้ใหญ่ให้การช่วยเหลือผู้น้อย ผู้น้อยให้การช่วยเหลือผู้ใหญ่ ด้วยมีจิตใจมุ่งที่จะช่วยให้บรรลุถึงประโยชน์ที่ต้องการ หรือเพื่อที่จะให้พ้นจากอุปสรรคขัดข้องทั้งหลาย

2) ปิยวาจา หมายถึง การเจรจาถ้อยคำ ซึ่งเป็นที่รักที่จับใจแก่กันและกัน อันถ้อยคำสุภาพเพราะวาจาที่พูดออกไปนั้น ถ้าเป็นวาจาที่ไม่สุภาพไม่เป็นที่รักที่พอใจก็เป็นวาจาที่อาจเสียเดชะน้ำใจของผู้อื่น ทำให้ผู้อื่นเสียใจเจ็บใจไม่สบายใจ เพราะฉะนั้นจึงสมควรที่ทุกคนจะต้องมีสติ ควบคุมใจควบคุมวาจาที่จะพูดออกไปให้เป็นวาจาที่สุภาพที่เหมาะสม แม้ว่าในบางคราวต้องทำงานเหน็ดเหนื่อยก็ตามสิ่งที่จะเป็นเครื่องในการควบคุมการพูดของเราให้ไพเราะ ก็คือสตินั่นเอง ดังนั้น การพูดหรือการแสดงออกทุกครั้งต้องมีสติอยู่เสมอ

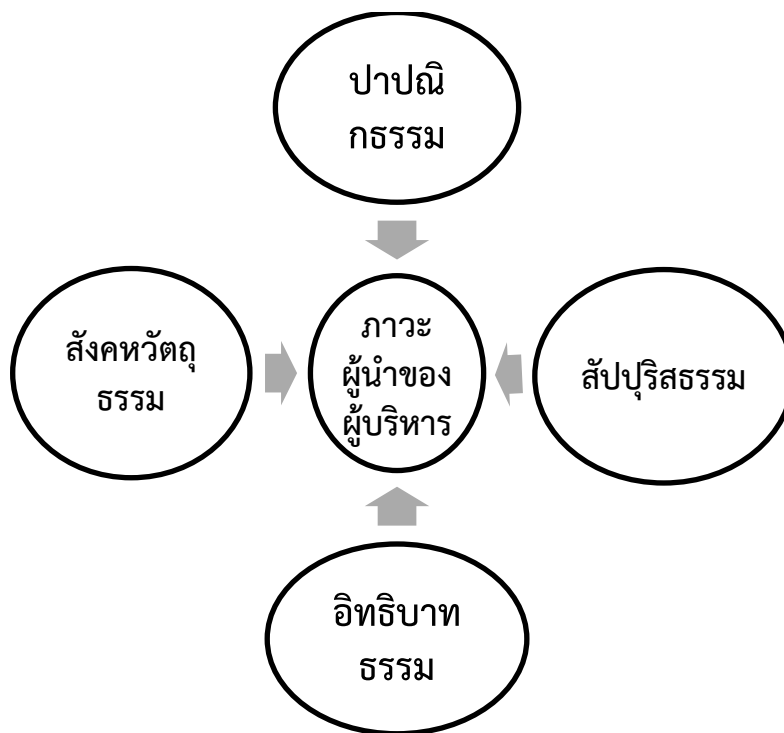
3) อตถจริยา หมายถึง การประพฤติประโยชน์ต่อกันและกัน คือการทำความดีที่เป็นประโยชน์ต่อสถาบัน เช่น โรงพยาบาล มหาวิทยาลัย สังคมที่ตนอาศัยอยู่ ตลอดถึงประเทศชาติ สิ่งใดที่เป็นโทษ ก็ควรละเว้น ไม่กระทำการประพฤติดันให้เป็นประโยชน์ สามารถปฏิบัติได้ทั้งกายวาจาและใจในทุกเวลาทุกโอกาส

4) สมานัตตตา หมายถึง ความเป็นผู้วางตนสม่ำเสมอหรือเสมอดันเสมอปลาย ซึ่งหมายถึงการรักษาระเบียบวินัยอันใดที่ทุกคนพึงปฏิบัติทั้งผู้ใหญ่ทั้งผู้น้อย ตามหน้าที่ที่บัญญัติเอาไว้เป็นระเบียบของสถานที่ของหน่วยงาน เช่น กฎระเบียบของสถาบันการศึกษากฎระเบียบ ของสถานที่ราชการต่างๆ เป็นต้น ตลอดถึงกฎหมายบ้านเมืองในทางพระพุทธศาสนา ก็คือพระวินัยบัญญัติสำหรับพระภิกษุทั้งหลายนั่นเอง

สรุปความได้ว่า หลักสังคหวัตถุ 4 นั้น นักบริหารควรจดจำและนำไปปรับใช้ในองค์กร จะได้ส่งเสริมความเป็นผู้นำในตนเอง เพราะหลักธรรมนี้เป็นหลักแห่งการสมานสามัคคี เป็นหลักแห่งการอยู่ร่วมกัน และแสดงน้ำใจไมตรีที่ดีต่อกันในองค์กร การเรียนรู้ร่วมกันนั้นต้องอาศัยหลักการของการแบ่งปันความรู้ให้แก่กัน โดยการใช้ หลักทาน คือ การให้หรือแบ่งปันให้ผู้อื่นได้มีหรือได้รับในสิ่งที่ตนมีแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน ไม่หวงความรู้ที่ตนมี รู้สิ่งใดที่จะเกิดประโยชน์ต่อเพื่อนร่วมงานหรือองค์กรหรือค้นพบองค์ความรู้ใหม่ๆ ก็ถ่ายทอดให้เพื่อนร่วมงานในองค์กรได้รับรู้หรือเรียนรู้ด้วย เพื่อให้เกิดการพัฒนาองค์ความรู้นั้นๆ โดยการใช้วาจาประสานไมตรี ด้วยหลักปิยวาจา คือ การพูดจาด้วยถ้อยคำที่ไพเราะอ่อนหวาน พูดด้วยความจริงใจ ไม่พูดหยาบคาย ก้าวร้าว พูดในสิ่งที่ตนมีประโยชน์และเหมาะสมกับกาลเทศะ เจรจากันด้วยไมตรี และความปรารถนาดีต่อกัน ซึ่งจะเป็นผลดีต่อการยอมรับกันในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในการทำงานร่วมกันหรือเรียนรู้ร่วมกัน จะต้องช่วยเหลือเกื้อกูลกันเพื่อให้เกิดผลดีต่อการทำงาน และเพิ่มพูนการเรียนรู้ด้วยการใช้ หลักอตถจริยา เป็นหลักของการสงเคราะห์กัน ร่วมแรงร่วมใจที่จะพัฒนาทีมงานที่มีอุดมการณ์เหมือนกันไปสู่เป้าหมายเดียวกัน มีการพัฒนาทีมงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ด้วยหลักสมานัตตตา หมายถึง การเป็นผู้มีความสม่ำเสมอหรือมีความประพฤติเสมอดันเสมอปลาย ทำงานร่วมกันทุกคนจะต้องไม่ถือตัว มีความเสมอภาค วางตนเสมอดันเสมอปลาย ทำตนให้เป็นที่น่านับถือ และนำให้ความร่วมมือช่วยเหลือ เพื่อทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข เกิดการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้ทีมงานมีการพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

5. องค์ความรู้ใหม่

หลักพุทธธรรมที่ได้นำเสนอมานี้ เป็นธรรมะที่มีข้อดีข้อเด่นที่แตกต่างกันไป แต่สิ่งที่เหมือนกันคือ สามารถเป็นเครื่องมือสำหรับนักบริหารได้ และจะส่งเสริมให้นักบริหารมีความเป็นผู้นำในตน สามารถนำหมู่คณะให้ประสบความสำเร็จตามที่ตั้งไว้ได้ กล่าวคือ หลักปาปนิกรรม เป็นหลักธรรมสำหรับผู้นำที่จะส่งเสริมให้นักบริหาร มีวิสัยทัศน์ มีการจัดการดี และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีได้ หลักสปปุริสธรรม เป็นธรรมที่ทำให้เป็นนักบริหาร รู้จักกาลเวลาว่าตอนไหนเหมาะสมที่จะประกอบกิจการอะไร รู้เขาและต้องรู้เราด้วย หลักอิทธิบาทธรรม เป็นเครื่องมือให้นักบริหารใช้บริหารจัดการงานให้ประสบความสำเร็จได้เสมอ ส่วนหลักสังคหวัตถุธรรม นี้ก็สำคัญสำหรับนักบริหารเช่นกัน เพราะเป็นเครื่องมือยึดเหนี่ยวน้ำใจ ผูกไมตรี เอื้อเฟื้อ เกื้อกูล กับผู้อื่นได้ ดังภาพที่ได้นำเสนอนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

6. สรุป

หลักพุทธธรรมเป็นทางที่จะนำองค์กรให้เกิดการพัฒนา สร้างประสิทธิภาพของนักบริหาร ให้สำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ และนำไปประยุกต์ใช้ให้ถูกต้อง อย่างเหมาะสมกับองค์กรหรือสังคมที่ตนนำหรือปกครองอยู่ และจะเป็นนักบริหารที่ดีที่พึงประสงค์ คือ มีทั้งความรู้ดีความสามารถดี และความประพฤติดี อันเป็นภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับผู้นำในยุคปัจจุบันตามที่ต้องการ เพราะนักบริหารที่มีธรรม มีวิสัยทัศน์ และรู้จักวิธีการสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรดำเนิน กิจกรรมขององค์กรหรือสังคม ตลอดจนถึงประเทศชาติ ให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กร ไปสู่ความเจริญรุ่งเรืองได้อย่างมั่นคง ซึ่งสามารถบูรณาการหลักพุทธธรรมคือหลักทศพิธปาปนิกสูตรและอิทธิบาทกับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำองค์กร

เอกสารอ้างอิง

- เกรียงไกร เศรษฐไกรกุล. (2545). *ปณิธานสำหรับนักบริหาร*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์พัฒนาศึกษา.
- บุญศิริ ขวลิตรดำรง. (2529). *ธรรมโอสถ*. กรุงเทพมหานคร: อมรินทร์การพิมพ์.
- พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). (2549). *พุทธวิถีการบริหาร*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต). (2538). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- _____. (2546). *ภาวะผู้นำ: ความสำคัญต่อการพัฒนาคน พัฒนาประเทศ*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ธรรมสภา.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). (2549). *พุทธธรรม ฉบับปรับปรุงและขยายความ*. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพมหานคร: บริษัท สหธรรมิก จำกัด.
- _____. (2554). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ (ฉบับประมวลธรรม)*. กรุงเทพมหานคร: บริษัท สหธรรมิก จำกัด.
- พระพิพิธธรรมสุนทร (สุนทร ญาณสุนทรโร). (2546). *คติธรรมนำชีวิต*. กรุงเทพมหานคร: เลียงเชียง.
- พัชรพร วีรสัทธี. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพและความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคตามหลักอิทธิบาท 4 ของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานประกันสังคม*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พุทธทาสภิกขุ. (2537). *การทำงานที่เป็นสุข*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ธรรมสภา.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สมคิด จาตุศรีพิทักษ์. (2544). *วิสัยทัศน์ขุนคลัง*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: ผู้จัดการ.
- สมัย จิตต์หมวด. (2547). *พฤติกรรมผู้นำ*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ Buddhist Human Resource Management

อุทัย ภูบังดาว

Uthai Phubangdao

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี

Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Ratchaburi Buddhist College

E-mail: uthai_pm@hotmail.com

Received: 22 August 2024; Revised: 29 August 2024; Accepted: 29 August 2024

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ ผลการศึกษาพบว่า มนุษย์ถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญและต้องใช้ทรัพยากรมนุษย์เป็นจำนวนมากในหลากหลายหน้าที่ เพราะทรัพยากรมนุษย์จะต้องเป็นผู้สร้างสรรค์งานบริการ และเป็นผู้ให้บริการในด้านต่างๆ เช่น ด้านสุขภาพ ที่ต้องเน้นคุณภาพมาตรฐาน ความปลอดภัย และคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งการที่จะได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ จะต้องมีการพัฒนาและการรักษาทรัพยากรมนุษย์ให้ทำงานให้กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตลอดจนการออกจากองค์กรไปด้วยดีแล้วนั้นล้วนต้องอาศัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดี ดังนั้นในทางพระพุทธศาสนาจึงได้กำหนดเอามนุษย์เป็นจุดศูนย์กลางในการพัฒนา กล่าวคือ มนุษย์ต้องเป็นผู้กระทำด้วยการฝึกอบรมให้เกิดคุณสมบัติภายในตน อันได้แก่ คุณสมบัติทางกาย ทางศีล ทางจิต และทางปัญญาที่ส่งผลสู่ภายนอกตน ซึ่งเป็นการพัฒนาในแง่ของทรัพยากรมนุษย์ จึงได้มีการบูรณาการหลักธรรมในทางพระพุทธศาสนาเข้ามาใช้เป็นส่วนประกอบในการพัฒนาและส่วนใหญ่มุ่งเน้นเรื่องของ กาย วาจา และ จิต หลักธรรมที่นำมาประยุกต์ใช้ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คือ สิกขา 3 สังคหวัตถุ 4 พรหมวิหารธรรม 4 และสัปปุริสธรรม 7 ซึ่งจัดว่าเป็นหลักธรรมที่สำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีชีวิตที่ประเสริฐ และอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข ไม่เบียดเบียนซึ่งกันและกัน

คำสำคัญ: การจัดการ; ทรัพยากรมนุษย์; หลักพุทธธรรม

Abstract

The purpose of this academic article is to study Buddhist human resource management. The results of the study found that human resources is a critical and requires a lot of human resources in a variety of functions, because human resources must be creative services and service providers in areas such as health, the need to focus on quality, safety and ethics. In order to acquire the human resources quality. Developing and retaining human resources to work for the organization, efficiency and effectiveness. As well as from organizations that are required to be good human resources management as well. Thus, Buddhism has set out a central point in human development that is human must be done by training the properties within its property, including physical, mental and intellectual precepts that resulted to its exterior. This development, in terms of human resources. We

have integrated the principles of Buddhism came into use as a component in development and will mainly focus on the body, speech and mind principles applied in the management of human resources is a virtue third Sangahavattu the four cardinal virtues. 4 fair and equitable Sappuris seven principles, which are important to the development of human resources with the good life and coexist peacefully. Not hurting each other.

Keywords: Management, Human Resource, Buddhaddhamma

1. บทนำ

ยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันเช่นในปัจจุบัน ส่งผลต่อการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงในแนวคิดด้านการบริหารและจัดการเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง แนวคิดหรือเครื่องมือที่ใช้ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพราะถือได้ว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่นำมาซึ่งความก้าวหน้า และความได้เปรียบทางการแข่งขันให้กับองค์กร (พิชิต เทพวรรณ, 2555) ทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นทรัพยากรประเภทหนึ่งที่ต้องใช้ในการจัดการและเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าเมื่อเทียบกับทรัพยากรทั้งหมดที่จำเป็น ซึ่งอาจเรียกได้ว่าเป็นทรัพยากรที่เป็นทุนที่มีค่าและให้ผลตอบแทน การลงทุนทั้งในระดับชาติและระดับองค์กรควรที่จะให้ความสำคัญกับการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์ แม้ทรัพยากรมนุษย์จะไม่ใช้ทรัพย์สินแต่ต้องถือว่าเป็นทรัพยากรในการจัดการที่ซื้อหามาด้วยเงินได้ไม่มากนัก เพราะการที่จะซื้อใจคนเป็นเรื่องที่เป็นไปได้ยากมาก องค์กรอาจซื้อใจคนบางคนได้ในบางเวลา แต่ไม่อาจซื้อใจคนได้ตลอดเวลา ปัญหาทั้งหลายของประเทศทั้งในเรื่องเศรษฐกิจ การเมือง สังคม ชุมชน ครอบครัว ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมสามารถแก้ได้ด้วย การมีทรัพยากรมนุษย์ที่ดีมีคุณภาพ ทรัพยากรมนุษย์นับได้ว่าเป็นพลังสำคัญของระบบเศรษฐกิจ หรือแม้แต่การกำหนดวิสัยทัศน์ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2545) ซึ่งในระดับองค์กรทรัพยากรมนุษย์จัดว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าต่อการสร้างความสำเร็จให้กับองค์กร ทุกองค์กรต่างต้องการคนที่ดีมีคุณภาพและทำงานเก่งเข้ามาทำงานในองค์กร ในสภาพที่มีการแข่งขันกันอย่างมากขององค์กร การจะเป็นคนที่ดีมีคุณภาพและทำงานเก่งนั้น ในทางพระพุทธศาสนาต้องเป็นคนที่ประกอบด้วยคุณธรรมและจริยธรรม ควบคู่ไปกับการทำงานให้องค์การด้วย จึงจะเรียกว่าเป็นคนที่ดีมีคุณภาพและทำงานเก่งอย่างสมบูรณ์แบบ หากจะพัฒนาคนให้เป็นคนมีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถและมีความรับผิดชอบหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายนั้น จำเป็นจะต้องมีการวางแผนงาน การสรรหาคนเข้ามาทำงาน การฝึกอบรม การพัฒนาคน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการบริหารค่าตอบแทน สิ่งเหล่านี้ต้องอิงอาศัยศาสตร์ความรู้ทางพระพุทธศาสนาเข้ามาช่วยในการจัดการด้วย ซึ่งการนำเอาหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาบูรณาการกับศาสตร์ทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้น ถือว่าเป็นเรื่องที่มีความสำคัญและมีผลในเชิงบวกต่อการบริหารองค์กร

การนี้ผู้เขียนจึงมีความสนใจที่จะได้นำเสนอรูปแบบของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้วยการนำเอาหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาบูรณาการตามหลักวิชาการ โดยจะได้นำเสนอประเด็นที่เกี่ยวกับหลักของการจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยทั่วไป ก่อนที่จะนำเสนอหลักของการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ เป็นลำดับสืบต่อไป

2. ความหมายของการจัดการทรัพยากรมนุษย์

สำหรับความหมายของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มีนักวิชาการให้ความหมายไว้ดังนี้

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ทำให้ได้คน ใช้คนและบำรุงรักษาคนที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในจำนวนที่เพียงพอและเหมาะสม นั่นก็คือหน้าที่ทางด้านการรับสมัคร การคัดเลือก การฝึกอบรม การพัฒนาตัวบุคคล การรักษาระเบียบวินัย การให้สวัสดิการและการโยกย้ายเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงาน (เสนาะ ตีเยว, 2543)

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง (1) เป็นการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรมนุษย์ของ ธุรกิจ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ (2) เป็นนโยบายและการปฏิบัติในการใช้ทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ (3) เป็นกิจกรรมที่ออกแบบเพื่อจัดหาความร่วมมือกับทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ (4) เป็นหน้าที่หนึ่งขององค์การซึ่งทำให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดจากการใช้พนักงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การและเป้าหมายเฉพาะ บุคคล (สมชาย หิรัญกิตติ, 2542)

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหาร ผู้มีหน้าที่เกี่ยวกับงานบุคลากร หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรขององค์การ ร่วมกันใช้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการสรรหา การคัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้เข้าปฏิบัติงานในองค์การ พร้อมทั้งดำเนินการธำรงรักษา และพัฒนาให้บุคลากรขององค์การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม ตลอดจนเสริมสร้างหลักประกันให้แก่สมาชิกที่ต้องพ้นจากการร่วมงานกับองค์การให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขในอนาคต (ณัฐพันธ์ เขจรนันท์, 2542)

สรุปความได้ว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการของการบริหารจัดการภายในองค์การที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรในองค์การกระบวนการดังกล่าวจะประกอบด้วยกิจกรรมหลัก ๆ อันได้แก่ การวางแผน การวิเคราะห์งาน การวางแผนกำลังคน การสรรหาคัดเลือกบุคคลที่มีคุณภาพ การบรรจุและทดลองงาน การจ่ายค่าตอบแทน การปฐมนิเทศ การประเมินผล เป็นต้น

3. ความสำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์

จากการศึกษาความหมายของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ที่ได้กล่าวมาข้างต้น คงจะทำให้เข้าใจและยอมรับว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญมาก สำหรับการให้ความสำคัญการจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงมีสาเหตุมาจากปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้ (วิลาวรรณ ทรัพย์พิศาล, 2554)

1) การแข่งขันของโลกธุรกิจยุคใหม่ จากการเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจและการเมือง ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงบทบาทของบุคลากร ผู้บริหาร และที่สำคัญบุคลากรไม่ได้อยู่ในฐานะที่จะต้องปฏิบัติงานให้องค์การใดองค์การหนึ่งเท่านั้น หากแต่ได้มีการโยกย้ายไปปฏิบัติงานในที่อื่นๆ ที่พอใจมากกว่า ไม่ว่าจะเป็นเรื่องค่าตอบแทน สวัสดิการ ความเป็นอยู่ และที่สำคัญผู้บริหารไม่ได้บริหารงานโดยอาศัยอำนาจเพียงอย่างเดียวอีกต่อไป ซึ่งแนวคิดใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นทำให้ไม่อาจใช้เงินอย่างเดียวเป็นสิ่งจูงใจได้ แต่จำเป็นต้องอาศัยเรื่องเกียรติยศความมั่นคงในการปฏิบัติงานประกอบด้วย โดยเฉพาะภาวะการแข่งขันระหว่างธุรกิจทำให้บทบาทหรือความสำคัญของบุคลากรแต่ละคนมีอิสระที่จะตัดสินใจเลือกปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถของตนมากยิ่งขึ้น

2) กฎเกณฑ์และข้อกำหนดของรัฐ จากความเอาใจใส่เปรียบระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง รัฐบาลจึงได้เข้ามาควบคุมการดำเนินงาน ตั้งแต่เริ่มก่อตั้งธุรกิจจนการเลิกธุรกิจกฎเกณฑ์และข้อกำหนดต่าง ๆ ที่บัญญัติขึ้นมาทำให้ระบบเศรษฐกิจปัจจุบันถือเป็นผลประโยชน์ของส่วนรวมและความเป็นธรรมในสังคมเป็น

หลัก โดยเฉพาะรัฐเข้ามามีบทบาทในเรื่องสวัสดิการ รายได้ สภาพการปฏิบัติงาน การจ้างแรงงานในวันหยุด และเงินทดแทนต่าง ๆ ตามกฎหมาย แรงงาน เพื่อไม่ให้ผู้บริหารเอาเปรียบบุคลากรในองค์กร

3) ความเติบโตด้านเทคโนโลยี ปัจจุบันบุคลากรปฏิบัติงานโดยอาศัยเครื่องมือ เครื่องจักรที่มีเทคโนโลยีเป็นเครื่องทุ่นแรง การปฏิบัติงานย่อมมีความซับซ้อนมากขึ้น องค์กรจำเป็นต้องจัดฝึกอบรมพัฒนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ให้แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่งาน มีรายได้เพียงพอ ดำรงชีพ มีสวัสดิการเกื้อหนุน มีเกียรติยศชื่อเสียง และมีความมั่นคงพึงพอใจกับงานที่ปฏิบัติมากที่สุด

4) ความซับซ้อนขององค์กร การดำเนินงานปัจจุบันต้องเผชิญกับความซับซ้อนของปัจจัยต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยภายในหรือภายนอกองค์กร จำเป็นต้องปรับและพัฒนาตนเองให้แข็งแกร่งและรองรับสภาพต่าง ๆ ได้ เมื่อองค์กรมีขนาดใหญ่ ความต้องการเงินทุนและบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถย่อมมีมากขึ้น โครงสร้างที่ซับซ้อนนี้เองจำเป็นต้องกำหนดให้การดำเนินงานทุกอย่างมีระบบและแนวทางปฏิบัติที่แน่นอน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในฝ่ายต่าง ๆ ให้มากขึ้น โดยอาศัยบุคลากรที่มีศักยภาพ และพร้อมที่จะปฏิบัติงาน จึงจะทำให้ไม่เกิดปัญหาตามมา

5) การเปลี่ยนบทบาทของฝ่ายบริหาร โดยเฉพาะปรัชญาทางการบริหารได้เปลี่ยนแปลงไป คือจากการบริหารงานที่มุ่งหวังผลกำไรเพียงอย่างเดียว ยังจะต้องคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสังคมและประเทศเป็นสำคัญ ทั้งนี้เพราะกิจกรรมขององค์กรจะเป็นรูปแบบใดย่อมมีผลมาจากปัจจัยทางสังคม การเมือง และวัฒนธรรมที่องค์กรกำหนดไว้ เว้นแต่สภาพแวดล้อมปัจจุบันไม่ได้ทำให้ผู้เป็นเจ้าของปัจจัยการผลิตมีอิทธิพลเหนือผู้บริโภคนแต่ฝ่ายเดียวเหมือนแต่ก่อน

สรุปความได้ว่า จะเห็นว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มีความสำคัญในแง่ของการบริหารจัดการในรูปของทุนมนุษย์ คือ ช่วยสร้างความเจริญเติบโตมั่นคงให้แก่องค์กร ช่วยสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ช่วยกระตุ้นให้บุคลากรตื่นตัวที่จะเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานของตนเอง และช่วยสร้างความมั่นคงให้แก่สังคมและประเทศชาติ

4. การจัดการทรัพยากรมนุษย์

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ มีองค์ประกอบ ดังนี้

4.1 การวางแผน

การจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์จะนำหลักการต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในการที่จะทำให้องค์การมีบุคลากรที่มีคุณภาพมาร่วมงานอย่างเพียงพอและต่อเนื่องเพื่อให้องค์การสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ นอกจากนี้การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ประสบความสำเร็จจะต้องอาศัยขั้นตอนที่ละเอียดอ่อนมากมาย โดยขั้นตอนสำคัญที่ขาดไม่ได้ในงานทรัพยากรมนุษย์ คือ การวางแผน ผู้บริหารงานทรัพยากรมนุษย์จะต้องมีวิสัยทัศน์ ที่กว้างไกลสามารถเข้าใจสถานการณ์และวิเคราะห์เหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ ซึ่งจะมีผลกระทบต่องานการดำเนินงานและความต้องการด้านบุคลากรขององค์กร เพื่อที่จะสามารถวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ได้อย่างรอบคอบ รัดกุม มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับความต้องการในแต่ละช่วงเวลาได้ ดังนั้น การวางแผนทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นกระบวนการที่ใช้คาดการณ์ความต้องการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร อันจะส่งผลถึงการกำหนดวิธีการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรและการตอบสนองต่อปัจจัยแวดล้อม ตั้งแต่ก่อนบุคลากรเข้าร่วมงานกับองค์กร ขณะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร จนกระทั่งเขาต้องพ้นออกจากองค์กร เพื่อให้้องค์การใช้เป็นแนวทางปฏิบัติและเป็นหลักประกันว่าองค์กรจะมีบุคลากรที่มีคุณภาพอย่างเพียงพออยู่เสมอ ตลอดจน

เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์รวมขององค์กร

4.2 การสรรหา

การสรรหา คือ กระบวนการในการแสวงหาและจูงใจผู้สมัครงานที่มีความสามารถเข้ามาทำงานในองค์กร เริ่มต้นตั้งแต่การแสวงหาคนเข้าทำงานและสิ้นสุดเมื่อบุคคลได้มาสมัครงานในองค์กรเป็นขั้นตอนสำคัญในกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่องค์กรจัดทำขึ้นเพื่อจูงใจให้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งงานตามที่องค์กรได้ระบุไว้ในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์มาสมัครงาน เพื่อองค์กรจะได้ทำการคัดเลือกต่อไป (สุนันทา เลาหันทน์, 2542) ดังนั้นการสรรหาคนที่เหมาะสมกับงานในตำแหน่งที่ต้องตามที่ได้กำหนดไว้ในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็นการแสดงให้เห็นถึงความต้องการแรงงานในภาพรวมขององค์กร อย่างไรก็ตาม หน้าที่ในการสรรหาที่มีความสำคัญมาก เพราะเป็นด่านแรกที่จะบ่งชี้ว่าอนาคตขององค์กรจะเป็นอย่างไร (ประเวศน์ มหารัตน์สกุล, 2554) ในทางปฏิบัตินั้น การสรรหาเป็น กิจกรรมที่ต้องการความเอาใจใส่จากผู้รับผิดชอบและมีกลยุทธ์ในการดำเนินงาน โดยมีผู้เปรียบเทียบการสรรหาในปัจจุบันว่าเปรียบเสมือนการผลิตสินค้าในตลาดผู้บริโภคที่เต็มไปด้วยการแข่งขันสูงและค่อนข้างรุนแรง ดังนั้นในการดำเนินการสรรหาจึงจำเป็นต้องมีกระบวนการที่เป็นขั้นตอนและมีระบบ ทั้งนี้เพื่อให้สามารถจูงใจบุคคลที่มีคุณภาพสูงมาสมัครงานซึ่งเป็นแนวทางให้องค์กรประสบความสำเร็จในการดำเนินงานในที่สุด (สมชาย หิรัญกิติ, 2542)

4.3 การฝึกอบรม

การฝึกอบรมถือว่าเป็นการพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้มีความรู้ทักษะและเจตคติที่ดี เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงาน ทำให้มีความคล่องแคล่ว มีความเชื่อมั่นในการทำงาน รู้จักเลือกใช้เครื่องมือถูกต้องและเหมาะสม รู้จักการใช้เทคนิคแก้ปัญหา ตลอดจนรู้จักนำความรู้ และแนวคิดวิธีการจากอบรมมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น ดังนั้น การจัดการฝึกอบรมจึงนับว่ามีส่วนขึ้นอยู่กับวิธีการที่จะใช้ถ่ายทอด และการสร้างบรรยากาศให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมตื่นตัว มีความพร้อม และเต็มใจที่จะได้รับการฝึกฝนซึ่งปัจจุบันวิธีการใช้ในการฝึกอบรมนั้นมีอยู่หลายวิธีที่นิยมใช้มีดังต่อไปนี้ การบรรยาย การประชุม การแสดงบทบาทสมมติ การใช้กรณีศึกษา การสาธิต การสัมมนา และการฝึกงานในสถานการณ์จริง (ณัฐพันธ์ เจริญนันทน์, 2542)

4.4 การพัฒนา

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรนั้นจำเป็นต้องศึกษารูปแบบที่เหมาะสมกับสถานการณ์ขององค์กรเนื่องจากรูปแบบการพัฒนาย่อมแตกต่างกันตามปัญหาที่เกิดขึ้นของแต่ละองค์กรและแต่ละความต้องการของบุคคลที่จะพัฒนาตนเอง ฉะนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงเป็นการทำให้มนุษย์มีคุณค่ายิ่งขึ้นด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การฝึกอบรม การสัมมนา การศึกษาระยะสั้น ระยะยาว และการพัฒนาอาชีพ การพัฒนาตนเองเพื่อปรับปรุงทีมและประสิทธิผลขององค์กร การพัฒนาทรัพยากรบุคคลไม่ใช่ผลรวมของกิจกรรม แต่เป็นการใช้ประโยชน์ทั้งหมดเพื่อการพัฒนาให้เกิดความสำเร็จในระดับที่สูงขึ้นของแต่ละคน และก่อให้เกิดประสิทธิผลขององค์กร การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อ การพัฒนาองค์กรส่วนใหญ่มักจะมีเรื่องที่เกี่ยวข้อง

4.5 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นการประเมินผลสิ่งที่พนักงานประพฤติปฏิบัติให้แก่องค์กรหรือสิ่งที่องค์กรได้รับจากพนักงานภายในเวลาที่กำหนด จากนั้นป้อนกลับผลการประเมินการปฏิบัติงาน เพื่อให้พนักงานได้รับทราบว่า ปฏิบัติงานได้ผลดีมากน้อยเพียงใด และแนะนำให้พนักงานรู้ถึงวิธีการที่พวกเขาจะต้องปฏิบัติงานให้ดี เพื่อที่จะได้ใช้เปรียบเทียบกับมาตรฐานการปฏิบัติงานขององค์กรการปฏิบัติงาน และงานที่ออกมาสามารถที่จะมาวินิจฉัยได้ว่าทัศนคติของพนักงานที่มีต่อองค์กรไปในทิศทางใด ถ้าใช้อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว การประเมินผลการปฏิบัติงานก็สามารถกระตุ้นการปฏิบัติงานได้ แต่ในทางตรงกันข้าม ถ้าหากใช้อย่างไม่เหมาะสม กระบวนการประเมินผลจะก่อให้เกิดความเสียหายต่อองค์กรได้ การประเมินผลและการป้อนกลับข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงานสามารถที่จะเกิดขึ้นได้อย่างไม่เป็นทางการ เช่น เมื่อหัวหน้างานได้สังเกต และตำหนิต่อหน้า หรือชมเชย กับเหตุการณ์ทั้งที่ดีและไม่ดี ในขณะที่วิธีการที่เป็นทางการก็คือมีการทบทวนการปฏิบัติงานประจำปี ซึ่งทำให้หัวหน้างานต้องประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานด้วยวิธีการประเมินผลที่เป็นทางการได้

4.6 การบริหารค่าตอบแทน

การบริหารค่าตอบแทนเป็นการจัดหาขั้นตอนที่ละขั้นตอนเพื่อให้การออกแบบระบบสิ่งตอบแทนต่าง ๆ เหล่านั้นสะท้อนให้เห็นคุณค่าของความต้องการของงาน เชื่อมโยงถึงรายบุคคล ทีมงาน หน่วยงาน และผลปฏิบัติงานขององค์กร ซึ่งค่าตอบแทนนั้นเป็นสิ่งที่องค์กรให้แก่พนักงานผู้ปฏิบัติงานเพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามบทบาทภารกิจที่ได้รับมอบหมายตามตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับโดยรวมดังการจูงใจในการปฏิบัติ การเสริมขวัญกำลังใจ และการเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ของผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้นแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ เงินเดือน/ค่าจ้าง และสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล สวัสดิการ (อนันต์ชัย คงจันทร์, 2557)

4.7 การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ

การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรเป็นไปอย่างรวดเร็วบนเกมการแข่งขันทางธุรกิจการค้าอุตสาหกรรม วิทยาการ วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี ทำให้มีผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่ต้องปรับตัว องค์กรที่จัดระบบการบริหารที่มีความคล่องตัวเท่าทันที่จะทันทันต่อกระแสโลกาภิวัตน์ได้ องค์กรใดบริหารงานแบบดั้งเดิม ไม่ยอมปรับตัวเปลี่ยนแปลงจึงต้องสูญเสียความสามารถในการแข่งขัน บางองค์กรอาจถึงกับต้องปิดกิจการลงในที่สุด สัญญาณภัยเช่นนี้ได้สร้างแรงกดดันผลักดันให้พนักงานในองค์กร โดยเฉพาะคน (Human Resource) ต้องเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาพนักงานให้มีทักษะและความสามารถที่รู้เท่าทันความเป็นไปของการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกโดยเฉพาะความเป็นไปของธุรกิจและกว้างออกไปกว่านั้น โดยเฉพาะบุคลากรของบริษัทที่ผลิตเพื่อส่งออกต้องรู้ระเบียบการค้าและการเงินของโลก ไม่ว่าสภาพแวดล้อมจะเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัยก็ตาม แต่ถึงกระนั้นการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ขึ้นมาเพื่อจะสู้กับความไม่หยุดนิ่งของกระแสโลกในยุคปัจจุบัน ก็ยังคงมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องโดยไม่ได้หยุดหย่อน การพัฒนาในองค์กรนั้นต้องอาศัยทรัพยากรหลายประการ แต่มีทรัพยากรชนิดหนึ่งที่จัดว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญต่อการพัฒนาเป็นอย่างมาก และขาดไม่ได้เลย นั่นก็คือ ทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งการจะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้นั้นต้องอาศัยเครื่องมือในการจัดการ ปัจจุบันเรียกว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ การจัดการในที่นี้ ได้แก่ การวางแผนงาน การสรรหาคนเข้ามาทำงาน การฝึกอบรม การพัฒนาคน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการบริหารค่าตอบแทน ทุกองค์การต่างต้องการคนที่ดีมีคุณภาพและทำงานเก่งเข้ามาทำงานในองค์กร ในสภาพที่มีการแข่งขันกันอย่างมากขององค์กร การจะจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ทันกับกระแสโลกที่เปลี่ยนแปลงบ่อยนั้นยังมีข้อบกพร่องหลายจุดหมายกันและยังขาดความสมบูรณ์แบบในหลายด้าน อย่างไรก็ตาม

สิ่งเหล่านี้จำเป็นจะต้องมีตัวช่วยเข้ามาเสริมหรือเพิ่มความมั่นใจในการจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงอยากจะเสนอ ศาสตร์ความรู้ทางพระพุทธศาสนาเข้ามาช่วยการจัดการและพัฒนาเป็นการนำเอาหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา มาบูรณาการกับศาสตร์ทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคศตวรรษที่ 21 ถือว่าเป็นเรื่องแปลกใหม่ของวงการวิชาการสมัยใหม่และจัดว่ามีความสำคัญและมีผลในเชิงบวกมากกว่าเชิงลบแน่นอน พระพุทธศาสนาให้มนุษย์เป็นศูนย์กลางในการพัฒนา กล่าวคือ มนุษย์ต้องเป็นผู้กระทำด้วยการฝึกฝนอบรมให้เกิดคุณสมบัติภายในตน ซึ่งได้แก่ คุณสมบัติทางกาย ทางศีล ทางจิต และทางปัญญาที่ส่งผลไปสู่ภายนอกตน เป็นความสัมพันธ์กับมนุษย์และวัตถุ ซึ่งแสดงออกผ่านพฤติกรรมทางกายและวาจา ด้วยเหตุนี้เมื่อพระพุทธศาสนาเน้นความสำคัญของมนุษย์ด้วยการพัฒนา ดังนั้น หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่มีต่อมนุษย์ในแง่บทบาทที่ควรพิจารณาต่อไป หลักพุทธธรรมที่นำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนามนุษย์ ซึ่งมีความจำเป็นจะต้องฝึกฝนตนเองตามหลักพระพุทธศาสนา เพื่อให้การดำรงอยู่ด้วยความไม่ประมาท ไม่เมาในชีวิต เมาในความมั่งมี เมาในสิ่งนั้นในสิ่งนี้ ซึ่งเป็นสิ่งไม่ถาวรแต่ประการใดเลย ถ้ารู้จักพัฒนาตนให้ปฏิบัติต่อการดำเนินชีวิตที่ดีแล้ว ย่อมดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพในตัวเอง หลักธรรมที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้กับพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น จึงพอสรุปได้ดังนี้

5. หลักพุทธธรรมที่ส่งเสริมการจัดการทรัพยากรมนุษย์

หลักพุทธธรรมที่ส่งเสริมการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้

5.1 ลึกขา 3

เป็นหลักธรรมในการพัฒนามนุษย์ให้เป็นผู้อยู่อย่างประเสริฐ หรือเป็นบุคคลผู้ที่มีจิตใจสูง ทั้ง 3 ประการ คือ (อง.ตัก. (ไทย) 20/85/311)

1) อธิศีลสิกขา คือ การฝึกความประพฤติสุจริต ทางกาย วาจา และอาชีวะ (หมายรวมเอาองค์มรรค คือ สัมมาวาจา สัมมากัมมันตะ และสัมมาอาชีวะ) เป็นเรื่องของการฝึกฝนในด้านพฤติกรรม โดยเฉพาะพฤติกรรมที่เคยชิน ศีลเป็นเครื่องมือที่ใช้ หรือในทางสังคมทั่วไป เรียกว่าวินัย เป็นจุดเริ่มต้นในขบวนการแห่งการศึกษา และพัฒนา การดำเนินชีวิตของมนุษย์ในสังคมที่อยู่ร่วมกัน ศีล หรือ วินัย จะช่วยจัดให้เกิดความเป็นระเบียบ ในความเป็นอยู่ และเอื้อโอกาส ให้เกิดการพัฒนา จนสามารถทำให้มนุษย์มีพฤติกรรม เกิดความเคยชินที่ตรงตามแบบอย่างของศีลที่กำหนดไว้ดีแล้ว

2) อธิจิตตสิกขา คือ การฝึกปรือในด้านสุขภาพ และสมรรถภาพของจิต (หมายรวมเอาองค์มรรค คือ สัมมาวายามะ สัมมาสติ และสัมมาสมาธิ) สมาธิ เป็นส่วนของการฝึกฝนในด้านจิตใจ หรือ ระดับจิตใจให้เกิดการพัฒนาคุณสมบัติต่างๆ คือ ในด้านคุณธรรม เช่น ความมีเมตตา กรุณา ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ความเข้มแข็งอดทน ตลอดจนความเพียรพยายาม ความรับผิดชอบ ความแน่วแน่มั่นคง มีสติ สมาธิ และในด้านทำให้เกิดความสุข

3) อธิปัญญาสิกขา คือ การฝึกปรือปัญญาให้เกิดความรู้ ความเข้าใจสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริง จนถึงขั้นสุดท้าย มีจิตใจเป็นอิสระผ่องใส เบิกบานโดยสมบูรณ์ (หมายรวมเอา สัมมาทิฐิและสัมมาสังกัปปะ) ปัญญา เป็นเรื่องของการฝึก หรือพัฒนาในด้านความรู้ ความจริง โดยเริ่มตั้งแต่ ความเห็น ความเชื่อ ความเข้าใจ ความหยั่งรู้ในเหตุผล การรู้จักวินิจฉัย ไตร่ตรอง ด้วยความแยบยลให้เห็นตามความเป็นจริง หมายความว่า รู้เท่าทันความเป็นไปของโลก และชีวิต จนทำให้จิตใจ เป็นอิสระ ข้ามพ้นความ ปราศจากปัญหาถึงความ เป็นอิสระภาพโดยสมบูรณ์

5.2 สังคหวัตถุ 4

เป็นคุณธรรมที่จะสร้างความสามัคคีในหน่วยงานหรือองค์การเป็นคุณธรรมที่จะช่วยให้คนรู้จักการสงเคราะห์ช่วยเหลือกันตามฐานะและบทบาท ช่วยให้เกิดความรักใคร่สามัคคีกลมเกลียวกันในสังคม (อนุวัตรกระสังข์, 2559)

1) ทาน การให้ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ แบ่งปัน ช่วยเหลือกันด้วยสิ่งของ ตลอดถึงความรู้และแนะนำสั่งสอน ทานในสังคหวัตถุนี้ มุ่งเพื่อให้สังเคราะห์ผู้รับ มีความมุ่งหมายอยู่ที่ผู้รับเป็นสำคัญ เช่น ช่วยเหลือสงเคราะห์กันด้วยปัจจัย 4 คือ เครื่องนุ่งห่ม อาหาร ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค ฉะนั้น การให้ทานจึงควรให้ด้วยความเมตตาเป็นที่ตั้ง เพื่อแสดงน้ำใจไมตรี สร้างเสริมมิตรภาพ ให้ด้วยกรุณา ต้องการช่วงปลดเปลื้องความทุกข์ ความเดือดร้อนแก่กัน ให้ด้วยมุทิตาส่งเสริมสนับสนุนให้แก่ผู้ทำความดี มีความเจริญก้าวหน้า เพราะฉะนั้น การให้ด้วยวัตถุสิ่งของจึงมุ่งประโยชน์แก่ผู้รับ

2) ปิยวาจา หรือ เปยยวัชชะ วาจาเป็นที่รัก กล่าวคำสุภาพไพเราะอ่อนหวานสมานฉันท์ สามัคคีให้เกิดไมตรีและความรักใคร่นับถือ ตลอดถึงคำแสดงประโยชน์ประกอบด้วยเหตุผลเป็นหลักฐานจูงใจให้นิยมยินดี การพูดดีมีคุณค่า เป็นสื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจอันดี คนที่พูดดี จะช่วยให้การทำงานสำเร็จ การสื่อสารสัมพันธ์ดีต่อกันของมนุษย์

3) อตถจริยา การประพฤติประโยชน์ ขวนขวายช่วยเหลือกิจการ บำเพ็ญสาธารณะตลอดถึงช่วยแก้ไขปรับปรุงส่งเสริมในทางจริยธรรม การบำเพ็ญประโยชน์เหลือด้วยแรงกาย และขวนขวายช่วยเหลือกิจกรรมต่าง ๆ บำเพ็ญประโยชน์ รวมทั้งช่วยเหลือแก้ไข สามารถรักษาความสามัคคีในหมู่คณะ ชุมชน สังคม และประเทศชาติไว้ได้ ความเป็นผู้มีในเอื้อเฟื้ออาทรของผู้อื่นหรือสังคมด้วยแรงกาย ด้วยปัญญาหรือด้วยทรัพย์ จนเต็มความสามารถที่จะช่วยได้ เป็นเหตุให้รัก นับถือกันอย่างมั่นคง ช่วยให้การพัฒนาที่มั่นคงและเข้มแข็งต่อไป

4) สมานัตตตา ความมีตนเสมอ คือ ทำตนเสมอดันเสมอปลาย ปฏิบัติสม่ำเสมอในชนทั้งหลาย และเสมอในสุขทุกข์โดยรวมรับรู้แก้ไข ตลอดถึงวางตนเหมาะสมแก่ฐานะ ภาวะบุคคลเหตุการณ์และสิ่งแวดล้อม ถูกต้องตามธรรมเนียมในแต่ละกรณี การวางตนเสมอดันเสมอปลาย ปฏิบัติสม่ำเสมอต่อมนุษย์ด้วยกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขร่วมกัน ด้วยการร่วมสุขร่วมทุกข์ไม่ถือตัวมีความเสมอภาค วางตนเหมาะสม สามารถผูกพันรักษาความสามัคคีในสังคมมนุษย์ไว้ได้เป็นอย่างดี เพราะมนุษย์ทั้งหลาย รักนับถือความวางตนสม่ำเสมอไม่ถือตัว เป็นธรรมประจำโลกที่มนุษย์ทั้งหลายย่อมไม่เสมอกัน ด้วยทรัพย์ ยศศักดิ์ บริวาร ศิลปวิทยา และปัญญา ที่ยิ่งหย่อนกันกว่ากัน หากเราเคารพในความเป็นมนุษย์ ในคุณค่าของความเป็นมนุษย์อย่างมีศักดิ์ศรีเสมอกันในฐานมนุษย์เหมือนกันกับเรา

5.3 พรหมวิหารธรรม 4

เป็นหลักธรรมประจำใจที่ประเสริฐ ที่จะเป็นตัวช่วยในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทางด้านจิตใจได้เป็นอย่างดี ประกอบด้วย (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2546)

1) เมตตา ความรัก ความปรารถนาดี การแสดงออกซึ่งมิตรภาพไมตรีทางสังคมมนุษย์ โดยปรารถนาแผ่เมตตาจิตให้ทุกคนมีความสุขกาย สุขใจ

2) กรุณา ความสงสาร อยากช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากทุกข์ ปัญหาหรืออุปสรรคทั้งหลายบำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อนของทรัพยากรมนุษย์ให้ประสบผลสำเร็จ ความเจริญรุ่งเรือง สิ่งสำคัญอย่ากรุณาจนเกินประมาณ ต้องรู้จักปฏิบัติตนให้เหมาะสมในการทำงานสงเคราะห์ ควรประกอบด้วยอุเบกขากำกับ

3) มุทิตา ความรู้สึกยินดีด้วยเมื่อเห็นบุคคลอื่นได้ดีมีความสุข ตัวเองก็มีจิตใจแช่มชื่นเบิกบาน พลอยยินดีปลื้มใจไปด้วย เมื่อเห็นเขาเหล่านั้นประสบผลสำเร็จ มีความเจริญงอกงามในตำแหน่งหน้าที่การงานยิ่งขึ้นไป

4) อุเบกขา ความมีใจเป็นกลาง ต้องรักษาความยุติธรรมถูกต้อง สมควรแก่เหตุที่ตนได้กระทำไว้ และปฏิบัติตามความเที่ยงธรรม โดยไม่เห็นแก่หมู่พวกพ้อง

5.4 สปัปรีสธรรม 7

เป็นอีกหลักธรรมหนึ่งที่มนุษย์ปฏิบัติตามแล้วสามารถทำให้บรรลุนิพพานได้หรืออาจกล่าวได้ว่า หลักธรรมที่เป็นหลักธรรมที่สามารถพัฒนามนุษย์ให้อย่างยิ่งประการหนึ่งซึ่งประกอบด้วย (ที.ปา (ไทย) 11/330/333)

1) อัมมัญญตา รู้จักหลักการ รู้เหตุผล รู้กฎเกณฑ์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และเข้าใจสิ่งที่ตนจะต้องประพฤติปฏิบัติ คือ รู้ว่าตำแหน่ง หน้าที่การงาน ฐานะ อาชีพ รู้จักรับผิดชอบตลอดถึงผลสำเร็จขั้นสูงสุด คือ ตามธรรมชาติของความเป็นจริง ไม่ตกเป็นทาสของความโลภ ความโกรธ ความหลง กิเลส ตัณหา อุปาทาน

2) อัตถัญญตา รู้ความมุ่งหมายและรู้จักผล คือ รู้ความหมายที่ตนปฏิบัติ เข้าใจวัตถุประสงค์ ที่ตนกระทำรู้ว่าหลักการนั้นมุ่งหมายอะไร การดำเนินชีวิตอย่างนั้นๆ เพื่อประโยชน์อะไร เป็นผลดีหรือผลเสีย ตลอดถึงขั้นสูงสุดที่เป็นประโยชน์ที่เป็นแก่สาระแห่งชีวิต

3) อัตตัญญตา รู้จักตนตามเป็นจริง โดยฐานะ ภาวะ เพศ ความรู้ กำลังความสามารถ คุณธรรมที่จะประพฤติปฏิบัติชอบได้อย่างเหมาะสม และรู้จักแก้ไขปรับปรุงให้สอดคล้องถูกต้องตามจุดหมายปลายทางสูงสุดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

4) มัตตัญญตา การรู้จักประมาณในการบริโภค การใช้จ่ายทรัพย์สิน คือ รู้จักพอดี พอเหมาะรู้จักคิด พูดยุติ กระทำกิจต่างๆ แต่พอดี แม้การพักผ่อนสนุกสนาน ก็เช่นกัน

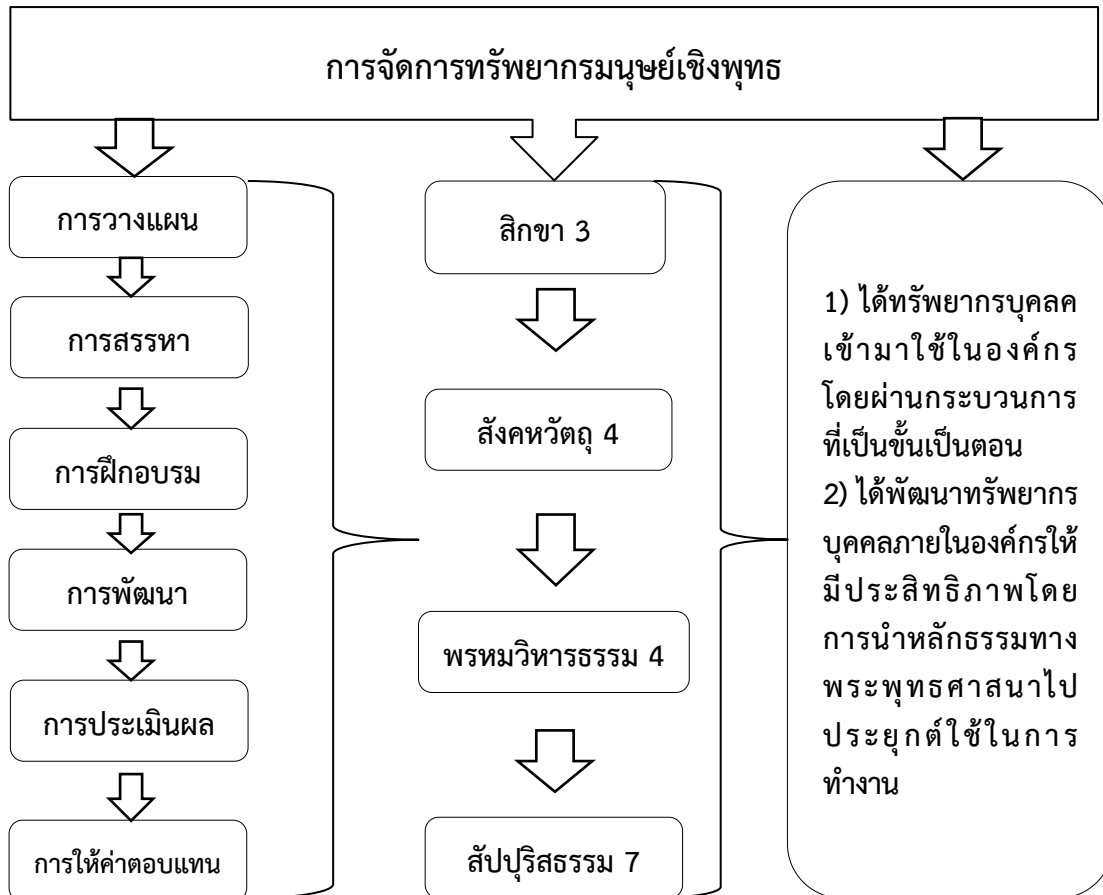
5) กาลัญญตา รู้กาลเวลาอันสมควร รู้เวลาไหน ควรทำอะไร ที่ไหน ใช้เวลาแต่พอดีในการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรือประกอบกิจการหน้าที่การงานต่างๆ

6) ปริสสัญญตา การรู้จักชุมชน สังคม สิ่งแวดล้อม ในถิ่น ควรมีกิริยาวาจาอย่างไรมีระเบียบวัฒนธรรมประเพณีอย่างไร ควรประพฤติตนให้เหมาะสมกับสังคม และสิ่งแวดล้อมนั้น ๆ

7) ปุคคัญญตา การรู้จักบุคคล และเข้าใจความแตกต่างของบุคคลจะต้องเกี่ยวข้อง ซึ่งกันและกัน

6. องค์ความรู้ใหม่

การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ สามารถแบ่งออกเป็น 3 ตอน อันได้แก่ การจัดการทรัพยากรมนุษย์แบบทั่วไป การนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ โดยในแต่ละขั้นตอนจะมีกิจกรรมย่อยที่เกี่ยวข้องกันอยู่แล้ว ซึ่งในกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์จะได้รับอิทธิพลจากหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาอีกด้วย ดังภาพที่ได้นำเสนอมานี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

7. สรุป

จากการนำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ ในส่วนที่เป็นเรื่องของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ทั่วไป และการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ ไปแล้วนั้นทำให้ได้เห็นข้อมูลที่ชัดเจนขึ้นกว่าเดิมว่า การที่องค์กรใดองค์กรหนึ่งจะกระทำการกิจให้ได้บรรลุตามเป้าหมายพร้อมกับให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีได้นั้น จำเป็นจะต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพในปริมาณที่เหมาะสมกับงาน ดังนั้น การจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงจัดว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อหน่วยงาน เพราะว่าตัวมนุษย์นั้นเป็นผู้จัดหาและเป็นผู้ใช้งานทรัพยากรส่วนอื่น ๆ หากว่าหน่วยงานใดมีการเริ่มต้นด้วยการสรรหาและได้บุคลากรที่ดีตั้งแต่ต้นแล้วละก็ ปัจจัยที่มีผลกระทบที่ดีในส่วนอื่นๆ ก็จะตามมา การจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นการดำเนินการที่เกี่ยวข้องด้วยตัวบุคคลโดยตรง เพราะคนถือเป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่าที่สุดในองค์กรเพื่อให้คนสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับ

มอบหมายให้สำเร็จตามเป้าประสงค์ขององค์การ ควบคู่ไปกับการรักษาและพัฒนาให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานหลักของตนเอง ได้แก่ การวางแผนงาน การสรรหาคนเข้ามาทำงาน การฝึกอบรม การพัฒนาคน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการบริหารค่าตอบแทน ภาระงานเหล่านี้คือหน้าที่หลักของระดับผู้บริหาร องค์การจะต้องรับผิดชอบในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้การดำเนินงานในองค์การผ่านไปได้อย่างดีและมีประสิทธิภาพที่สมบูรณ์แบบ ผู้บริหารควรต้องคำนึงถึงคนเป็นศูนย์กลาง กล่าวคือเคารพต่อความเป็นเพื่อมนุษย์ด้วยกันและมีเมตตาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ควบคู่ไปกับการพัฒนาฝึกอบรมบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ พร้อมกับจัดให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความสุขในการปฏิบัติงาน ถ้าจะให้งานขององค์การสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย และได้ผลดียิ่งขึ้นไปกว่าเดิม ผู้บริหารควรใส่ใจในเรื่องของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ทันกับกระแสโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ด้วยการน้อมนำเอาหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ไม่ว่าจะเป็น สิกขา 3 สังคหวัตถุ 4 พรหมวิหารธรรม 4 และสัพปุริสธรรม 7 ท่านผู้บริหารสามารถเลือกใช้ได้ทั้ง ซึ่งหลักธรรมเหล่านี้จัดว่าเป็นธรรมที่สำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและประเสริฐได้ พร้อมกับการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข

เอกสารอ้างอิง

- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2542). *การจัดการทรัพยากรบุคคล*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2554). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์: มุ่งสู่อนาคต*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ ส.เอเชียเพรส.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2546). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม*. พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพมหานคร: บริษัท สหธรรมิก จำกัด.
- พิชิต เทพวรรณ. (2555). *เครื่องมือการจัดการทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่*. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (2545). *เอกสารการสอนชุดวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ 1-7*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2554). *ความรู้พื้นฐานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์วิจิตรหัตถกร.
- สมชาย หิรัญกิตติ. (2542). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์: ฉบับสมบูรณ์=Human Resource Management (HRM)*. กรุงเทพมหานคร: ไทมอนด์ อินปัสนเนส เวิร์ลด์.
- สุนันทา เลานันท์. (2542). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาบริหารธุรกิจและสหกรณ์ คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- เสนาะ ตีเยาว์. (2543). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อนันต์ชัย คงจันทร์. (2557). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนภาพพิมพ์.
- อนุวัต กระสังข์. (2559). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์แนวพุทธ*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

การสร้างสันติภาพตามหลักอหิงสาธรรมเชิงพุทธ

Building peace according to Buddhist nonviolence

วิภาพรรณ อุปนิสากร

Wipaphan Upanisakorn

วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Roi Et Buddhist College, Mahachulalongkornrajavidyalaya University

E-mail wipa1822@gmail.com

Received: 22 August 2024; Revised: 29 August 2024; Accepted: 29 August 2024

บทคัดย่อ

บทความนี้มีจุดมุ่งหมาย 1) เพื่อศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับสันติภาพ 2) เพื่อศึกษาอหิงสาธรรมเชิงพุทธ และ 3) เพื่อวิเคราะห์การสร้างสันติภาพตามหลักอหิงสาธรรมเชิงพุทธ ภายใต้กระแสทุนนิยม และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี แต่มีปัญหาระงือระงอนสันติภาพ พระพุทธศาสนาเป็นความหวังที่จะนำพาชีวิตผู้คนไปสู่วิถีอารยธรรมและสันติภาพ โดยผู้ที่เรียกร้องหาสันติภาพยอมรับในความเท่าเทียมกันของมนุษย์ แม้ว่าปัจเจกบุคคลจะมีความแตกต่างกัน การสร้างสันติภาพด้วยการนำเอาหลักอหิงสาธรรมมาเป็นแนวปฏิบัติในการดำเนินชีวิตจึงจะได้สันติภาพที่แท้จริงว่าสันติภาพเชิงพุทธ คือ ความสงบหรือความมีสันติ ย่อมได้รับผลจากการฝึกฝนของตนเอง ตั้งแต่ปุณฺณที่มีศีล 5 ไปจนถึงพระอรหันต์ ด้วยการคำนึงถึงเหตุผลแห่งการที่จะทำให้เกิดความสงบสุข ด้วยการทำดี พูดดี และคิดดี ส่วนอหิงสาธรรม คือ แนวคิดที่ว่าด้วยการไม่เบียดเบียนกันทางกาย ทางวาจา และทางใจ ในรูปแบบการจัดการความขัดแย้งด้วยวิธีการที่เรียกว่าการไกล่เกลี่ย ที่ไม่สนับสนุนการใช้ความรุนแรง ดังนั้นสันติภาพและอหิงสาธรรม จึงเกื้อกูลสัมพันธ์กัน กล่าวคือมีความสงบสุขทั้งที่เป็นของบุคคล สังคมและโลก พระพุทธศาสนาใช้เป็นแบบอย่างในการแก้ไขปัญหา เช่น การสร้างความสัมพันธ์กับคู่กรณี การสร้างความเชื่อมั่นและความร่วมมือกับคู่กรณี โดยมีผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในเชิงสร้างสรรค์ และเป็นผลดีต่อทุกฝ่าย การแก้ปัญหาตามหลักอหิงสาธรรม ย่อมส่งผลให้แก่บุคคลเป็นผู้มีจิตสงบอยู่ภายใน และส่งผลให้พฤติกรรมทางกายและวาจา แสดงออกมามีความรักความปรารถนาดี ให้คนอื่นมีความสุข ส่งผลต่อสังคมคือคนในสังคมมีความเอื้อเฟื้อ เสียสละแบ่งปัน แสดงความมีน้ำใจต่อคนรอบข้างอยู่เสมอความปรองดองสามัคคีก็จะเกิดแก่คนในสังคม

คำสำคัญ: สันติภาพ; อหิงสาธรรม; พระพุทธศาสนา

Abstract

The aims of this article are 1) to study the concept of peace, 2) to study Buddhist nonviolence, and 3) to analyze peace building according to Buddhist nonviolence principles. Under the capitalist trend and technological progress But there is a problem and calls for peace. Buddhism is the hope of leading people's lives towards civilization and peace. Those who call for peace accept the equality of human beings. Although individuals are different, Creating peace by adopting the principle of non-violence as a guideline for living will achieve true peace. Buddhist peace is peace or peacefulness. You will receive results from your own training. From ordinary people who have the 5 precepts to Arahants. By considering the reasons for creating peace by doing good, speaking well, and thinking well. Ahimsa Dhamma is the concept of not harming each other physically, verbally, and mentally as a form of conflict management. The method is called mediation. that does not support the use of violence, therefore, Buddhist peace and nonviolence Therefore they support each other. That is, there is peace among individuals, society, and the world. Buddhism is used as a model for solving problems, such as building relationships with opposing parties. building confidence and cooperation with the parties It results in creative change. and is beneficial to all parties Solving problems according to the principles of nonviolence It will result in a person having a peaceful mind within. and resulting in physical and verbal behavior showing love and good wishes Make others happy The effect on society is that people in society are generous. Sacrifice to share Always show kindness to those around you, and harmony will arise among people in society.

Keywords: Peace; Nonviolence; Buddhism

1. บทนำ

สถานการณ์ปกติของการอยู่ร่วมกันในสังคม แต่ละคนมีพื้นฐานการศึกษา สังคม วัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิตและชาติพันธุ์ที่แตกต่างกัน เมื่อความขัดแย้งเกิดขึ้น มนุษย์ไม่สามารถที่จะแก้ไขความขัดแย้งที่เกิดขึ้นได้อย่างทันท่วงที การก่อตัวจะลุกลามขยายวงกว้างในระดับที่รุนแรงมากขึ้น กลายเป็นความแตกแยก แนวคิดในเรื่องสันติภาพในปัจจุบัน ได้ถูกนำมากล่าวถึงอย่างกว้างขวางหลายทศวรรษ นับแต่ครอบคลุมไปจนถึงสังคมระดับโลก แต่ในทศวรรษต่าง ๆ เหล่านั้น สันติภาพเชิงพุทธ มิได้มีจำกัดอยู่เพียงแค่ความไม่ต้องการความเดือดร้อน ไม่สงบสุขต่าง ๆ ของมนุษย์โดยทั่วไปเท่านั้น แต่สันติภาพตามทัศนะของชาวโลกจึงยังไม่ใช่สันติภาพอันแท้จริงของคนปัจจุบัน เพราะฉะนั้น ประเด็นความเข้าใจเรื่อง สันติภาพ จึงเป็นปัญหาสำคัญที่จะต้องเรียนรู้และศึกษา เพื่อให้เกิดทัศนคติที่ถูกต้องตามความเป็นจริงว่า ความต้องการสงบสุขในเบื้องต้นของมนุษย์นั้น จึงไม่อาจทำให้เกิดสันติภาพแก่ตนเองหรือสังคมได้ อย่างแท้จริงเช่นสังคมโลกในปัจจุบัน

สังคมไทยในปัจจุบันประสบปัญหาความขัดแย้ง อันนำมาสู่ความแตกแยกทางการเมือง ลุกลามไปสู่การแบ่งกลุ่มแบ่งชนชั้น สาเหตุที่สำคัญที่นำมาซึ่งความขัดแย้งที่เป็นปฏิปักษ์กับสันติภาพโดยสิ้นเชิง คือ ทักษะที่แตกต่างกันในแต่ละบุคคลที่เป็นผู้นำ ผู้ปกครอง นักวิชาการ หรือนักทฤษฎี ด้านการนิยามความหมายหรือคำจำกัดความของคำว่า “สันติภาพ” ที่แตกต่างกันตามองค์ความรู้ของแต่ละคน ฉะนั้นจึงมีประเด็นว่า เมื่อสันติภาพอันเป็นผลสัมฤทธิ์ที่คาดหวังไว้ในอนาคตแตกต่างกัน แนวทางการสู่สันติภาพย่อมต้องแตกต่างกัน สันติภาพจะเกิดขึ้นได้อย่างไรเมื่อทักษะแนวคิดอันเป็นรากฐานแห่งสันติภาพนั้นแตกต่างกันในแต่ละบุคคลมีลักษณะเป็นอัตวิสัยแปรผันเปลี่ยนแปลงตามบุคคล มิได้ยึดภาวะวิสัยเป็นที่ตั้งแห่งผลประโยชน์ส่วนรวม หากกรณีเป็นเช่นนี้คำว่า “สันติภาพ” ที่พยายามค้นหาหรือไต่หาก็คงไม่ต่างจากทฤษฎีทั่วไปที่นิยามอย่างไพเราะ แต่นำไปสร้างความจริงตามที่นิยามไม่ได้ เราในฐานะประชาชนพลเมืองไทยจะอย่างไรให้ “สันติภาพ” เกิดขึ้นได้จริง เพื่อความผาสุกของสังคมไทย

การสร้างสันติภาพตามหลักอหิงสาธรรมเชิงพุทธ เป็นการแสวงหาวิธีเพื่อหาทางออกที่ดีในสังคมไทยที่มีสถาบันหลักคือศาสนา นำมาใช้เป็นตัวช่วยในการแก้ปัญหาต่างๆ ให้เกิดสันติสุข ลดปัญหาข้อขัดแย้ง ไม่แบ่งเขาแบ่งเรา ให้เกิดความรักสามัคคี “สันติภาพ” เกิดขึ้นได้จริง เพื่อความผาสุกของสังคมไทยการแปลกแยกเป็นฝักเป็นฝ่าย แม้จะมีความเห็นต่างกันของแต่ละฝ่าย ซึ่งต่างก็มีเหตุผลทางความคิดที่ต่างกัน แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าเหตุผลที่ต่างกันของอีกฝ่ายไม่เพียงพอที่จะรับฟังได้ ซึ่งทั้งสองฝ่ายต่างก็พยายามหาเหตุผลที่ดีของแต่ละฝ่ายมาสนับสนุนคำพูดให้ดูมีน้ำหนัก เพื่อให้อีกฝ่ายยอมรับในความคิดของตน และสามารถที่จะอยู่ร่วมกันได้โดยไม่เกิดข้อขัดแย้งที่รุนแรง

2. แนวคิดเกี่ยวกับสันติภาพ

2.1 ความหมายของสันติภาพ

ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิต (2556) คำว่า สันติ หรือ สันติภาพ หมายถึง ความสงบ ความหมายของสันติภาพที่ให้ไว้โดยราชบัณฑิตนี้เป็นความหมายในเชิงลบ เพราะเมื่อพูดว่า “สงบ” ย่อมบ่งชี้ว่าสงบจากสิ่งที่ไม่พึงประสงค์คือ ปราศจากสิ่งที่ตรงข้ามกับสันติภาพ เช่น เมื่อพูดว่าทะเลสงบ ย่อมหมายถึง สงบจากคลื่น ดังนั้นเมื่อกล่าวว่าสันติภาพ คือ ความสงบ ย่อมหมายถึง สงบจากสิ่งที่ไม่ใช่สันติภาพ นอกจากความหมายในเชิงลบนี้แล้วยังมีความหมายในเชิงบวกด้วย คือหมายถึง ความสุข (รุ่งธรรม ศุจิธรรมรักษ์, 2545) เมื่อนำความหมายเชิงลบและเชิงบวกของสันติภาพมารวมเข้าด้วยกันทำให้ได้ความหมายของสันติภาพใหม่คือความสงบสุข

คำว่า สันติภาพตรงกับภาษาอังกฤษว่า peace ตามพจนานุกรมฉบับ Oxford Advanced Learner's Dictionary (2005) ให้ความหมายไว้ 3 นัย ได้แก่ 1) สันติภาพ หมายถึง สถานการณ์ หรือช่วงเวลาที่ประเทศหรือพื้นที่หนึ่งๆ ไม่มีสงครามหรือความรุนแรง (a situation or a period of time in which there is no war or violence in a country or an area) 2) ภาวะแห่งความสงบเงียบ (the state of being calm or quiet) และ 3) ภาวะแห่งการดา รงชีวิตอย่างมีมิตรภาพโดยปราศจากข้อโต้แย้ง (the state of living in friendship with

somebody without arguing) ความหมายของสันติภาพที่ให้ไว้ในภาษาอังกฤษครอบคลุมนัยทั้งเชิงลบและเชิงบวก ของสันติภาพ กล่าวคือความหมายข้อที่หนึ่งและสองมีนัยเชิงลบ ส่วนข้อที่สามมีนัยเชิงบวก

สันติภาพ (Peace) ภาษาอังกฤษ, (Paix) ภาษาฝรั่งเศส, (Pace) ภาษาอิตาลี, (Paz) ภาษาโปรตุเกสและภาษาสเปน ซึ่งคำเหล่านี้ทั้งหมดล้วนมาจากรากศัพท์ภาษาละตินว่า “Pax” หรือ “Paix” โดยตามความเห็นของนักประวัติศาสตร์คำว่า Pax ถือกำเนิดขึ้นในจักรวรรดิโรมัน คำๆ นี้หมายถึง ช่วงเวลาที่ไม่มีสงครามหรือสงครามกลางเมือง กล่าวคือ เป็นภาวะของความสงบเรียบร้อยสันติภาพ สามารถเรียกได้ว่าเป็นสภาวะแห่งความสันติหรือไม่มีการโต้เถียงอย่างรุนแรงกันเกิดขึ้น “สันติภาพ” ใช้อธิบายการยุติแห่งความขัดแย้งอย่างใช้ความรุนแรง สันติภาพอาจหมายถึงสถานะแห่งความเงียบหรือความสุข สันติภาพสามารถนำมาใช้อธิบายความสัมพันธ์ของผู้คนที่มีความเคารพความยุติธรรมและความหวังดี สันติภาพอาจจะอธิบายการปลดปล่อย ความเงียบ ความเข้าใจในสันติภาพสามารถนำมาใช้ในผู้คนๆ ใดคนหนึ่งได้เช่นเดียวกัน ในกรณีที่มีผู้หนึ่งไม่ขัดแย้งกับจิตใจของตนเองแต่อย่างใด โดยคำว่า “สันติภาพ” จึงหมายถึง การพัฒนา ถ้าพิจารณาตามความหมายนี้แล้วสันติภาพหมายถึง การจัดการความยุติธรรม และความเหลื่อมล้ำของ ระดับชั้นทางสังคมและเศรษฐกิจ การจัดการความอิจฉาริษยา และการไม่ไว้วางใจ รวมถึงความเย่อหยิ่งซึ่งเป็นการโฆษณาชวนเชื่อเท่านั้น สิ่งเหล่านี้จึงถือว่าเป็นภาวะคุกคามต่อสันติภาพทั้งสิ้น จึงนับว่าเป็นเรื่องสำคัญอย่างมากที่นานาชาติจะได้จัดหา ปัจจัยทางสังคมที่จำเป็น เช่น อาหาร การศึกษา การดูแลสุขภาพ และการจ้างงาน ซึ่งมีอยู่พร้อมในประเทศที่พัฒนาแล้วแต่กลับขาดแคลนในประเทศที่กำลังพัฒนา โดยการให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ลี้ภัยสงคราม และผู้อพยพที่ยากจน (ปิซ็อบคาร์ลอสฟิลิเป ซีเมเนส เบโล, แต่ง, เจนจิต กสิกิจธำรง และคณะ, แปล, 2546)

2.2 สันติภาพเชิงพุทธ

เป็นอีกทัศนะหนึ่งที่มีมองปัญหาของเรื่องนี้ว่า การสร้างสันติภาพที่มั่นคงและยั่งยืนให้แก่สังคมของโลกมนุษย์ได้นั้น จะต้องแก้ไขที่จิตใจของตนเป็นสำคัญ กล่าวคือ การผนึกจิตใจให้มองเห็นโลกตามความเป็นจริงด้วยสติปัญญาแล้ว ก็จะเข้าใจโลกเข้าใจตนเองตามความเป็นจริง และเมื่อจิตใจ

สงบสุข การคิด พูด และทำก็ย่อมออกมาในทางที่ดีมีเหตุผล เป็นคุณประโยชน์ ตามหลักการของพระพุทธศาสนา คือ ศีล สมาธิ และปัญญา สังคมส่วนรวมก็จะเกิดความสงบสุขร่มเย็นลงได้ ความเป็นอิสระภาพ ความสงบสุขไม่มีความทุกข์ เป็นสิ่งที่ตรงกันข้ามกับคำว่า “วิฤตการณ์” ที่หมายถึง ความโกลาหลวุ่นวายระส่ำระสาย เตือนร้อน ผิดปกติ ไม่มีความสงบ (พระธรรมโกศาจารย์, 2531) ซึ่งมีความหมายแตกต่างกันไปหลายความหมาย บางคนใช้คำว่า สันติภาพในความหมายว่าเป็น สันติภาวะ คือ ภาวะที่สงบภาวะที่ไม่มีความรุนแรง เช่น ไม่มีสงคราม ไม่มีการต่อสู้ฆ่าฟันหรือเบียดเบียนกัน บางคนใช้คำว่า สันติภาพ ในความหมายของแนวทางแห่งสันติวิธี คือ วิธีการที่ไม่ใช้ความรุนแรงในการแก้ปัญหาหรือดำเนินการใดๆ (รุ่งธรรม ศุจิธรรมรักษ์, 2541)

ดังนั้น สันติภาพเชิงพุทธ จึงหมายถึงสภาวะอันสันติปราศจากการโต้แย้งที่รุนแรง แบ่งออกได้ 2 ประการ คือ สันติภาพภายใน หมายถึง ความสุขสงบภายในจิตใจของบุคคลที่ต้องอาศัยสมาธิ และปัญญา ประการที่สอง และสันติภาพภายนอก หมายถึง ความสัมพันธ์ของผู้คนที่มีความเคารพ ความยุติธรรมและความหวังดี

สันติภาพอาจจะอธิบายการปลดปล่อย ความเจ็บ ความเข้าใจในสันติภาพสามารถนำมาใช้ในผู้คน คนใดคนหนึ่งได้เช่นเดียวกัน ในกรณีนี้ที่ผู้หนึ่งไม่ขัดแย้งกับจิตใจของตนเองแต่อย่างใด แต่อย่างไรก็ดี สันติภาพไม่ใช่สิ่งที่แน่นอนตายตัวเสมอไป เนื่องจากสันติภาพในบริบทที่ต่างกันย่อมไม่เหมือนกันขึ้นอยู่กับปัจจัยแวดล้อม เช่น ภูมิภาค วัฒนธรรมและศาสนา เป็นต้น

3. หลักอหิงสาธรรม

พระพุทธศาสนาได้ให้ความหมายของอหิงสาธรรมว่า “อหิงสา” คือ การไม่เบียดเบียนบุคคลหรือสัตว์อื่นและบรรพชาจะต้องดำรงอยู่ในธรรมที่เรียกว่า “อหิงสาธรรม” พร้อมด้วย “สัจญมะ” และ “ทมะ” อันเป็นอุบายไม่ให้เบียดเบียนกัน และให้อยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข (พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย/20/484/191) และ “อหิงสาธรรม” ในฐานะเป็นสิ่งที่พึงศึกษา หรือสำเนียงปฏิบัติในตนเอง ซึ่งอยู่ในพุทธธรรม 4 ประการ อันได้แก่ 1) ไม่พึงประมาทปัญญา 2) พึงอนุรักษสัจจะ 3) พึงเพิ่มพูนจาคะ 4) พึงศึกษาสันติ (พระไตรปิฎกภาษาไทย พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย/11/254/241) เป็นวิธีการที่กลุ่มบุคคล หรือมวลชนใช้ต่อสู้เพื่อให้ได้ในสิ่งที่ตนปรารถนาในบางอย่างหรือเพื่อให้รัฐผู้มีอำนาจเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เช่น การจัดชุมนุมหยุดประท้วงหรือตี้อแพ่ง เป็นต้น ซึ่งคำนี้ตรงกับภาษาอังกฤษ “Non –violence” แต่ในขณะเดียวกันนักวิชาการบางท่านก็ชี้ให้เห็นว่า “อหิงสาธรรม” น่าจะมีความหมายที่มุ่งหมายถึง “วิธีการ” หรือเครื่องมือในการจัดการกับความขัดแย้งที่เกิดขึ้นด้วย”หรือภาษาอังกฤษใช้คำว่า “Conflict Resolution Conflict management และ Conflict transformation” แต่นักวิชาการบางท่านก็ชี้ให้เห็นว่า “หมายถึง วิธีการที่ไม่ใช้ความรุนแรง หรือวิธีการปฏิบัติที่ไม่รุนแรงในการแก้ปัญหาหรือการดำเนินชีวิต” จากการตั้งข้อสังเกตเช่นนี้แล้ว ยังมีนัยที่สะท้อนให้เห็นการดำรงอยู่อย่างไม่เบียดเบียนสิ่งแวดล้อม และสัตว์ต่างๆ ด้วยเช่นกัน (พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส, 2547)

อหิงสาธรรม จะเน้นเรื่องความสุขทางใจมากกว่าสุขทางกาย เพราะสุขทางกายนั้นเนื่องด้วยวัตถุซึ่งเป็นของที่มองเห็นจับต้องได้ จึงเป็นสิ่งที่คนแย่งชิงกันเพราะความอยากได้ ความสุขหรืออหิงสาธรรม ที่แท้จริงจะเกิดไม่ได้ถ้ามนุษย์ยังปรารถนาต่อวัตถุเนื่องจากความยินดีอยากได้ในวัตถุนั้นเป็นบ่อเกิดแห่งความทะเลาะวิวาท ทั้งนี้เพราะวัตถุในโลกมีจำกัดแต่ความต้องการมีมากมายตราบใดที่มนุษย์ยังยินดีพอใจในกามวัตถุ การจะไม่ให้เกิดการเบียดเบียนกันเลยคงเป็นไปได้ยากยิ่ง แต่ถ้ามนุษย์ให้ความสำคัญแก่ความสุขทางจิตใจปัญหาที่ไม่เกิด เพราะคนมีความสุขในใจเป็นฐานรองรับอยู่แล้ว ต่างคนต่างก็เสพสุขที่ใจของแต่ละคนการเบียดเบียนกันก็ไม่เกิดขึ้นสำหรับมนุษย์ทั่วไปเวลาพูดถึงอหิงสาธรรม สิ่งที่ได้ก็คือการนึกถึงภาวะที่ไม่มีการเบียดเบียนเหมือนจะบอกย้าให้ทราบ ว่าถ้าอยากให้อสังขมมีความสุขก็จงอย่าทะเลาะก่อการเบียดเบียนต่อกันแต่การจินตนาการถึงภาวะแห่งอหิงสาธรรมแบบสังขมโลกพระศรีอาริยมนุษย์จะนึกถึงภาพนั้นไม่ออกในพรหมวิหารคือการอยู่ร่วมกันแบบคนประเสริฐ คนมีอารยธรรม (ที.ม. (ไทย) 10/269/169) พระพุทธเจ้าตรัสถึงสภาพจิตใจของคนประเสริฐ 4 ประการ ได้แก่ 1) ความเมตตา หวังดีอยากให้ผู้อื่นเป็นสุขและคิดจะทำประโยชน์แก่สรรพสัตว์ 2) กรุณา ความสงสารคิดที่จะช่วยเหลือ

สรรพสัตว์ให้พ้นจากความทุกข์จากเดือตร้อน 3) มุทิตา ความพลอยยินดีในเมื่อสรรพสัตว์ได้รับความสุขความเจริญ
4) อุเบกขา ความวางจิตให้เป็นกลาง ไม่เอนเอียงด้วยอคติปฏิบัติตามที่ด้วยความเที่ยงธรรมทั้งหมดคือสภาวะ
จิตใจของคนเจริญที่อยู่ร่วมกันแบบมนุษย์ผู้พัฒนาแล้ว

ดังนั้น พระพุทธศาสนามีความเชื่อมั่นในระบบแนวคิดว่าการฝึกอบรมคนให้คนฉลาดมีปัญญาย่อมต้อง
ฝึกฝนที่ตนเอง การปฏิบัติในพระพุทธศาสนาทั้งหมดเป็นการศึกษา ทั้งนี้เพราะไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ ปัญญา นั้น
เป็นแนวทางแห่งการทำลายกิเลส อันเป็นเหตุให้เกิดการเบียดเบียนกันเกิดขึ้น เมื่อปฏิบัติตามไตรสิกขาก็ชื่อได้ว่า
เป็นแนวทางในการทำลายกิเลสอันเป็นสถาปนาอหิงสาธรรมที่แท้จริงให้เกิดขึ้นในโลกไตรสิกขาเป็นกระบวนการที่
เกี่ยวเนื่องสัมพันธ์กันจนทำให้มนุษย์ได้พบ อหิงสาธรรมอันแท้จริงได้ การกล่าวถึงระบบไตรสิกขา ก็คือการกล่าวว่า
ด้วยเรื่องระบบการศึกษานั้นเอง และคำว่าสิกขา เป็นคำบาลี มีความหมายถึงการศึกษา จึงสรุปได้ในที่นี้ว่า ระบบ
การศึกษา คือ แนวทางเดินเพื่อไปสู่เป้าหมายคือ นิพพานนั่นเอง เพราะอหิงสาธรรมในพระพุทธศาสนามีมิติที่ลึกล้ำ
ลาดสูงขึ้นไปเป็นลำดับ

4. การสร้างสันติภาพสู่หิงสาธรรม

4.1 การสร้างสันติภาพในระดับปัจเจกบุคคล

ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในระดับปัจเจกชน ต้องเริ่มจากการฝึกตนเองก่อนเมื่อตนเองได้รับการฝึกฝนดี
แล้ว จากนั้นตัวปัจเจกชนจึงจะสามารถสร้างระบบที่ดีให้แก่สังคมได้ ถ้าปัจเจกชนยังเห็นแก่ตัวยังเบียดเบียนกันอยู่
สังคมก็ต้องวุ่นวายไปด้วย เพราะสังคมมาจากปัจเจกชนจะต้องเริ่มต้นด้วยการรู้จักควบคุมตนเองที่จะไม่เบียดเบียน
ผู้อื่น เพราะการเบียดเบียนผู้อื่นก็คือ การเบียดเบียนตนเองทำให้ทั้งตนเองและผู้อื่นอยู่ในสภาวะสูญเสียสันติ การ
จะทำได้ดังนั้นก็ต้องพยายามเข้าใจโดยการนึกถึงตนเองก่อนว่า เรารักสุขเกลียดทุกข์ฉันใด ผู้อื่นก็เช่นกัน การฝึกจิต
ของเราให้รู้จักสงบเย็น เข้าใจว่ามนุษย์มีธาตุแห่งความดีที่ปรารถนาสุขและเกลียดความทุกข์ การอยู่แบบพึ่งพิง
อาศัยกันดีกว่าอยู่แบบศัตรูคู่อาฆาตกันแนวทางการสร้างอหิงสาธรรมนั้น จะต้องเริ่มต้นจากการฝึกฝนอบรมตนให้ดี
เสียก่อน จากนั้น จึงจะสามารถรังสรรค์สังคมงดงามน่าอยู่ แต่ทั้งหมดนี้ก็ขึ้นอยู่กับมนุษย์จะต้องมีปัญหาในการ
ร่วมมือกัน โดยเอาอหิงสาธรรมเป็นแกนกลางในการระดมความคิดหลักการปฏิบัติ โดยการนำหลักธรรมมาใช้ใน
สังคมก่อให้เกิดคุณธรรมจริยธรรมในสังคมมีการสงเคราะห์ซึ่งกันและกัน การให้ปันสิ่งของๆ ตนต่อผู้อื่น การผูกใจ
คนต้องอาศัยการให้เป็นหลักพื้นฐาน การให้เป็นการแสดงออกถึงไมตรีจิตของผู้ให้ที่ผู้รับพอใจ ให้สิ่งของให้ความ
ช่วยเหลือด้วยกำลังกาย แรงสมอง ซึ่งเป็นการเสียสละ สิ่งที่ตนเองมีแม้กระทั่งเวลาเพื่อเผื่อแผ่ให้กับส่วนรวมการให้
ทานบริจาคสิ่งของ ย่อมกำจัดความตระหนี่ออกไปได้ในขณะนั้น ถ้ายังมีความหวงแหน เสียตายก็ให้ไม่ได้หรือฝืนใจ
ให้ความตระหนี่นั้นก็ไม่ลดอีกทั้งยังช่วยลด “อัตตา” หรือความเป็นตัว เป็นตนของตนเอง สามารถนำหลักการ
ปฏิบัติตามหลักพุทธธรรมด้วยกระบวนการของศีล สมาธิ ปัญญาซึ่งมีลักษณะเป็นการควบคุมบรรเทา และกำจัด
ความโกรธ เพื่อพัฒนาสู่ความเป็นอารยชนผู้เป็นอิสระสงบจากโทสะกิเลส (S. et al. อ้างใน ศรีสวัสดิ์, 2017)

4.2 การสร้างสันติภาพในระดับสังคม

การเบียดเบียน เป็นศัตรูอันร้ายกาจของมนุษย์ และเป็นมลทินอย่างหนึ่ง เป็นอุปสรรคที่ขัดขวางผลคือความทุกข์เดือดร้อน หากพิจารณาให้ละเอียดจะพบว่าคนที่ชอบเบียดเบียน เป็นคนรักตน ถนอมตนแต่เป็นการรักตนถนอมตนในทางผิด เพราะคนเห็นแก่ตัว ย่อมทำลายที่ตนไม่ได้ประโยชน์ความเห็นแก่ตัวผลเสียที่เกิดจากความเห็นแก่ตัวนั้นย่อมเกิด ผลกระทบในระดับบุคคลแล้ว ยังส่งผลกระทบต่อบุคคลรอบข้างซึ่งแบ่งผลกระทบได้ออกเป็น 2 อย่างคือ 1) ผู้ที่ได้รับผลกระทบในทางที่เป็นประโยชน์ ของผู้ที่มีความเห็นแก่ตัวคือพวกพ้องของคน ที่เห็นแก่ตัวยืดยื้อไว้หรือบางครั้งไม่ใช่พวกพ้องแต่หากว่าผู้ที่เห็นแก่ตัวนั้นได้รับประโยชน์จากบุคคลอื่นเขาก็จะให้ความช่วยเหลือ คนกลุ่มนี้จึงได้รับผลประโยชน์จากการเบียดเบียนผู้อื่นเกี่ยวข้องกับผู้ที่มีความเห็นแก่ตัวอาจทำให้ผู้อื่นรังเกียจที่จะคบหาสมาคมด้วย การที่มีการช่วยเหลือพวกพ้องทำให้เกิดความรักเกิดการเอื้อเฟื้อในกลุ่มสังคม หากมีการช่วยเหลือที่เหมาะสมไม่ก่อความเดือดร้อนก็จะไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งและยังเพิ่มความสามัคคีมีการช่วยเหลือกันในกลุ่มตนเกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และ 2) ในความเห็นแก่ตัวนี้อาจช่วยแก้ปัญหาเร่งด่วน เช่น งานเร่งด่วนต้องการคนช่วยงานก็จะนำพรรคพวกของตนก่อน นี่เป็นผลจากการช่วยเหลือกันในกลุ่ม

ผลแห่งความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่อสังคม ที่ส่งผลกระทบต่อสังคมในระดับวิถีชีวิตทั่วไป ไม่เป็นการพัฒนาประเทศชาติไปสู่ความเจริญรุ่งเรืองซึ่งอาจรวมถึงการบรรลุประโยชน์สูงสุดในทาง โลกุตตรธรรมชีวิตสันมนุษย์ที่เต็มไปด้วยความขัดแย้งหรือความทุกข์ จึงต้องดิ้นรนแสวงหาและสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์ สังคมยังเกิดการเปลี่ยนแปลง เนื่องมาจากการเบียดเบียนของมนุษย์เมื่ออยู่รวมกันเป็นสังคม การเบียดเบียนซึ่งมีความหมายในแง่ลบและแง่บวกทางพระพุทธศาสนาทาง แ่ลบ คือ อกุศล (ความชั่ว) และในแง่บวก คือ กุศล (ความดี) ” การเบียดเบียนมีผลต่อระบบสังคมโดยแยกออกเป็น 2 ประการคือ 1) ผลต่อระบบสังคมด้านลบ หมายถึงเมื่อการเบียดเบียนเกิดขึ้นในระดับสังคมทำให้การพึ่งพาระหว่างคนในสังคมลดลงขาดการเสียสละเมื่อต่างก็มุ่งหาแต่ความมั่นคงแก่ตนเองความเห็นใจกันลดลงเห็นใจกันอย่างผิวเผินความเห็นแก่ตัวเมื่อเกิดขึ้นจะเกิดความกลัวว่าถ้าช่วยผู้อื่นแล้ว ตนเองจะอดการสนองตอบจะยึดตนเองเป็นศูนย์กลางแห่งการตัดสินใจในทาง พระพุทธศาสนาบอกว่าบุคคลยังมีกิเลสตัณหาทำให้มนุษย์เห็นแก่ตัวยืดยื้อนี้เป็นเราเป็นของเรา มิฉันทิฐิหรือการเห็นผิดเป็นปัจจัยให้เกิดความเห็นแก่ตัวได้นั้นเพราะคนเราเมื่อเกิดมาในโลกนี้ ล้วนปรารถนาให้วิถีชีวิตของตนดีงามนอกจากนี้ความเห็นแก่ตัวยังเป็นตัวสะท้อนความคิดและพฤติกรรมของคนในสังคมได้เป็นอย่างดี สังคมที่มีคุณภาพนั้นจะปลูกฝังคนในสังคมเรื่องการเห็นคุณค่าของส่วนรวมสูงกว่าการมุ่งดำรงชีวิตเพื่อตนเอง หลายประเทศมีแนวคิดที่ว่า “ตนเองจะไม่มีค่าเลยถ้าไม่ได้อยู่เพื่อผู้อื่น” (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์, 2559) สิ่งนี้ทำให้สังคมเกิดความเรียบร้อยไม่มีการละเมิดกันคนเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมจะเป็นคนเสียสละทำงานเพื่อประโยชน์สังคมไม่ปล่อยปละละเลยปัญหาถ้ามีการสร้างจิตสำนึกเพื่อส่วนรวมคนในสังคม ก็จะมีคุณค่า และ 2) ผลกระทบต่อสังคมด้านบวก ถึงแม้ว่าความเห็นแก่ตัวเป็นคำที่ออกมาในด้านลบแต่บุคคลที่กระทำเพื่อส่วนรวมก็จะส่งผลดีต่อสังคม ไม่เบียดเบียนไม่เอาเปรียบสังคมส่งผลดีต่อสังคมมีการเอื้อเฟื้อเสียสละ แบ่งปัน แสดงความมีน้ำใจต่อคนรอบข้าง หากบุคคลใช้ความเห็นแก่ตัวผลักดันใช้ในการสร้างสรรค์สิ่งที่ดีที่ไม่ก่อความเดือดร้อนให้ผู้อื่น ความเห็นแก่ตัวก็จะเป็นประโยชน์ในการสร้างสรรค์สังคม

ช่วยสังคมโดยรวมสังคมเดินหน้าไปอย่างมีประสิทธิภาพทุกคนในสังคม มีความสุขเพราะชีวิตที่มีความสุขนั้น จะส่งผลให้เกิดสิ่งดีงาม ตามมาอีกมากมาย หนทางที่จะทำให้ความสุขบังเกิดขึ้นในชีวิตนั้น ไม่ใช่สิ่งที่ยากอะไร ความสุขจะมีขึ้นได้หรือไม่ก็ขึ้นอยู่กับใจเป็นสำคัญ ใจของผู้ใดสะอาด บริสุทธิ์ ผ่องใส ความสุขย่อมบังเกิดขึ้นกับผู้นั้นได้เสมอ ดังนั้นการเบียดเบียนที่เกิดขึ้นจากความเห็นแก่ตัวของมนุษย์ที่ ก่อให้เกิดปัญหาในสังคมในเรื่องสิทธิ อำนาจความเหลื่อมล้ำทางสังคมจากความเห็นแก่ตัวที่มีลักษณะได้ 3 ประการ คือ 1) ตัณหา (ความติดใจอยาก) 2) การละเมิดศีล (ความประพฤติทางกายวาจาและใจ) และ 3) อุปาทาน(ความเห็นผิด) ความเบียดเบียนยักระทำให้เกิดความอยาก จึงเป็นต้นเหตุของความขัดแย้ง ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นความเห็นแก่ตัวอันเกิดจากตัณหาอันเป็นสาเหตุทำให้คนมีพฤติกรรมต่างๆ ที่เป็นภัยคุกคามความสงบเรียบร้อยของสังคม การที่มนุษย์เราเข้าไปยึดติดในสิ่งนั้นสิ่งนี้เป็นของๆ ตนเป็นกิเลสเข้าไปยึดถือว่าเป็นของตนเป็นผลกระทบที่เกิดจากความเห็นแก่ตัวที่เข้าไปยึดมั่นถือมั่นในสิ่งทั้งหลายในทางพระพุทธศาสนาเรียก “อุปาทาน” (พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต), 2529)

ดังนั้น การเข้าถึงอหิงสาธรรม ต้องเริ่มด้วยการสร้างการเรียนรู้ที่ถูกต้อง จึงต้องมุ่งให้คนมองเห็นโทษแห่งการวางจิตไว้ผิดด้วยอำนาจแห่งตัณหา มานะ ทิฐิฐิ ซึ่งให้เห็นคุณประโยชน์ของความสุขทางจิตใจ คืออาน และนิพพานเป็นลำดับ มิเช่นนั้นเมื่อบุคคลได้รับการเรียนรู้ที่ไม่ถูกต้อง บุคคลผู้นั้นจะให้ความสำคัญแก่วัตถุจนกลายเป็นโลกแห่งวัตถุนิยม บริโภคนิยม และการแก้ไขปัญหาก็ไม่พ้นทะเลาะกันเรื่องการขัดผลประโยชน์ก็ทำไม่สำเร็จ ดังพุทธพจน์ที่ว่า “ถ้าอยากมีสันติได้แก่ความสงบ ก็จงละอาโมกข์คือความยินดีในวัตถุออกไปเสีย” (พระไตรปิฎกภาษาไทย พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย/15/3/3)

5. อหิงสาธรรมเพื่อสันติภาพสู่สังคมที่ยั่งยืน

หลักอหิงสาธรรมนั้น สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการสร้างสันติภาพที่เรียกว่า “สันติวิธี” ในสังคมไทยได้ใน 2 องค์การคือ องค์การทางสงฆ์ และองค์การทางบ้านเมือง โดยเฉพาะสังคมไทยเป็นสังคมเชิงพุทธที่มีลักษณะถ้อยทีถ้อยอาศัยกัน ผู้เขียนจึงอธิบายการประยุกต์ อหิงสาธรรมเพื่อสันติภาพ สู่สังคมไทย 2 ฝ่ายดังต่อไปนี้

5.1 ฝ่ายบ้านเมือง

การปกครองบ้านเมืองที่ดี การบริหารประเทศชาติที่ดี การดำเนินกิจการด้านสังคมที่ดี หรือการจัดการในครอบครัวที่ดีควรต้องยึดถือภาวะวิสัยเป็นที่ตั้งในการกำหนดนโยบาย หรือการดำเนินการตามนโยบาย ก็เป็นธรรมดาที่ต้องกระทบสิทธิขององค์กร หรือกลุ่มบุคคลหนึ่งบุคคลใด เพราะเป็นการกำหนดนโยบายในเชิงกว้าง เพื่อความเจริญของชาติบ้านเมือง ซึ่งเป็นที่มาของความขัดแย้งทั้งในด้านผลประโยชน์ และผลเสียจากการนั้นการที่จะแก้ไขความขัดแย้งดังกล่าว หากทั้งสองฝ่ายนำเอาหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ได้แก่ หลักอหิงสาธรรม กล่าวคือการเคารพในกติกาสังคม, ไม่ข่มเหงล่วงเกิน และปกป้องไม่ให้ใครละเมิดสิทธิหรือข่มเหงรังแก หลักธรรมดังกล่าวนี้ไปประยุกต์ใช้โดยบูรณาการเข้ากับการบริหารบ้านเมือง ย่อมเป็นการนำมาซึ่งสันติภาพในสังคมโดยแท้

5.2 ฝ่ายการบริหารกิจการคณะสงฆ์

ต้องยึดถือทางธรรมในที่นี้ก็คือ ภิกขุอหิงสาธรรม ในการดำเนินการด้านต่างๆ ในกิจการทางพระพุทธศาสนา หากมีข้อขัดแย้ง หรือผลกระทบใดในระหว่างหมู่สงฆ์ด้วยกันเอง หรือคณะสงฆ์กับบุคคลภายนอก ไม่ลุอำนาจแก่ความอยากที่เกิดขึ้น ต้องมีชีวิตเรียบง่าย มุ่งแสวงหาธรรมเพื่อเผยแพร่ให้กับผู้อื่น หลักธรรมดังกล่าวนี้ไปประยุกต์ใช้โดยบูรณาการเข้ากับการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ย่อมเป็นการนำมาซึ่งสันติภาพในคณะสงฆ์โดยแท้นั้น ในการพัฒนาตัวบุคคลจึงต้องอาศัยหลักสังคหวัตถุ คือ ธรรมที่สำคัญที่หล่อหลอมให้พุทธศาสนิกชนเป็นคนรักสันติ รักอิสระเสรี มีนิสัยโอบอ้อมอารี มีเมตตากรุณาต่อกัน สังคหวัตถุ 4 หมายถึงหลัก ธรรมสำหรับสงเคราะห์ หรือเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจของคนในสังคมให้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ได้แก่ (1) ทานคือ การให้แบ่งปัน เสียสละ เพื่อแม่ (2) ปิยวาจา คือ การกล่าววาจาสุภาพ อ่อนหวาน (3) อัตถจริยา คือ การกระทำตนให้เป็นประโยชน์ ต่อตนเองและผู้อื่น (4) สมานัตตตา คือ การวางตัวเหมาะสม เสมอต้นเสมอปลายซึ่งการที่มนุษย์หรือบุคคลในสังคม มาอยู่ร่วมกันเป็นสังคมสามารถปฏิบัติตามกฎเกณฑ์การอยู่ร่วมกันในรูปของกฎระเบียบหรือกฎหมาย และมีคุณธรรมจริยธรรมในการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน การมีส่วนร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของสังคม เช่น การมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเมืองการปกครอง การมีส่วนร่วมในการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน และการปฏิบัติตาม อหิงสาธรรมและสังคหวัตถุ

ดังนั้น อหิงสาธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาจะทำให้ประชาชนสามารถอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข สังคมไทยเป็นสังคมที่ประชาชนมีเสรีภาพในการเลือกนับถือศาสนา ศาสนาคำสอนทางศาสนาเป็นหลักธรรมที่ใช้ในการดำรงชีวิต ช่วยพัฒนาสังคมให้สามารถอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข มีความปลอดภัย เพราะทุกคำสอนมีจุดมุ่งหมายเดียวกันคือต้องการให้ทำความดี ละเว้นชั่ว และทำจิตใจให้บริสุทธิ์ มีเมตตาเป็นหลัก ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีความอดทน อดกลั้น การมีสัมมาคารวะ รักกันฉันพี่น้อง ทำให้ผู้นับถือศาสนาเป็นมิตรที่ดีต่อกันโดยไม่คำนึงถึงเชื้อชาติ ก่อให้เกิดสันติสุขต่อสังคมและต่อโลก

6. หลักธรรมการสร้างสันติภาพตามหลักอหิงสาธรรมเชิงพุทธ

6.1 หลักธรรมที่ใช้ในการสร้างสันติภาพ

นอกจากพฤติกรรมที่แสดงออกต่อผู้อื่นจะเชื่อมต่อการกระทำที่เรียกว่าสังคหวัตถุ 4 ประการ (ที่.ปา. (ไทย) 11/210/132) คือ 1) ทาน แบ่งปันช่วยเหลือผู้อื่นทั้งวัตถุและการให้ความรู้ที่ถูกต้อง 2) ปิยวาจา คำพูดที่สุภาพและอ่อนหวานก่อให้เกิดความสามัคคี 3) อัตถจริยา การบำเพ็ญประโยชน์แก่ผู้อื่นโดยไม่มุ่งหวังประโยชน์ส่วนตัว 4) สมานัตตา ความเสมอต้นเสมอปลาย หมายถึงการร่วมสุขร่วมทุกข์กับผู้อื่น แต่สำหรับผู้ที่มิมีจิตใจที่ยังไม่ได้พัฒนา สภาพจิตก็ตรงกันข้ามกับที่กล่าวมาแล้ว คือจะเป็นผู้ที่มีจิตมักโกรธ ขอบเพ่งโทษผู้อื่นเป็นนิตย์ มีจิตคิดแต่จะเบียดเบียนเอาเปรียบผู้อื่นอยู่ตลอดเวลา มีจิตคิดริษยามุ่งร้ายผู้อื่นที่ได้ดีกว่าตน มีจิตที่มีแต่ความลำเอียงไม่เที่ยงธรรมสภาพจิตเช่นนี้ถ้ามีอยู่ในบุคคลใดหรือสังคมใดก็จะทำให้บุคคลหรือสังคมนั้นมีแต่ความเดือดร้อนวุ่นวาย

การเข้าถึงอหิงสาธรรม ต้องเริ่มด้วยการสร้างการเรียนรู้ที่ถูกต้อง จึงต้องมุ่งให้คนมองเห็นโทษแห่งการวางจิตไว้ผิดด้วยอำนาจแห่งตัณหา มานะ ทิฐิฐิ ชี้ให้เห็นคุณประโยชน์ของความสุขทางจิตใจ คือฉาน และนิพพาน เป็นลำดับ มิเช่นนั้นเมื่อบุคคลได้รับการเรียนรู้ที่ไม่ถูกต้อง บุคคลผู้นั้นจะให้ความสำคัญแก่วัตถุจนกลายเป็นโลกแห่งวัตถุนิยม บริโภคนิยม และการแก้ไขปัญหาไม่ให้คนทะเลาะกันเรื่องการขัดผลประโยชน์ก็ทำไม่สำเร็จ ดังพุทธพจน์ที่ว่า “ถ้าอยากมีสันติได้แก่ความสงบ ก็จงละอามิสคือความยินดีในวัตถุออกไปเสีย” (ส.ส. (ไทย) 15/3/3)

6.2 หลักธรรมที่ใช้ในการสร้างอหิงสาธรรม

เสริมสร้างความสามัคคีและความเป็นปึกแผ่นให้เกิดขึ้นก็ควรที่จะต้องนำเอาหลักธรรม สาราณียธรรม ในพระพุทธศาสนา ทั้ง 6 ประการ ไปใช้อยู่ตลอดเวลาได้แก่ (พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), 2546)

1. เมตตาโมกขกรรม หมายถึง การคิดดี การมองกันในแง่ดี มีความหวังดีและปรารถนาดี ต่อกันรักและเมตตาต่อกัน คิดแต่ ในสิ่งที่สร้างสรรค์ต่อกันไม่โอ้อวดริษยา ไม่คิดอคติ ไม่พยาบาท ไม่โกรธแค้นเคืองกันรู้จักให้โอกาสและให้อภัยต่อกันและกันอยู่เสมอ

2. เมตตาวชิกรรม หมายถึง การพูดแต่สิ่งที่ดีงาม พูดกันด้วยความรักความปรารถนาดี รู้จักการพูดให้กำลังใจกันและกัน ในยามที่มีใครต้องพบกับความทุกข์ความผิดหวังหรือความเศร้าหมองต่างๆโดยที่ไม่พูดจาซ้ำเติมกัน ในยามที่มีใครต้องหกล้มลงไม่นินทาว่าร้ายทั้งต่อหน้าและลับหลังพูดแนะนำในสิ่งที่ดีและมีประโยชน์ พูดอย่างใดก็ทำอย่างนั้น ไม่โกหก

3. เมตตาภายกรรม หมายถึง การทำความดีต่อกัน สนับสนุนช่วยเหลือกันทางด้านกำลังใจมีความอ่อนน้อมถ่อมตน รู้จักสัจมาคารวะ ไม่เบียดเบียนหรือรังแกกันไม่ทำร้ายกัน ให้ได้รับความ ทุกขเวทนาทำแต่ในสิ่งที่ถูกต้องต่อกันอยู่ตลอดเวลา

4. สาธารณโมกข์ หมายถึง การรู้จักแบ่งปันผลประโยชน์กันด้วยความยุติธรรมช่วยเหลือกัน ไม่เห็นแก่ตัว ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนไม่เอารัดเอาเปรียบ และมีความเสมอภาคต่อกัน เอื้อเฟื้อซึ่งกันและกันอยู่เสมอ

5. สีสสามัญญตา หมายถึง การปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับหรือวินัยต่างๆอย่าง เดียวกัน เคารพในสิทธิเสรีภาพของบุคคล ไม่ก้าวร้าวหน้าที่กันไม่อ้างอำนาจบาตรใหญ่ ไม่ถืออภิสิทธิ์ใดๆทั้งปวง

6. ทิฐิสามัญญตา หมายถึง มีความคิดเห็นเป็นอย่างเดียวกัน คิดในสิ่งที่ตรงกันปรารถนาให้ตรงกัน รู้จักแสวงหาจุดร่วมและสงวนไว้ซึ่งจุดต่าง ของกันและกันไม่ยึดถือ ความคิดของตนเป็นใหญ่ รู้จักยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่นอยู่เสมอความเมตตา และเอื้อเฟื้อซึ่งกันและกัน จึงเป็นจุดเริ่มต้นของความสามัคคีของหมู่คณะ เป็นเหตุความสุขมาให้ สังคมที่เราอยู่ในปัจจุบันนี้คงจะมีความสุขและน่าอยู่มากกว่านี้ยิ่งนักถ้าหากว่าสมาชิกในสังคมแต่ละคนได้นำเอาหลักธรรมที่กล่าวข้างต้นมาใช้แต่ที่สังคมดูเหมือนมีปัญหา มีความแตกแยก และวุ่นวายอยู่ทุกวันนี้ก็เป็นเพราะว่าทุกคนละเลยหลักธรรมเหล่านี้ และกระทำในสิ่งที่ตรงกันข้ามกล่าวคือ ขาดความรักความเมตตาอริยคาริยาอันนินทาว่าร้ายกัน เบียดเบียนและรังแกกัน

การอนุเคราะห์ให้กับสังคมส่วนรวม แสดงให้เห็นเป็นผู้ที่เอื้อเฟื้อเสียสละ เวลา แรงกาย แรงใจเพื่อช่วยเหลือผู้อื่น หรือ สังคมให้เกิดประโยชน์มีความสุขอยู่ร่วมกันในหมู่ด้วยดีพึงปฏิบัติหลักการอยู่ร่วมกัน ที่เรียกว่า สารานีธรรม ซึ่งมีความหมายว่า หลักธรรมอันเป็นที่ตั้งแห่งความระลึกถึงเป็น

7. สรุป

การสร้างสันติภาพตามหลักอหิงสาธรรมเชิงพุทธ เป็นการศึกษาแขนงใหม่มีรูปแบบสหวิทยาการ โดยเชื่อมโยงความรู้ทางสังคมวิทยา มานุษยวิทยา รัฐศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ และ สาขาอื่นๆ เข้ามาร่วมในการวิเคราะห์ เพื่อหาต้นตอของความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในสังคมปัจจุบัน เน้นการแก้ปัญหาตามหลักอหิงสาธรรมเชิงพุทธ โดยไม่ใช้ความรุนแรง เน้นกระบวนการพูดคุยเพื่อแลกเปลี่ยน การเรียนรู้ระหว่างตัวละครที่มีความขัดแย้งระหว่างกัน เพื่อให้เกิดความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน และเปลี่ยนการเผชิญหน้าเป็นศัตรูกัน มาเป็นการอยู่ร่วมกันด้วยเคารพในความแตกต่างระหว่างกัน ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นส่วนใหญ่เป็นปรากฏการณ์ทางสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย จนกลายเป็นความความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในรัฐ มากกว่าความขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างรัฐ เช่น การเรียกร้องเป็นรัฐอธิปไตยจากดินแดน ความขัดแย้งเนื่องจากการแตกต่างกันของอุดมการณ์ทางการเมือง ความขัดแย้งของชาติพันธุ์ที่แตกต่างกัน และความขัดแย้งเนื่องจากความแตกต่างกันทางศาสนา การสร้างสันติภาพตามหลักอหิงสาธรรมเชิงพุทธ เพื่อแก้ไขความขัดแย้งต้องเริ่มจากการใช้กระบวนการสันติภาพเป็นเครื่องมือแล้วนำหลักอหิงสาธรรมมาบูรณาการในการแก้ไขปัญหา อนึ่ง แม้ว่าจะมีบางความขัดแย้งที่แก้ปัญหสำเร็จด้วยวิธีการปราบปรามอย่างรุนแรงและเด็ดขาด แต่ไม่ได้การันตีสันติภาพที่เกิดขึ้น ดังนั้น การแก้ไขปัญหาโดยใช้กระบวนการสันติภาพและหลักอหิงสาธรรมจึงเป็นแนวทางการแก้ไขปัญหาในปัจจุบันอย่างยั่งยืน ด้วยเหตุผลหลัก 2 ประการ คือ 1) การสร้างสันติภาพตามหลักอหิงสาธรรมเชิงพุทธ เพื่อแก้ปัญหความขัดแย้งในบ้านเมือง หรือในคณะสงฆ์ นั้นต้องทำควบคู่กันไป 2) หลักอหิงสาธรรมที่เป็นพื้นฐานของบุคคลที่สามารถนำมาปฏิบัติ เพื่อให้เกิดสันติสุขของสังคมคือความถูกต้อง

8. องค์ความรู้ใหม่

จากการรวบรวมข้อมูลทางวิชาการข้างต้น ผู้เขียนจึงขอสรุปองค์ความรู้ใหม่ เกี่ยวกับ การสร้างสันติภาพตามหลักอหิงสาธรรมเชิงพุทธ มีองค์ประกอบ ดังนี้ ประการที่หนึ่ง คือ การสร้างสันติภาพตามหลักอหิงสาธรรมเชิงพุทธเพื่อแก้ปัญหความขัดแย้งในบ้านเมือง และ ประการที่สอง คือ การอยู่อย่างไม่เบียดเบียนกันด้วยการปฏิบัติตามอริยมรรคมีองค์ 8 คือ ความเห็นที่ถูกต้อง ความคิด คำพูด การกระทำ อาชีพ สติ สมาธิถูกต้อง ก็จะก่อให้เกิดความรู้ละความหลุดพ้นจากปัญหาทั้งปวงก็คืออหิงสาธรรม ด้วยแก้ปัญหาโดย “สันติวิธี”

เอกสารอ้างอิง

- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2559). *เปิดใจสังคมแล้ว : กลยุทธ์การล่มสลายของสังคม*. กรุงเทพมหานคร: สื่อความสำเร็จ.
- บิชอปคาร์ลอส ฟิลิเป ซิเมเนส เบโล, แต่ง, เจนจิต กลกิจธำรง และคณะ, แปล. (2546). *ปาฐกถาเรื่อง การศึกษาเพื่อสันติภาพ*. เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย และการศึกษานานาชาติ มหาวิทยาลัยพายัพ.
- พระธรรมโกศาจารย์ (เงื่อม อินฺทปญฺโญ). (2531). *สันติภาพของโลก : คำบรรยายประจำวันเสาร์ภาค อาสาฬหบูชาของ พุทธศาสนิกชน*. สุราษฎร์ธานี: ธรรมทานมูลนิธิ.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต). (2546). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์*. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพมหานคร: บริษัท เอส. อาร์. พรินติ้ง แมส โปรดักส์ จำกัด.
- _____. (2564). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม*. พิมพ์ครั้งที่ 43. กรุงเทพมหานคร: ม.ป.พ..
- _____. (2529). *พุทธธรรม*. กรุงเทพมหานคร: เอ็มคิวเพรส.
- พระมหาพรหม ธรรมหาโส. (2547). *แบบจำลองการดำเนินการเพื่อสันติภาพของชาวพุทธ: กรณีศึกษาการแก้ไขข้อขัดแย้งของชาวสะกายและโกเลีย*. เอกสารเฉพาะเรื่อง ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- รุ่งธรรม ศุจิธรรมรักษ์. (2545). *สันติศึกษากับสันติภาพ*. เอกสารการสอนชุดวิชาสันติศึกษา. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ศรีสวัสดิ์. (2560). การเผยแผ่ของโกธตามพุทธธรรม. *Graduate Studies Review*. 13(1), 110-122.
- A-S Hornby. (2005). *Oxford Advanced Learner's Dictionary: Of Current English*. Oxford University Press.

ธนาคารน้ำใต้ดินกรณีพื้นที่ต้นแบบองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหมี่ อำเภอกุดชุม จังหวัด
ยโสธร : ทางออกการบริหารจัดการน้ำเพื่อแก้ปัญหาภัยแล้ง-น้ำท่วมภาคอีสานอย่างยั่งยืน

The underground water bank in the case of Nong Mi Subdistrict
Administrative Organization, Kut Chum District, Yasothon Province
is a water management solution to solve drought-flood issues in
a sustainable manner

วิญญู ยุพฤทธิ์

Winyu Yuprit

นักวิชาการอิสระ

Independent Scholar

Email: wipa1822@gmail.com

Received: 22 August 2024; Revised: 29 August 2024; Accepted: 29 August 2024

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาธนาคารน้ำใต้ดินกรณีพื้นที่ต้นแบบองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหมี่ อำเภอกุดชุม จังหวัดยโสธร : ทางออกการบริหารจัดการน้ำเพื่อแก้ปัญหาภัยแล้ง-น้ำท่วมภาคอีสานอย่างยั่งยืน ผลการศึกษาพบว่า พื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศ “ภาคอีสาน” เป็นพื้นที่ที่มีลักษณะพื้นดินยกตัวขึ้นเป็นที่ราบสูงและเป็นพื้นที่ค่อนข้างแบนราบ ในการพัฒนาหรือการที่จะสร้างเขื่อนเก็บน้ำขนาดใหญ่ที่มีความจุจำนวนมากนั้นทำได้ยากต่างจากภาคเหนือ ที่มีภูเขาล้อมรอบพื้นที่ ปีนี้ภาคอีสานปริมาณฝนเฉลี่ย 1.328 มม. ถือเป็นเกณฑ์ต่ำกว่าปริมาณฝนเฉลี่ยทั้งประเทศ 1,467 มม. ต่อปี ซึ่งในปีที่ผ่านมาพบว่าเกิดภาวะภัยแล้งยังตามมาด้วยน้ำท่วมในห้วงระยะเวลาห่างกันไม่นานส่งผลให้เกิดความเสียหายต่อพื้นที่การเกษตรในภูมิภาคนี้อย่างหนัก เนื่องจากในภาวะการณ์ภัยแล้งก็แล้งอย่างหนักและเมื่อเกิดภาวะการณ์น้ำท่วมก็ท่วมหนัก ดังนั้นจึงควรหาแนวทางการบริหารจัดการน้ำที่มีประสิทธิภาพเพื่อจะช่วยให้การแก้ไขปัญหาดังกล่าว ผู้เขียนจึงขอเสนอรูปแบบการบริหารจัดการน้ำ ด้วยระบบ ธนาคารน้ำใต้ดินขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหมี่ อำเภอกุดชุม จังหวัดยโสธรซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดเล็กๆในพื้นที่จังหวัดยโสธรมานำเสนอ เพื่อเป็นแนวทางให้กับผู้ที่มีความสนใจแนวทางดังกล่าวนี้ไปปรับใช้ในพื้นที่เพื่อความผาสุกของพี่น้องประชาชนในภูมิภาคนี้

คำสำคัญ: ธนาคารน้ำใต้ดิน; การบริหารจัดการน้ำ; ปัญหาภัยแล้ง-น้ำท่วม

Abstract

The purpose of this academic article is to study the underground water bank in the case of Nong Mi Subdistrict Administrative Organization, Kut Chum District, Yasothon Province is a water management solution to solve drought-flood issues in a sustainable manner. The results of the study found that northeast region of the country “E-san” Is an area that has a raised ground on a plateau and is a relatively flat area It is difficult to develop or build a large water storage dam with large capacity. Different from the north That has mountains around the area This year, the northeast region, average rainfall 1,328 mm Considered to be lower than the national average rainfall of 1,467 mm per year In the past year, it was found that there was a drought followed by floods in a short distance, causing severe damage to agricultural land in the region. Because in the situation of drought, it is drought very hard and when there is a flooding situation, it is heavily flooded. Therefore, it should be divided into effective water management practices in order to help solve these problems. The author would like to present a form of water management with underground water bank of Nong Mi Subdistrict Administration Organization. Kut Chum District, Yasothon Province. As a guide for those interested in applying this approach to different areas for the well-being of the people in the region.

Keywords: Groundwater banks; Water management; Drought-Flood problems

1. บทนำ

จากการให้สัมภาษณ์ของ ดร.ศิริลักษณ์ ชุ่มชื่น ประธานอนุกรรมการวิศวกรรมแหล่งน้ำ วิศวกรรมสถานแห่งประเทศไทยฯ (วสท.) ให้ข้อมูลว่า ในภาคอีสานที่ต้องเผชิญภัยแล้งซ้ำซากต้องมาทำความเข้าใจภูมิภาค “อีสาน” มีลักษณะพื้นดินยกตัวขึ้นเป็นที่ราบสูงและเป็นพื้นที่ค่อนข้างแบนราบ ในการพัฒนา “เขื่อนเก็บน้ำขนาดใหญ่” ที่มีความจุจำนวนมาก “ทำได้ยาก” ต่างจากภาคเหนือ ...ที่มีภูเขาล้อมรอบพื้นที่ ปีนี้ภาคอีสานปริมาณฝนเฉลี่ย 1,328 มิลลิเมตร ถือเป็นเกณฑ์ต่ำกว่าปริมาณฝนเฉลี่ยทั้งประเทศ 1,467 มิลลิเมตร.ต่อปี และฝนที่ตกลงมานั้นมีการกระจายตัวไม่สม่ำเสมออีก โดยบริเวณริมแม่น้ำโขง ซึ่งเป็นพื้นที่ปลายน้ำ กลับมีปริมาณฝนตกลงมามากที่สุด ที่เหมาะกับการสร้างเขื่อน แต่ก็สร้างเขื่อนไม่ได้ เพราะความขัดแย้งทางความคิด ส่วนพื้นที่ต้นน้ำ มีที่รับน้ำ หรืออ่างเก็บน้ำ กลับมีปริมาณฝนตกลงมาน้อย แต่ทว่า ภาคอีสานมีพื้นที่อยู่ประมาณ 103.5 ล้านไร่ คิดเป็นพื้นที่รับน้ำได้ 32 เปอร์เซ็นต์ของทั้งประเทศ แต่ด้วยปริมาณน้ำฝนมีน้อย ทำให้มีน้ำที่เก็บไว้ได้เพียง 28 เปอร์เซ็นต์ของทั้งประเทศ หรือ 60,790 ล้าน ลูกบาศก์เมตร มีหน้าซ้ำกลับมีอ่างขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่สามารถกักเก็บน้ำได้เพียง 13,850 ล้าน ลูกบาศก์เมตรเท่านั้น นั่นหมายความว่า ฝนตกลงมาก็น้อยกว่าเกณฑ์เหลือเพียง 1,328 มม. ในจำนวนนี้แปลงออกมาเป็นปริมาณ หรือ

วอลุ่ม (volume) ของพื้นที่ทั้งหมด 60,790 ล้าน ลูกบาศก์เมตร แต่มีพื้นที่กักเก็บได้เพียง 13,850 ล้าน ลูกบาศก์เมตร ส่วนที่เหลือไม่มีกระบวนการกักเก็บต้องปล่อยลงดิน หรือปล่อยระเหยทิ้งไป เมื่อวิเคราะห์พื้นที่ภาคอีสานทั้งหมด มีความต้องการใช้น้ำ ทั้งด้านการเกษตร อุปโภคบริโภค และรักษาระบบนิเวศต่างๆ ประมาณ 28,000 ล้าน ลูกบาศก์เมตรต่อปี ทำให้น้ำไม่เพียงพอต่อความต้องการ ส่วนการบริหารจัดการน้ำในเขื่อนต้องคำนวณการปล่อยน้ำ ให้ภาคการเกษตร ภาคการอุปโภคบริโภค ตามความเหมาะสม ผนวกกับการพยากรณ์ปริมาณฝน ทั้งในรายวัน รายเดือน และรายฤดู สามารถทราบแนวโน้มของปริมาณน้ำฝนมากหรือนำน้อย จากนั้นค่อยมาบริหารน้ำ หรือการปล่อยส่งน้ำ ให้เกิดความสมดุลกัน ปีนี้ฝนกลับมาไม่ตามคาดการณ์...จนเกิดภัยแล้งแล้ว...กลับปล่อยน้ำออกมากเกินไป ทำให้ปริมาณน้ำที่มีอยู่น้อยลงอีก ณ วันที่ 29 ก.ค. 2562 มีปริมาณน้ำในอ่างเก็บน้ำขนาดใหญ่ ในพื้นที่ภาคอีสาน ปริมาณน้ำเก็บกักเฉลี่ย 31 เปอร์เซนต์ น้ำที่ใช้การได้จริง 11 เปอร์เซนต์ของความจุอ่างเก็บน้ำเท่านั้นตลอดทั้งพบว่าไ้เหตุการณ์ “เขื่อนวิกฤติ” เกิดขึ้น คือ เขื่อนลำพระเพลิง มีปริมาณน้ำใช้จริง 20.98 ล้าน ลูกบาศก์เมตร เขื่อนจุฬาภรณ์ มีน้ำใช้ได้จริง 5.01 ล้าน ลูกบาศก์เมตร และเขื่อนอุบลรัตน์ มีน้ำใช้จริง-36.67 ล้าน ลูกบาศก์เมตร ข้ำเติมด้วยในแม่น้ำโขงยังมีปริมาณน้ำฝนไหลมาเต็มน้อย ประกอบกับเขื่อนประเทศจีนมีการปรับลดการระบายน้ำ ดำเนินการบำรุงรักษาสายส่งไฟฟ้าของโรงผลิตไฟฟ้าพลังน้ำ และมีเขื่อนของ สปป.ลาว มีการทดสอบเครื่องกำเนิดไฟฟ้า ทำให้ระดับน้ำท้ายน้ำของเขื่อนในแม่น้ำโขงลดลงในช่วงที่ผ่านมา (ไทยรัฐออนไลน์, 2562: ออนไลน์)

อีกสาเหตุหนึ่งคือ ช่วงต้นฤดูการเพาะปลูก “ภาครัฐ” ยังขาดการสื่อสารพูดคุยภาคประชาชนให้เกิดความเข้าใจตั้งแต่เริ่มต้นว่า ในปีนี้มีน้ำน้อย ต้องลดใช้น้ำให้เหมาะสม แต่ภาครัฐไม่สื่อสารกับประชาชน มีการเพาะปลูกตามปกติ ทำให้เกิดการร้องขอปล่อยน้ำหล่อเลี้ยงภาคการเกษตร จนปริมาณน้ำในเขื่อนน้อยลงอีก “ในพื้นที่เขื่อนมีปริมาณฝนน้อยกว่าปกติ และน้ำเข้าอ่างน้อยไปด้วย เพราะการคาดการณ์มองว่า ในช่วงฤดูฝนปี 2562 จะมีปริมาณน้ำมาเติมเขื่อน แต่ปีนี้กลับเผชิญเอลนีโญตั้งแต่เดือนกันยายน 2561 ถือเป็นสัญญาณบ่งชี้ว่า จะมีปริมาณน้ำฝนน้อยต้องเตรียมบริหารน้ำนับแต่นั้นแต่กลับมีการปล่อยน้ำออกไป” แนวทางแก้ปัญหาเฉพาะหน้าคงต้องหวัง “พึ่งพาการทำฝนหลวง” และรัฐบาลต้องเข้าไปพื้นที่เสี่ยงภัยแล้งนอกเขตพื้นที่ชลประทาน และส่งน้ำแบบรอบเวียนในเขตพื้นที่ชลประทาน เพื่อเลี้ยงนาข้าวที่เหลืออยู่ให้รอด และลดพื้นที่เพาะปลูกข้าวนาปรังในฤดูแล้ง รวมถึงรณรงค์ให้ประชาชนช่วยกันประหยัดน้ำ

ในระยะยาวรัฐบาลต้องมีส่วนร่วมช่วยเหลือพื้นที่ภาคอีสาน ด้วยการผันน้ำจากแม่น้ำโขง...ผ่านอุโมงค์ส่งน้ำใต้ดินในช่วงฤดูฝน เพราะช่วงนี้มีปริมาณน้ำไหลหลากมาก และผันน้ำเข้ามาเก็บไว้ในเขื่อนอุบลรัตน์ หรือในอ่าง ลำคลอง ระบบส่งน้ำต่างๆ ในการเตรียมน้ำช่วยในช่วงฤดูแล้ง เช่น กรมชลประทานจัดทำโครงการจัดการน้ำโขง เลย ชี มูล โดยแรงโน้มถ่วง ผันน้ำจากปากแม่น้ำเลย กระจายน้ำมาช่วยพื้นที่ภาคอีสาน (ไทยรัฐออนไลน์, 2562: ออนไลน์).

กลุ่มหอการค้าภาคอีสานประเมินว่าจากผลกระทบของพายุ “โพดุล” และพายุ “คาจิกิ” ทำให้เกิดวิกฤตน้ำท่วมอย่างหนักส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจ-พื้นที่เกษตร ปศุสัตว์ ประมง รวมพื้นที่อีสานตอนกลาง-ตอนล่าง-ตอนบนกว่า 2 ล้านไร่ ประชาชนได้รับความเดือดร้อน อาคารบ้านเรือน ทรัพย์สิน และพื้นที่การเกษตรถูกน้ำท่วมได้รับความเสียหายอย่างหนัก ด้านผู้ว่าราชการจังหวัดอุบลราชธานี เผยน้ำท่วมหนักรอบ

20 ปี เบื้องต้นประเมินพื้นที่เกษตรเสียหาย 5 แสนไร่ คาดสูงกว่า 1 พันล้านบาท ขณะที่รอยเอ็ดพื้นที่เกษตรเสียหายเฉียด 8 แสนไร่ โยธธรพื้นที่การเกษตรเสียหาย 1 แสนไร่ ปิดเส้นทางสัญจร กระบอบอุตสาหกรรม 40-50 ล้านบาท ด้านอำนาจเจริญ พื้นที่การเกษตรเสียหาย 8 แสนไร่ เร่งระบายน้ำลงแม่น้ำมูล ส่วนรอยเอ็ดกระบอบ 16 อำเภอ เสียหายกว่า 7 แสนไร่ รอการระบายน้ำ ทางด้านนายมงคล ต้นสุวรรณ เลขานุการกลุ่มหอการค้าภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เปิดเผยว่า ความเสียหายจากภัยพิบัติน้ำท่วมจากพายุโพดุลที่เกิดขึ้นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้มีการประเมินผลกระทบพบว่า อยู่ในวงจำกัด บางพื้นที่ไม่ได้กระจายไปทั่วทั้งภาคอีสาน โดยผลกระทบส่วนใหญ่เกิดที่ภาคอีสานตอนกลางและตอนล่าง ส่วนภาคอีสานตอนบนได้รับผลกระทบเพียงบางส่วน รวมพื้นที่ทางการเกษตรได้รับความเสียหายทั้งหมดประมาณ 1,000,000 ไร่ ขณะเดียวกันมีผลกระทบที่เกิดขึ้นกับโครงสร้างพื้นฐานการคมนาคม เช่น ถนนถูกตัดขาด รวมถึงระบบไฟฟ้าบางแห่งเสาไฟฟ้าโค่นล้ม น้ำท่วมเข้าในเขตพื้นที่เศรษฐกิจของหลายแห่ง โดยประเมินภาพรวมความเสียหายไม่น้อยกว่า 8,000 ล้านบาท (ประชาชาติธุรกิจ, 2562: ออนไลน์)

จังหวัดโยธธรสำรวจความเสียหายและพื้นที่น้ำท่วม 9 อำเภอ พบพื้นที่การเกษตรที่ถูกน้ำท่วมกว่า 4 แสนไร่ มีรายงานผู้เสียชีวิตรวม 11 ราย โดยนายสมเพชร สร้อยสระคู รองผู้ว่าราชการจังหวัดโยธธร พันเอกธีระยุทธ รัชศิลป์ ผู้บังคับการกรมทหารราบที่ 16 ค่ายบดินทรเดชา พันเอก ฉกาจพงษ์ หงษ์ทอง รองผู้อำนวยการกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในจังหวัดโยธธร นายชยุต วงศ์วนิช ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัดโยธธร นายสวัสดิ์ นาคสุข ชลประทานจังหวัดโยธธร ชื่นเฮลิกอปเตอร์ สำรวจน้ำท่วมและความเสียหายจากอุทกภัย นายสมเพชร เปิดเผยว่า จากการสำรวจความเสียหายและขึ้นเฮลิคอปเตอร์ดูพื้นที่ความเสียหายและบริเวณน้ำท่วมตั้งแต่ได้รับผลกระทบจากพายุ”โพดุล”และพายุ “คากิ”ในจังหวัดโยธธร ตั้งแต่วันที่ 29 สิงหาคม 2562 ที่ผ่านมาประชาชนจังหวัดโยธธรได้ถูกน้ำท่วมทั้ง 9 อำเภอ 76 ตำบล 831 หมู่บ้าน ประชาชนได้รับผลกระทบ 43,489 คน ในส่วนพื้นที่การเกษตรที่ถูกน้ำท่วมจำนวน 471,530 ไร่ แต่คาดว่าจะเสียหายประมาณ 430,589 ไร่ ซึ่งได้แยกออกเป็นนาข้าวจำนวน 407,774 ไร่ และพืชไร่อีกจำนวน 22,815 ไร่ ในส่วนความเสียหายทางด้านประมงนั้นประชาชนได้รับผลกระทบจำนวน 6 อำเภอ 18 ตำบล 773 ราย นอกจากนั้นทางด้านสัตว์เลี้ยงประชาชนได้รับผลกระทบจำนวน 777 ราย อพยพ 2,859 ตัว ตายจำนวน 11 ตัว ในส่วนของสาธารณประโยชน์ ถนนได้รับความเสียหายจำนวน 38 เส้นทาง สะพาน 13 แห่ง ซึ่งที่ผ่านมาได้ถูกน้ำท่วมไม่สามารถสัญจรได้จำนวน 16 เส้นทาง เป็นของแขวงทางหลวงโยธธร 4 สาย และแขวงทางหลวงชนบทโยธธร 12 สาย วัดอีก 3 แห่ง ฝาย 1 แห่ง โรงเรียน 50 แห่ง และ รพ.สต.อีก 6 แห่ง ที่ได้รับผลกระทบที่ผ่านมา ซึ่งในจังหวัดโยธธรน้ำได้ลดลงทุกวันในพื้นที่อำเภอเมือง อำเภอเลิงนกทา อำเภอไทยเจริญ อำเภอกุดชุม อำเภอคำเขื่อนแก้วบางส่วนและอำเภอมหาชนะชัย ส่วนที่อำเภอค้อวังน้ำได้ไหลเข้าท่วมเนื่องจากเป็นอำเภอสุดท้ายของจังหวัดโยธธรที่รับน้ำในครั้งนี้ซึ่งก็จะสำรวจความเสียหายอีกครั้งหนึ่งหลังจากน้ำลด (สำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัดโยธธร, ม.ป.ป.: ออนไลน์)

ทางด้านจังหวัดร้อยเอ็ด นายเกรียงไกร จิตธรรม หัวหน้าสำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จังหวัดร้อยเอ็ด เปิดเผยสำนักข่าวไอ.เอ็น.เอ็น. ถึงผลกระทบจากพายุโพดุล ว่า ขณะนี้สถานการณ์เริ่มคลี่คลายลงแล้ว โดยที่ผ่านมาฝนตกหนักมารวม 2 วัน กว่า 350 มิลลิเมตร ทำให้หลายพื้นที่ประสบน้ำท่วมฉับพลัน

ซึ่งขณะนี้จังหวัดร้อยเอ็ดได้ประกาศเขตการให้ความช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติกรณีฉุกเฉิน ในด้านอุทกภัยแล้ว จำนวน 7 อำเภอ 80 ตำบล 1,020 หมู่บ้าน 61,738 ครัวเรือน จาก 20 อำเภอ 193 ตำบล 2,446 หมู่บ้าน ได้แก่ อำเภอเมืองร้อยเอ็ด เสดภูมิ เมืองสรวง โพนทอง ธวัชบุรี โพธิ์ชัย และอำเภอจังหาร ส่วนความเสียหายเบื้องต้น พื้นที่การเกษตรคาดว่าจะเสียหาย จำนวน 3 แสนกว่าไร่ ประกอบด้วย ข้าว ประมาณ 3 แสนไร่ ที่เหลือเป็นพืชไร่และพืชสวน และขณะนี้อยู่ระหว่างสำรวจพื้นที่ประสบภัยเพิ่มเติม ทั้งนี้ พื้นที่ที่ประสบภัยส่วนใหญ่อยู่ติดลำน้ำยังทำให้เกิดน้ำล้นตลิ่งได้ เช่น อ.เสลภูมิ ที่มักจะประสบกับน้ำหลากเป็นประจำทุกปี และสำหรับพายุลูกใหม่ที่เข้ามา ขณะนี้ยังไม่มีผลกระทบ แต่ทางเจ้าหน้าที่ได้เตรียมพร้อม ตลอด 24 ชั่วโมง ในการแจ้งเตือนและเข้าไปช่วยเหลือประชาชนอย่างเต็มที่ (สำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัดร้อยเอ็ด, ม.ป.ป.: ออนไลน์)

สำหรับจังหวัดอำนาจเจริญนั้น นายวรนิม วงศ์สุวรรณ สภาอุตสาหกรรมจังหวัดอำนาจเจริญ กล่าวว่า จากสถานการณ์น้ำท่วมส่งผลกระทบต่อพื้นที่ทางการเกษตร 80% ประมาณ 800,000 ไร่ ภาคอุตสาหกรรมในจังหวัดส่วนใหญ่เป็นโรงสีซึ่งมีทั้งหมด 10 โรง น้ำท่วม 2 โรง แต่เนื่องจากยังไม่เข้าสู่ฤดูการเก็บเกี่ยวจึงส่งผลกระทบไม่มากนัก ทางด้านนายวินัย มีชัย ประธานหอการค้าจังหวัดอำนาจเจริญ เปิดเผยว่า ปีนี้จังหวัดอำนาจเจริญได้รับผลกระทบจากน้ำท่วมค่อนข้างหนัก และมีปัญหาน้ำท่วมขัง ส่งผลกระทบต่อภาคธุรกิจทำให้เศรษฐกิจซบเซาลงลำบาก เพราะประชาชนไม่ออกมาจับจ่ายซื้อของ นอกจากนี้ส่งผลกระทบต่อพื้นที่ทางการเกษตรที่ได้รับผลกระทบเป็นจำนวนมาก ทั้งนี้ถ้าหากฝนไม่ตกลงมาเพิ่ม คาดการณ์ว่าภายใน 2-3 สัปดาห์น่าจะกลับเข้าสู่ภาวะปกติได้ เนื่องจากน้ำส่วนหนึ่งยังสามารถระบายน้ำลงแม่น้ำมูลได้ ทำให้บางพื้นที่มีปริมาณน้ำเริ่มลดน้อยลง

สำหรับจังหวัดศรีสะเกษนั้น นายบุญประสงค์ นวลสายย์ หัวหน้าสำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัดศรีสะเกษ พร้อมด้วย พันเอกบัณฑิต คำเคน สัสดี จังหวัดศรีสะเกษ ในฐานะผู้แทนศูนย์บรรเทาสาธารณภัย มณฑลทหารบกที่ 25 และคณะ ได้เดินทางไปตรวจสอบสถานะน้ำของเขื่อนราษีไศล ซึ่งกั้นกลางแม่น้ำมูล โดยมี นายปัญญา ประชากุล หัวหน้าฝ่ายจัดสรรน้ำ เขื่อนราษีไศล แจ้งข้อมูลสถานการณ์ระดับน้ำให้ทราบว่า ขณะนี้ได้มีน้ำไหลหลากลงมาในเขตพื้นที่รับผิดชอบของโครงการส่งน้ำและบำรุงรักษามูลล่าง จนเกิดภาวะน้ำท่วมขังในเขตพื้นที่ทำการเกษตรของเกษตรกรริมฝั่งลำน้ำมูล ลำน้ำเสียใหญ่และลำน้ำห้วยทับทัน เป็นเนื้อที่ 69,864 ไร่ จึงจำเป็นต้องขอเพิ่มการระบายน้ำของเขื่อนราษีไศลเพื่อให้ระดับน้ำมูลหน้าเขื่อนราษีไศลลดลง เพื่อรองรับการระบายน้ำจากพื้นที่ทั้ง 2 ฝั่งลำน้ำ นายบุญประสงค์ กล่าวว่า ขณะนี้มีน้ำท่าไหลหลากมาจาก จังหวัดมหาสารคาม จังหวัดร้อยเอ็ดตามลำน้ำเสียใหญ่ โดยไหลลงมาหน้าเขื่อนราษีไศลเป็นปริมาณมาก ส่งผลให้ตั้งแต่วันที่ 4 กันยายน 2562 ระดับน้ำหน้าเขื่อนราษีไศลเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ขณะนี้ระดับน้ำหน้าเขื่อนราษีไศลอยู่ที่ระดับ +118.67 ม.(รทก.) ซึ่งใกล้ถึงระดับวิกฤตที่เขื่อนราษีไศลจะหน่วงน้ำไว้ได้ (ระดับ +119.20 ม.(รทก.) หากไม่เพิ่มการระบายน้ำจะส่งผลกระทบให้เกิดพื้นที่ถูกน้ำท่วมขังหน้าเขื่อนราษีไศลในพื้นที่ 3 จังหวัดคือ สุรินทร์ ร้อยเอ็ดและศรีสะเกษ ซึ่งเขื่อนราษีไศลจะทำการเพิ่มการระบายน้ำของเขื่อนราษีไศลตั้งแต่วันที่ 6 ก.ย. 62 เป็นต้นไป โดยจะทยอยเพิ่มการระบายเป็นลำดับแบบขั้นบันไดจากน้อย

ไปหามากจนถึงที่สุด คือทำการแขวนบายระบายทั้ง 7 บาน เพื่อเพิ่มสภาพการระบายน้ำหลากให้ไหลผ่านเขื่อนราษีไศลโดยอิสระตามธรรมชาติต่อไป

พื้นที่ของจังหวัดอุบลราชธานีเป็นอีกจังหวัดที่ได้รับผลกระทบอย่างหนักยิ่งในวิกฤติอุทกภัยในครั้งนี้ โดยนายสฤทธ์ วิฑูรย์ ผู้ว่าราชการจังหวัดอุบลราชธานี เปิดเผย “ประชาชาติธุรกิจ” ว่า สถานการณ์น้ำท่วมจังหวัดอุบลราชธานีครั้งนี้ถือเป็นเหตุการณ์น้ำท่วมครั้งใหญ่สุดในรอบ 20 ปี ส่งผลให้ จ.อุบลราชธานีมีพื้นที่ได้รับผลกระทบทั้งหมด 23 อำเภอ โดยเฉพาะพื้นที่ภาคการเกษตรและประมงได้รับผลกระทบหนัก ส่วนธุรกิจการค้าที่ได้รับผลกระทบ เช่น ธุรกิจซื้อขายวัสดุก่อสร้าง ธุรกิจซื้อขายสินค้าอุปโภคบริโภคชะลอตัว เพราะเส้นทางการคมนาคมสัญจรถูกน้ำท่วม ส่วนด้านอุตสาหกรรมยังไม่มีผลกระทบมากนัก รวมมูลค่าความเสียหายเบื้องต้นคาดว่าประมาณ 1,000 ล้านบาท ทั้งนี้ทางจังหวัดจะมีการดึงงบประมาณจากภาครัฐที่อนุมัติมาเพื่อดำเนินการแก้ปัญหาผลกระทบจากภัยแล้งกว่า 200 ล้านบาท ปรับมาใช้ดำเนินการแก้ปัญหาผลกระทบจากน้ำท่วม เพื่อฟื้นฟูเศรษฐกิจในช่วงนี้ (ประชาชาติธุรกิจ, 2562: ออนไลน์)

จากสถานการณ์ทั้งสองสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในเวลาอันใกล้เคียงกันในภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้งภัยแล้งแล้งต่อมาน้ำก็ท่วมใหญ่พื้นที่และประชาชนได้รับความเดือดร้อนเป็นบริเวณกว้างส่งผลกระทบต่อประชาชนในพื้นที่เป็นอย่างมาก แต่ในการบริหารจัดการแก้ไขปัญหาดังกล่าวยังไม่มีการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นรูปธรรมอย่างชัดเจน ห่วงภาวะภัยแล้งก็แล้งอย่างหนัก ห่วงภาวะที่เกิดน้ำท่วมก็ท่วมอย่างหนักเช่นเดียวกัน การบริหารจัดการเพื่อให้เกิดความสมดุลยังไม่เกิดขึ้น

ผู้เขียนได้มีโอกาสเข้าไปศึกษาแนวทางการบริหารจัดการน้ำของหน่วยงานระดับตำบลเล็กๆ หนึ่งแห่งและเห็นว่าเกิดผลจริงในทางปฏิบัติจึงขอได้อนุญาตนำเสนอแนวทางการบริหารจัดการน้ำเพื่อแก้ไขปัญหาภัยแล้ง น้ำท่วมอย่างเป็นรูปธรรมมาเผยแพร่ให้รับทราบ ในอันที่จะสร้างความอุดมสมบูรณ์ของภูมิภาคนี้ โดยยกเอาตัวอย่างการบริหารจัดการน้ำของหน่วยงานที่ดำเนินการแล้วประสบความสำเร็จแล้ว นั่นคือ การจัดทำธนาคารน้ำใต้ดินขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหมี อำเภอภูพาน จังหวัดยโสธร อย่างน้อยเพื่อเป็นแบบอย่างให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำแนวทางดังกล่าวนี้ไปปรับใช้กับพื้นที่ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดผลประโยชน์ต่อประชาชนในพื้นที่ได้อย่างเป็นรูปธรรมต่อไป (องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหมี, 2562)

2. แนวทางพระราชดำริ

1. อ่างเก็บน้ำใต้ดิน พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๙ ทรงมีความห่วงใยพสกนิกรของพระองค์เป็นอย่างยิ่งและทรงทุ่มเททั้งพระวรกาย เพื่อหาแนวทางที่จะให้พสกนิกรของพระองค์มีวิถีชีวิตที่ดีขึ้นสามารถพึ่งตนเองได้ ช่วยสร้างชุมชน สังคมและประเทศชาติ ให้เข้มแข็งอย่างยั่งยืน พระองค์ได้พระราชทานเรื่องการเก็บน้ำใต้ดิน เมื่อ เมื่อ 30 ปีที่แล้ว พระองค์ท่านอยากจะหาที่กักเก็บน้ำไว้ให้ชาวบ้าน เอาไว้ดื่ม ไว้ใช้จึงทรงมีพระราชกระแสรับสั่งให้สร้าง "อ่างเก็บน้ำใต้ดิน" ที่ "เขียงดาว" คล้ายๆ กับเขื่อนที่สร้าง เพื่อปิดถ้ำหินปูนใต้ดินแน่นอนว่า "ไม่ง่าย" ด้วยเทคโนโลยีสมัยนั้น ไม่มีใครเชื่อว่าทำได้ โครงการของพระองค์ท่าน จึงต้องหยุดไปในที่สุด 20 ปี ถัดมาทางมูลนิธิชัยพัฒนา ติดต่อผู้เชี่ยวชาญจาก "ญี่ปุ่น" ให้มากราบทูลพระองค์ท่าน

เรื่องเทคโนโลยีการสร้าง "อ่างเก็บน้ำใต้ดิน" ความคิดที่พระองค์ท่านมีพระราชกระแสรับสั่งให้ศึกษาเมื่อ 20 ปีที่แล้ว แต่ไม่มีใครเชื่อก่อนที่ทางทีม "ญี่ปุ่น" จะเริ่มต้นการนำเสนอทีมงานไต้ยีน ในหลวงมีพระราชกระแสรับสั่งออกมาว่า "คนไทยพูดไม่เชื่อต้องให้ต่างชาติมาพูดให้ฟังถึงจะเชื่อ" ทีมงานไต้ยีนแล้วก็ตกใจ รู้ว่าพระองค์ทรงกลัวอะไรสักอย่างแน่ ๆ พระองค์ท่านทรงมีพระราชกระแสรับสั่งต่อพร้อมมองไปที่ ดร.สุเมธ ตันติเวชกุล" คนคนนี้ เขาไม่ให้ฉันทำที่เชียงดาว เขาวัวมันแพง"สมเด็จพระเทพฯ ทรงเห็นว่า ดร.สุเมธ ตันติเวชกุล รู้สึกไม่ดีแล้ว จึงเสด็จพระราชดำเนินมาใกล้ ๆ แล้วแอบรับสั่งว่า "อย่าตกใจไปฉันโดนมาแล้วในรถ" จนแล้วจนรอด ในหลวงจึงมีพระราชกระแสรับสั่ง ให้สร้าง "อ่างเก็บน้ำใต้ดิน" อีกครั้งคราวนี้ ให้ไปหาผู้ออกแบบ และผู้รับเหมา ที่จะทำได้ทีมงานออกไปเสาะหาผู้ออกแบบและรับเหมา ก็ราย ก็รายก็ยังไม่ได้คำตอบว่า "ทำไม่ได้"ทำแล้วเชื่อนจะต้อง "รั่ว" แน่ ๆ ไม่มีใครอยากเสี่ยง ถึงขนาดมีคนพูดว่า "คงต้องให้คนบ้ามาทำ" แต่สุดท้าย ก็ได้ผู้ออกแบบรับเหมา ที่ใกล้เคียงมาช่วยทำงานเชื่อมสร้างเสร็จแล้ว ก็เป็นไปตามคาด รั่วตามระเบียบ ต้องทำการอุดรูรั่วอยู่ตลอดสามปี ในขณะที่กำลังแก้ปัญหาอยู่นั้น ก็มีพระราชกระแสรับสั่งจาก "พระองค์ท่าน" เพิ่มเติม มีใจความว่า "การทำเชื่อมขนาดเล็กในอนาคตคงจะทำได้ เนื่องจากจะไปรบกวนประชาชน ให้ศึกษาเพื่อทำแบบนี้ ทำแบบที่เชียงดาว" ทีมงานถึงกับ "อึ้ง" และ "ไม่สบายใจ" มาก เพราะคิดว่า ทำแล้วไม่ได้ประโยชน์บางคนถึงกับบ่นออกมาว่า "ไปตามใจท่านทำไมกัน"ทีมงานไปปรึกษากับ "กรมชลประทาน" ดร. สองร้อยคนปริญญาโทสองพันคน ข้าราชการหมื่นคน ไม่มีใครรู้ ไปสอบถามอาจารย์ที่คณะทรัพยากร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ก็ยังหาคำตอบไม่ได้ ว่าเชื่อมนี้จะใช้การได้อย่างไร อาจารย์จึงตัดสินใจส่งอีเมล ไปถามความเห็นจากอาจารย์ผู้เชี่ยวชาญที่ต่างประเทศหลายคน อีเมลที่ส่งกลับมาจากต่างประเทศทุกฉบับ ถามว่า "ใครคิดทำแบบนี้" ทีมงานก็ตอบกลับไ้ว่า "My King" อีเมลทุกฉบับตอบกลับมา ยาวบ้าง สั้นบ้างแต่มีสรุปใจความเหมือนกันว่า Genius "คนไทย พูดไม่เชื่อ ต้องให้ต่างชาติมาพูดให้ฟัง ถึงจะเชื่อ"คำพูดตัดพ้อ ที่ทำให้ต้อง "ฉุกละหุก"เรื่องของ "นวัตกรรม" คนไทยทำได้ในหลวงท่าน "พิสูจน์" มาแล้ว ทั้งชีวิตชาวบ้านบริเวณเชียงดาว ไม่เคยประสบปัญหาน้ำแล้งอีกเลยเนื่องจากมีน้ำที่กักเก็บใต้ดิน และน้ำที่เขาดำรงร่องหินทำให้ "ดิน" ชุ่มชื้นอยู่ตลอดเวลา มีบ่อน้ำให้ใช้ประโยชน์ได้มากในหลวง คิดได้ตั้งแต่เมื่อ 30 ปีที่แล้ว แต่ไม่มีใครยอมทำให้พระองค์ท่านราคา "ญี่ปุ่น" เสนอมาคือ 2,000 ล้านบาท แต่ของในหลวงสร้าง ใช้เพียง 13.5 ล้านบาท

2. หลักการทรงงานในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 9 ทรงยึดการดำเนินงานในลักษณะทางสายกลางที่สอดคล้องกับสิ่งที่อยู่รอบตัวและสามารถปฏิบัติได้จริง ทรงมีความละเอียดรอบคอบและทรงคิดค้นแนวทางพัฒนาเพื่อมุ่งสู่ประโยชน์ต่อประชาชนสูงสุด โดยมีแนวทางในการทรงงานดังต่อไปนี้

2.1 ศึกษาข้อมูลอย่างเป็นระบบ คือ การที่พระเจ้าราชทานโครงการใดโครงการหนึ่งพระองค์ท่านศึกษาข้อมูลรายละเอียดอย่างเป็นระบบทั้งจากข้อมูลเบื้องต้น เอกสาร แผนที่ รายละเอียดต่างๆ ตลอดจนสอบถามจากเจ้าหน้าที่ และราษฎรในพื้นที่ เพื่อที่พระเจ้าราชทานความช่วยเหลือได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว

2.2 ระเบิดจากข้างใน คือ เราต้องสร้างความเข้มแข็งให้คนในชุมชนที่เราเข้าไปพัฒนาให้มีสภาพพร้อมที่จะรับการพัฒนาก่อนแล้วจึงค่อยออกมาสู่สังคมภายนอก

2.3 ทำตามลำดับขั้น คือ ในการทรงงานของพระองค์จะทรงเริ่มต้นจากสิ่งจำเป็นของประชาชนที่สุดก่อน และหลังจากนั้นจึงเชื่อมโยงไปถึงประโยชน์ด้านอื่นๆต่อไป

2.4 ภูมิสังคม คือ การพัฒนาใดๆก็ตามต้องคำนึงถึงสภาพภูมิประเทศของบริเวณนั้นว่าเป็นอย่างไร และสังคมวิทยาเกี่ยวกับลักษณะนิสัยใจคอของคน ตลอดจนวัฒนธรรมประเพณีในแต่ละท้องถิ่น

3. ขั้นตอนการดำเนินการในพื้นที่ต้นแบบ

ผู้เขียนเข้าไปมีส่วนศึกษาข้อมูลการบริหารจัดการน้ำในพื้นที่ต้นแบบ ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหมี่ อำเภอกุดชุม จังหวัดยโสธร ที่สามารถดำเนินการบริหารจัดการน้ำผ่านการจัดการธนาคารน้ำใต้ดินจนประสบผลสำเร็จ ซึ่งมีรายละเอียดนำเสนอต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 กิจกรรมฝึกอบรม

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหมี่ ได้ดำเนินการฝึกอบรมให้ความรู้กับคณะผู้บริหาร ผู้นำท้องถิ่น ผู้นำท้องที่ และพนักงานเจ้าหน้าที่ให้มีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการจัดทำระบบธนาคารน้ำใต้ดินเพื่อขยายผลการเรียนรู้การจัดทำให้ครอบคลุมทั้งพื้นที่ของตำบลหนองหมี่ จำนวน 12 หมู่บ้าน

1.1 กำหนดหลักสูตรการเรียนรู้ไว้ 2 กิจกรรม ได้แก่ กิจกรรมการฝึกอบรมให้ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำ ธนาคารน้ำใต้ดิน และกิจกรรมการศึกษาดูงาน ณ องค์การบริหารส่วนตำบลเก่าขาม อำเภอน้ำยืน จังหวัดอุบลราชธานี โดยใช้งบประมาณ จำนวน 50,000 บาท และใช้วิทยากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อาจารย์ชาติ ศรีวิชาฐา และอาจารย์โกวิท ดอกไม้ เป็นวิทยากรให้ความรู้และศึกษาดูงาน ระหว่างวันที่ 14 ถึง 15 เดือน พฤศจิกายน 2561 โดยความรับผิดชอบของสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลและกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหมี่

1.2 ผลการฝึกอบรม

1.2.1 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ การจัดทำ ธนาคารน้ำใต้ดิน มีค่าดัชนีประสิทธิผล 0.6213 ซึ่งหมายความว่า ผู้เข้าฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ การจัดทำ ธนาคารน้ำใต้ดินเพิ่มมากขึ้นร้อยละ 62.13

1.2.2 ประชาชนได้นำเทคนิคการจัดทำธนาคารน้ำใต้ดิน ไปใช้ในหมู่บ้านและชุมชน โดยลงมือดำเนินการเองในครัวเรือน จำนวน จำนวน 982 บ่อ

ขั้นตอนที่ 2 จัดทำธนาคารน้ำใต้ดิน

2.1 ระบบปิด การดำเนินการระบบปิด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหมี่ ได้กำหนดการฝึกอบรมเพื่อขยายผลในการจัดทำบ่อปิดภายในครัวเรือนของตนเอง ซึ่งได้กำหนดการฝึกจัดทำระบบธนาคารน้ำใต้ดิน ระบบปิดร่องระบายน้ำแบบไร้ท่อและระบบบ่อปิด ณ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหมี่ จำนวน 4 วัน

2.1.1 การฝึกอบรม ดำเนินการโดยขอความร่วมมือผู้นำหมู่บ้านเข้าร่วมการจัดทำร่องระบายน้ำแบบไร้ท่อและระบบบ่อปิด บริเวณภายในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหมี่เพื่อให้ผู้นำแต่ละหมู่บ้านเข้าร่วมดำเนินการหมู่บ้านละ 5 คน วันละ 3 หมู่บ้าน แบ่งเป็นร่วมกับพนักงานเจ้าหน้าที่ จำนวน 12 คน ดำเนินการในแต่ละวัน จำนวน 27 คน โดยให้ประชาชนในแต่ละหมู่บ้านจัดหาอาหารมารับประทานร่วมกัน

2.1.2 ผลการฝึกภาคปฏิบัติ มีผู้ผ่านการอบรมภาคปฏิบัติ จำนวน 60 คน เพื่อขยายผลในการดำเนินงานในหมู่บ้านของตนเองต่อไป และปรับปรุงแหล่งน้ำขังเพื่อจัดทำระบบร่องระบายน้ำแบบไร้ท่อและ

ระบบบ่อบิด โดยได้รับเกียรติจากท่านท้องถิ่นจังหวัดยโสธร นายสมยศ นามพุทธา และท่านท้องถิ่นอำเภอภูคด ชุม นายมนต์ชัย พันธุ์สวัสดิ์ ร่วมดำเนินการและให้กำลังใจในการร่วมเรียนรู้ของผู้นำหมู่บ้านและสามารถ ดำเนินการจัดทำร่องระบายน้ำแบบไร้ท่อ ระยะทาง 278 เมตร และระบบบ่อบิด จำนวน 20 บ่อ

2.2 ระบบเปิด กิจกรรมจัดทำธนาคารน้ำใต้ดิน งบประมาณ จำนวน 10 ล้านบาท โดยใช้ งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮี จำนวน 3.5 ล้านบาทและขอรับการสนับสนุนเงิน งบประมาณจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จำนวน 6.5 ล้านบาท

ขั้นตอนที่ 3 ผลการดำเนินงานตามโครงการพื้นที่ต้นแบบ

สถานการณ์น้ำในพื้นที่

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮี ได้ดำเนินการจัดทำระบบธนาคารน้ำใต้ดินระบบปิดแล้วเสร็จ จำนวน 982 บ่อ คิดเป็นร้อยละ 81.83 และดำเนินการจัดทำระบบธนาคารน้ำใต้ดินระบบเปิด กลุ่มที่ 1 กลุ่มบ้านบะยาว ซึ่งประกอบไปด้วย อ่างเก็บน้ำโคกกกบก สระหนองแวง หนองโคกโสโกโก และห้วยแคน ตอนล่าง รวมทั้งสิ้น จำนวน 4 บ่อ กลุ่มที่ 2 กลุ่มบ้านดอนโถม ซึ่งประกอบไปด้วย สระดอนโถม ห้วยปลา เป้า และสระเตี้ยนาเรียง จำนวน 3 บ่อ และลำห้วย จำนวน 2 ลำห้วย แล้วเสร็จ และอยู่ระหว่างการ ดำเนินการในกลุ่มที่ 3 ผลการดำเนินงานตามโครงการ พบว่า

1. ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ การจัดทำ ธนาคารน้ำใต้ดิน และสามารถนำเทคนิค การจัดทำธนาคารน้ำใต้ดิน ไปใช้ในหมู่บ้านและชุมชน แก่ไข่น้ำท่วมขังในชุมชนและน้ำเน่าเสียในหมู่บ้าน ได้ทั้ง 12 หมู่บ้าน คิดเป็นร้อยละ 100 และสามารถนำระบบธนาคารน้ำใต้ดินระบบปิดแก้ไขปัญหาน้ำเน่าเสียใน ครวเรือน ได้จำนวน 982 บ่อ คิดเป็นร้อยละ 81.83

2. หมู่บ้านที่ได้รับผลกระทบจากน้ำประปาไม่เพียงพอต่อการใช้อุปโภคและบริโภค จำนวน 4 หมู่บ้าน สามารถแก้ไขได้ จำนวน 3 หมู่บ้าน ได้แก่ หมู่ที่ 6 บ้านบะยาว หมู่ที่ 12 บ้านค่าน้อยและหมู่ที่ 10 บ้านดอนโถม คิดเป็นร้อยละ 75.00 คงเหลืออีก 1 หมู่บ้าน ได้แก่ หมู่ที่ 2บ้านจำปา และเมื่อดำเนินงานตาม โครงการ ในกลุ่มที่ 3 แล้วเสร็จจะสามารถแก้ไขปัญหาน้ำให้มีความเพียงพอต่อการใช้และประกอบอาชีพของ ประชาชน

3. เกิดบ่อน้ำผุด จำนวน 2 บ่อ ได้แก่ บริเวณที่นา นายพิน วงษ์คำน้อย หมู่ที่ 4 บ้านหนองก่าว และบริเวณที่นา นายสมพงษ์ พันธุ์เพชร หมู่ที่ 1 บ้านหนองฮี

4. ระดับน้ำใต้ดินสูงขึ้น 17 เซนติเมตร

5. ผลการสำรวจความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการดำเนินโครงการ พบว่า มีระดับความพึงพอใจในระดับมากที่สุด 4.82 คิดเป็นร้อยละ 96.40 (องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮี, 2562)

ฐานการเรียนรู้ ระบบธนาคารน้ำใต้ดิน

หลังการดำเนินโครงการเกิดฐานการเรียนรู้ระบบธนาคารน้ำใต้ดิน องค์การบริหารส่วนตำบล หนองฮีได้ดำเนินการจัดฐานการเรียนรู้ไว้ ได้แก่ ธนาคารน้ำใต้ดินระบบปิดแบบร่องระบายน้ำแบบไร้ท่อ ธนาคารน้ำใต้ดินระบบปิดแบบบ่อบิด ธนาคารน้ำใต้ดินระบบเปิดบ่อน้ำหนองกุง และ ธนาคารน้ำใต้ดิน ระบบเปิดแบบบ่อลม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ธนาคารน้ำใต้ดินระบบปิดแบบร่องระบายน้ำแบบไรท่อ
2. ธนาคารน้ำใต้ดินระบบปิดแบบบ่อปิด
3. ธนาคารน้ำใต้ดินระบบเปิดบ่อผันน้ำลงใต้ดินหนองกุ้ง
4. ธนาคารน้ำใต้ดินระบบเปิดแบบบ่อลม
5. ระบบบริหารจัดการน้ำโครงการแก้มลิง ณ วัดหนองหมื่นหนองก้าว
6. บ่อน้ำผุด ณ ที่นา นายพิน วงษ์คำน้อย
7. ศูนย์เรียนรู้เกษตรอินทรีย์และบ่อน้ำผุด ณ ที่นา นายสมพงษ์ พันธุ์เพชร
8. ธนาคารน้ำใต้ดินแบบเปิดสระเทียมนาเรียง

4. ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ

1. ด้านพื้นที่ ในการวางระบบธนาคารน้ำใต้ดิน ปรากฏมีพื้นที่บางส่วนอยู่ในพื้นที่ความรับผิดชอบในตำบลค่าน้ำสร้าง และตำบลกุดชุม องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหมื่น จึงได้ขออนุมัติสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหมื่นเพื่อจัดทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือกับองค์การบริหารส่วนตำบลกุดชุมและองค์การบริหารส่วนตำบลค่าน้ำสร้าง ประกอบกับการดำเนินงานเพื่อให้ประชาชนในพื้นที่มีส่วนร่วมมากที่สุด จึงได้จัดทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือกับหมู่บ้านทุกหมู่บ้านในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหมื่น

2. ด้านงบประมาณ จำนวน 10 ล้านบาท ได้รับอนุมัติจ่ายขาดเงินทุนสำรองเงินสะสมจากสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหมื่นจำนวน 3.5 ล้านบาท และขอรับการสนับสนุนเงินงบประมาณจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจำนวน 6.5 ล้านบาท (องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหมื่น, 2562)

5. ปัจจัยแห่งความสำเร็จและข้อคิดที่ได้จากการดำเนินการ

1) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหมื่น ร่วมกับ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนยาง อำเภอหนองสูง จังหวัดมุกดาหาร และ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส) โดยสำนักสนับสนุนสุขภาวะชุมชน (สำนัก 3) ศูนย์วิจัยและพัฒนาระบบสุขภาวะชุมชน (ศวช.) คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ศูนย์สนับสนุนวิชาการและกลไกของการบริหารจัดการจัดการแผนสุขภาวะ ได้ดำเนินงานตามโครงการพัฒนาศักยภาพชุมชนท้องถิ่นการขยายเครือข่ายตำบลสุขภาวะ ปี 2560 จากผลการจัดเก็บข้อมูล การพัฒนาระบบข้อมูลตำบล(TCNAP) และ การวิจัยชุมชนด้วยการวิจัยเชิงชาติพันธุ์วรรณนาแบบเร่งด่วน (RECAP)

2) ขบวนการมีส่วนร่วมของผู้นำท้องถิ่น-ท้องที่ พนักงานเจ้าหน้าที่และชุมชน ในการศึกษาปัญหาและหาแนวในการพัฒนาโครงการ (องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหมื่น, 2562)

6. ผลการปฏิบัติหลังการดำเนินการในพื้นที่ต้นแบบ

1. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหมื่น ได้ดำเนินการจัดทำระบบธนาคารน้ำใต้ดินระบบปิดแล้วเสร็จจำนวน 982 บ่อ คิดเป็นร้อยละ 81.83 ซึ่งดำเนินงานโดยประชาชนในพื้นที่เองเป็นผู้ร่วมดำเนินงานทุกขั้นตอน ซึ่งเป็นไปตามหลักการทรงงานหลักการทรงงานในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 9 ระเบิดจากข้าง

ใน คือ เราต้องสร้างความเข้มแข็งให้คนในชุมชนที่เราเข้าไปพัฒนาให้มีสภาพพร้อมที่จะรับการพัฒนาเสียก่อน แล้วจึงค่อยออกมาสู่สังคมภายนอก

2. การจัดทำธนาคารน้ำใต้ดิน และสามารถนำเทคนิคการจัดทำธนาคารน้ำใต้ดิน ไปใช้ในหมู่บ้าน และชุมชน แก้น้ำท่วมขังในชุมชน ทั้งนี้การดำเนินโครงการเป็นไปตามแนวทางพระราชดำริ อ่างเก็บน้ำใต้ดิน ของ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 9 ซึ่งพระองค์ทรงมีความห่วงใยพสกนิกรของพระองค์เป็นอย่างยิ่งและทรงทุ่มเททั้งพระวรกาย เพื่อหาแนวทางที่จะให้พสกนิกรของพระองค์มีวิถีชีวิตที่ดีขึ้น สามารถพึ่งตนเองได้ ช่วยสร้างชุมชน สังคมและประเทศชาติ ให้เข้มแข็งอย่างยั่งยืน พระองค์ได้พระราชทานเรื่องการเก็บน้ำไว้ใต้ดิน เมื่อ เมื่อ 30 ปีที่แล้ว พระองค์ท่านอยากจะหาที่กักเก็บน้ำไว้ให้ชาวบ้าน เอาไว้ดื่ม ไว้ใช้จึงทรงมีพระราชกระแสรับสั่งให้สร้าง "อ่างเก็บน้ำใต้ดิน" ที่ "เชียงดาว"

3. ผลการสำรวจความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการดำเนินโครงการ พบว่า มีระดับความพึงพอใจในระดับมากที่สุด 4.82 คิดเป็นร้อยละ 96.40 ทั้งนี้เนื่องมาจากการทำงานตามโครงการฯ มีการดำเนินการเป็นขั้นเป็นตอนตามลำดับ โดยเริ่มจากการขวนการวิจัยเพื่อศึกษาปัญหาที่แท้จริงและความต้องการของประชาชนจริงๆ ซึ่งเป็นกระบวนการสร้างความร่วมศึกษา ร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ และร่วมประเมินผล ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีการจัดการชุมชนและหลักการทรงงานในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 9 ทำตามลำดับขั้น คือ ในการทรงงานของพระองค์จะทรงเริ่มต้นจากสิ่งจำเป็นของประชาชนที่สุดก่อน และหลังจากนั้นจึงเชื่อมโยงไปถึงประโยชน์ด้านอื่นๆต่อไป

7. สรุป

จะเห็นได้ว่าการดำเนินงานผ่านไปยังประชาชนในตำบลหนองหมี่ อำเภอกุดชุม จังหวัดยโสธร มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ การจัดทำ ธนาคารน้ำใต้ดิน และสามารถนำเทคนิคการจัดทำธนาคารน้ำใต้ดิน ไปใช้ในหมู่บ้านและชุมชนเพื่อแก้ปัญหาน้ำท่วมขังในชุมชนและน้ำเน่าเสียในหมู่บ้าน ได้ทั้ง 12 หมู่บ้าน คิดเป็นร้อยละ 100 และสามารถนำระบบธนาคารน้ำใต้ดินระบบปิดแก้ไขปัญหาน้ำเน่าเสียในครัวเรือน ได้จำนวน 982 บ่อ คิดเป็นร้อยละ 81.83 หมู่บ้านที่ได้รับผลกระทบจากน้ำประปาไม่เพียงพอต่อการใช้อุปโภคและบริโภค จำนวน 4 หมู่บ้าน สามารถแก้ไขได้ จำนวน 3 หมู่บ้าน ได้แก่ หมู่ที่ 6 บ้านบะยาว หมู่ที่ 12 บ้านคำน้อย และหมู่ที่ 10 บ้านดอนโถม คิดเป็นร้อยละ 75.00 คงเหลืออีก 1 หมู่บ้าน ได้แก่ หมู่ที่ 2 บ้านจำปา และเมื่อดำเนินงานตามโครงการ ในกลุ่มที่ 3 แล้วเสร็จจะสามารถแก้ไขปัญหาน้ำให้มีความเพียงพอต่อการใช้และประกอบอาชีพของประชาชน เกิดบ่อน้ำผุด จำนวน 2 บ่อ ได้แก่ บริเวณที่นา นายพิน วงษ์คำน้อย หมู่ที่ 4 บ้านหนองกั่ว และบริเวณที่นา นายสมพงษ์ พันธุ์เพชร หมู่ที่ 1 บ้านหนองมีระดับน้ำใต้ดินสูงขึ้น 17 เซนติเมตรและ ผลการสำรวจความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการดำเนินโครงการ พบว่า มีระดับความพึงพอใจในระดับมากที่สุด 4.82 คิดเป็นร้อยละ 96.40 ข้อมูลที่ผู้เขียนนำเสนอข้างต้นเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ที่เกิดผลในทางปฏิบัติขึ้นจริงในพื้นที่เล็กๆพื้นที่หนึ่งของจังหวัดยโสธร ที่ทุกคนในองค์กรได้ร่วมมือกันอย่างจริงจังในการที่จะแก้ไขปัญหาภัยแล้งและน้ำท่วมในพื้นที่เดียวกันในอันที่จะยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่

อย่างน้อยผู้เขียนมีความประสงค์ที่จะนำเสนอในเชิงวิชาการสำหรับผู้ที่มีความสนใจที่จะนำเสนอรูปแบบการบริหารจัดการน้ำที่นำเสนอthisไปประยุกต์ใช้ในพื้นที่ตนเองได้

เอกสารอ้างอิง

- ไทยรัฐออนไลน์. (2562). ปีนี้ น้ำน้อยปล่อยหนัก อีสานเผชิญภัยแล้ง. สืบค้นเมื่อ 7 ก.พ.2562, จาก <https://www.thairath.co.th/news/local/northeast/1636603>.
- ประชาชาติธุรกิจ. (2562). วิกฤตน้ำท่วมอีสานเสียหาย 8 พันล้าน กระทบพื้นที่ศก.-เกษตร 2 ล้านไร่- 4 จังหวัดยังอ่วม. สืบค้นเมื่อ 4 ตุลาคม 2562, จาก <https://www.prachachat.net/local-economy/news-371872>.
- สำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัดยโสธร. (ม.ป.ป.). จังหวัดยโสธร. สืบค้นเมื่อ 4 ตุลาคม 2562, จาก <https://yasothon.prd.go.th/th/page/item/index/id/12>.
- องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮี. (2562). ธนาคนำน้ำใต้ดิน, รายงานโครงการต้นแบบเฉลิมพระเกียรติฯ ธนาคนำน้ำใต้ดินองค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮี อำเภอกุดชุม จังหวัดยโสธร ประจำปีงบประมาณ 2562. ยโสธร: องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮี.

**การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารส่วนท้องถิ่นตำบลป่าเมี่ยง
อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่**
**Participation of the people in local administration in Pa miang subdistrict doi
saket district of Chiang Mai province**

พิรุณ อินแสง

Pirun Insaeng

สมยศ ปัญญามาก

Somyot Panyamak

สหทัยา วิเศษ

Sahathaya Wises

หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตพะเยา

Master of Political Science Program, Mahachulalongkornrajavidyalaya University,

Phayao Campus

E-mail: somyot.pan@mcu.ac.th

Received: 22 August 2024; Revised: 29 August 2024; Accepted: 29 August 2024

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารส่วนท้องถิ่นตำบลป่าเมี่ยง อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ 2) เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารส่วนท้องถิ่นตำบลป่าเมี่ยง อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ 3) เพื่อนำเสนอแนวทางการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารส่วนท้องถิ่นตำบลป่าเมี่ยง อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ โดยประยุกต์ตามหลักอภิธานิธรรม 7 เป็นการวิจัยผานวิธี เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ ประชากรกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 351 คน โดยคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของทาร์ยามาเน และการวิเคราะห์แบบอุปนัย ใช้วิธีตีความสร้างข้อสรุปข้อมูล ผลการวิจัยพบว่า 1) ในภาพรวมทั้ง 4 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมีความพึงพอใจมาก ผลรวมค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) = 3.91 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ด้านการวางแผนปฏิบัติการ และด้านการรับผลประโยชน์ ทั้ง 2 ด้านมีผลรวมค่าเฉลี่ยเท่ากัน เป็นอันดับแรก อยู่ในระดับมีความพึงพอใจมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) = 3.95 2) ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารส่วนท้องถิ่นตำบลป่าเมี่ยง อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ สมมติฐานข้อที่ 1, 2, 3, 4 และ 5 มีผลทำให้ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งเป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้ง 5 ตัวแปร 3) การประยุกต์ใช้หลักอภิธานิธรรม 7 พบว่า เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมโดยพร้อมเพรียงกัน เป็นการฝึกวินัยและขันติธรรมให้มีความอดทนและรับผิดชอบ เป็นสิ่งที่ผู้ปฏิบัติทุกคนควรที่จะต้องตระหนัก และให้ ความสำคัญที่ทุกองค์กร เป็นสิ่งที่บุคคลทุกคนในสังคมเปิดโอกาสให้สตรีและผู้ด้อยโอกาสทางสังคม เป็นการส่งเสริมเป็นการรักษาสิ่งที่ดีงาม และเป็นการให้การดูแลคุ้มครองผู้ทรงศีลทรงธรรมในชุมชน

คำสำคัญ: การมีส่วนร่วมของประชาชน; การบริหารส่วนท้องถิ่น; หลักอภิธานิธรรม 7

Abstract

The objectives of this research article are 1) to study the level of participation of citizens in local administration in Pa Miang Subdistrict. Doi Saket District Chiang Mai Province 2) To compare people's participation in local administration in Pa Miang Subdistrict. Doi Saket District Chiang Mai Province 3) To present guidelines for public participation in Pa Miang Subdistrict local administration. Doi Saket District Chiang Mai Province By applying the principles of Aparihaniyadhamma 7, it is a combined research method. The tools used are questionnaires and interviews. The sample population was 351 people by calculating the sample size from Taro Yamane's formula. and inductive analysis Use methods of interpretation to draw conclusions from the data. The results of the research found that 1) in all four areas, the average was at a very satisfied level. Average sum ($\bar{x}$) = 3.91. When classified into each item, it was found that Operational planning and in terms of receiving benefits, both sides have the same average sum. is the first It is at a very satisfied level with an average ($\bar{x}$) = 3.95. 2) Results of comparing people's participation in local administration in Pa Miang Subdistrict. Doi Saket District Chiang Mai Province Assumptions 1, 2, 3, 4, and 5 resulted in no difference. At the statistical significance level of 0.05, which rejects the hypotheses set for all 5 variables. 3) The application of the 7 Aparihaniyadhamma principles was found to be an opportunity for the people to participate in unison. It is a practice of discipline and tolerance to be patient and responsible. It is something that every practitioner should be aware of and give importance to in every organization. It is something that every person in society gives opportunities to women and the underprivileged in society. It promotes and preserves good things. and to provide care and protection for those with good morals in the community.

Keywords: Participation; local administration; principles of
Aparihaniyadhamma 7

1. บทนำ

การมีส่วนร่วมทางการเมือง (Political participation) เป็นกระบวนการหนึ่งในการทำงานร่วมกันของบุคคลที่อยู่ทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร เป็นลักษณะหนึ่งของการมีปฏิสัมพันธ์กันของคนในองค์กรที่จะช่วยกันสร้างสรรค์ความสำเร็จให้เกิดขึ้นในองค์กร การมีส่วนร่วมนั้นเกี่ยวข้องกับประชาชนทั้งในกระบวนการตัดสินใจว่าจะทำอะไร โดยใคร การเกี่ยวข้องนี้เป็นการนำโครงการไปปฏิบัติ แบ่งปันประโยชน์ ติดตามและประเมินผลโครงการ (Cohen and Uphoff, 2009) ซึ่งการกระทำใด ๆ ก็ตามที่เกิดขึ้น โดยความเต็มใจ ไม่ว่าจะประสบความสำเร็จหรือไม่ ไม่ว่าจะมีการจัดอย่างเป็นระเบียบหรือไม่ และไม่ว่าจะเกิดขึ้นเป็นครั้งคราวหรือต่อเนื่องกัน จะใช้วิธีการที่ถูกต้องตามกฎหมายหรือไม่ เพื่อผลในทางที่จะมีอิทธิพลต่อการเลือกนโยบายของรัฐ หรือต่อการบริหารงานของรัฐ หรือต่อการเลือกผู้นำ ทางการเมืองของรัฐบาลไม่ว่าจะเป็นไปในระดับท้องถิ่นหรือระดับชาติก็ตาม เพื่ออิทธิพลของกลุ่มการเมืองในการเลือกกำหนดบุคคลในวงการรัฐบาล

หรือกดดันรัฐบาลให้กระทำตามที่พลเมืองผู้นั้นหรือกลุ่มนั้นต้องการ ตลอดจนมีอิทธิพลต่อการกำหนดนโยบายของรัฐทั้งในการเมืองระดับท้องถิ่นและระดับชาติ ดังนั้น จะเห็นได้ว่าการมีส่วนร่วมทางการเมืองมีลักษณะที่รวมกันสองประการ ได้แก่ (1) ต้องเป็นไปตามความสมัครใจ และ (2) ต้องมีจุดมุ่งหมายเพื่อมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของผู้มีอำนาจ นอกจากนี้ กิจกรรมการมีส่วนร่วมทางการเมืองต้องเป็นไปตามที่ระบบการเมืองและกฎหมายกำหนดให้กระทำได้ หรืออาจใช้วิธีการที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมายก็ได้

การมีส่วนร่วมของประชาชนในกิจการต่าง ๆ ของชุมชนนั้นเป็นทั้งวิธีการและเป้าหมายของการพัฒนา เพราะจุดหมายของการพัฒนา คือ ความสามารถในการพึ่งตนเองในการบริหารและการพัฒนาท้องถิ่นของตนเองได้ และการจะบรรลุจุดหมายดังกล่าวได้ประชาชนต้องเกิดการเรียนรู้ และการเรียนรู้ที่ดีนั้นเกิดจากการมีส่วนร่วม การมีส่วนร่วม (Participation) ตามพจนานุกรมอังกฤษฉบับ อ็อกฟอร์ด ได้ให้คำนิยามไว้ว่า “เป็นการมีส่วนร่วม (ร่วมกับคนอื่น) ในการกระทำบางอย่างหรือบางเรื่อง” คำว่า การมีส่วนร่วม โดยมากมักจะใช้ในความหมายตรงข้ามกับคำว่า “การเมินเฉย (Apathy)” ฉะนั้น คำว่าการมีส่วนร่วมตามความหมายข้างต้น ซึ่งหมายถึง การที่บุคคลกระทำการในเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือในประเด็นที่บุคคลนั้นสนใจ ไม่ว่าเขาจะได้ปฏิบัติการเพื่อแสดงถึงความสนใจอย่างจริงจังหรือไม่ก็ตาม และไม่จำเป็นที่บุคคลนั้นจะต้องเข้าไปเกี่ยวข้องกับกิจกรรมนั้นโดยตรงก็ได้ แต่การมีทัศนคติ ความคิดเห็น ความสนใจ ความห่วงใย ก็เพียงพอแล้วที่จะเรียกว่าเป็นการมีส่วนร่วม (เกียรตินิพนธ์ วัจนะสวัสดิ์, 2550) การมีส่วนร่วมของประชาชน กลุ่มประชาชน หรือขบวนการที่สมาชิกของชุมชนที่กระทำการออกมาในลักษณะของการทำงานร่วมกัน ที่จะแสดงให้เห็นถึงความต้องการร่วม ความสนใจร่วม มีความต้องการที่จะบรรลุถึงเป้าหมายร่วมทางเศรษฐกิจและสังคมหรือการเมือง หรือการดำเนินการร่วมกันเพื่อให้เกิดอิทธิพลต่อรองอำนาจมติชน ไม่ว่าจะผ่านทางตรงหรือทางอ้อม หรือการดำเนินการเพื่อให้เกิดอิทธิพลต่อรองอำนาจทางการเมือง เศรษฐกิจ การปรับปรุงสภาพทางสังคมในกลุ่มชุมชน เป็นกระบวนการที่รวบรวมเอาความห่วงกังวล ความต้องการและค่านิยมต่างๆ ของสาธารณชนไว้อยู่ในกระบวนการตัดสินใจของรัฐและเอกชน เป็นการสื่อสารสองทาง และเป็นการมีปฏิสัมพันธ์ที่มีเป้าหมายเพื่อการตัดสินใจที่ดีกว่า และที่ได้รับการสนับสนุนจากสาธารณชน (วันชัย วัฒนศัพท์ และคณะ, 2551)

การบริหารส่วนท้องถิ่นเป็นส่วนหนึ่งทำให้เกิดการพัฒนาทางการเมืองในระบบประชาธิปไตย ความเข้มแข็งของการบริหารจะเกิดขึ้นได้ จะต้องเกิดจากการมีส่วนร่วมของประชาชน ซึ่งการบริหารปกครองในระบบประชาธิปไตยนั้น การมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน ถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างยิ่งในระบบประชาธิปไตย ทั้งนี้ อับราฮัม ลินคอล์น อดีตประธานาธิบดีของสหรัฐอเมริกา ได้ให้คำนิยามการเมืองการปกครองในระบบประชาธิปไตย หมายถึง การปกครองของประชาชน โดยประชาชน และเพื่อประชาชน คือ การปกครองที่มีอำนาจสูงสุดเป็นของประชาชน ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารปกครองประเทศ ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 หมวดที่ 14 ว่าด้วยการบริหารส่วนท้องถิ่น ได้บัญญัติถึงสาระหลักเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารกิจการขององค์กรการบริหารปกครองส่วนท้องถิ่นไว้หลายประการ ดังเช่น การเสนอข้อบัญญัติท้องถิ่น การลงคะแนนเสียงถอดถอนสมาชิกสภาท้องถิ่น และผู้บริหารท้องถิ่น การออกเสียงประชามติ และการมีส่วนร่วมในการบริหารกิจการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งจะเห็นได้ว่าประเด็นเหล่านี้เป็นประเด็นสำคัญต่อการบริหารส่วนท้องถิ่นอย่างยิ่ง ในการกำหนดให้การบริหารส่วนท้องถิ่น ต้องเปิดช่องทางและหาวิธีการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในท้องถิ่นมากขึ้น

ตำบลป่าเมี่ยง ตั้งอยู่ในเขตอำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ ยกฐานะจากสภาตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นเทศบาลตำบลป่าเมี่ยง มีเนื้อที่ทั้งหมดประมาณ 159.36 ตารางกิโลเมตร หรือ 99,600 ไร่ พื้นที่ส่วนใหญ่ของตำบลป่าเมี่ยงอยู่ในเขตป่าขุนแม่กวง ซึ่งเป็นเขตป่าสงวนแห่งชาติ และ เขตอุทยาน

แห่งชาติแม่ตะไคร้ ตำบลป่าเมี่ยง แบ่งเขตการปกครองออกเป็น 6 หมู่บ้าน มีประชากร 3,407 คน เทศบาลตำบลป่าเมี่ยงได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาและแนวทางการพัฒนา ในภาพรวมไว้ จำนวน 7 ยุทธศาสตร์ ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนางานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่และยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดเชียงใหม่ มียุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน คือ ยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี โดยมีนโยบายด้านการยกระดับมาตรฐานงานเทศบาลทุกด้าน ให้บริการประชาชนอย่างทั่วถึง และนโยบายด้านการให้ความสำคัญ รับฟังความคิดเห็นของประชาชน เพื่อร่วมพัฒนาบ้านเกิด อย่างโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ ซึ่งที่ผ่านมา ประชาชนในท้องถิ่นก็ได้มีส่วนร่วมในการบริหารส่วนท้องถิ่นของตนเอง การมีส่วนร่วมที่เป็นรูปธรรม คือการเปิดโอกาสให้ประชาชนไปใช้สิทธิเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่น แต่เมื่อเลือกตั้งเสร็จสิ้น องค์กรท้องถิ่นมีสมาชิกสภาท้องถิ่น มีคณะผู้บริหารหรือผู้บริหารท้องถิ่นแล้ว ประชาชนมีส่วนร่วมอย่างอื่นอย่างไร การบริหารส่วนท้องถิ่นเป็นการปกครองระบอบประชาธิปไตยที่ใกล้ชิดที่ประชาชนสามารถเข้าถึงได้ มีส่วนร่วมได้อย่างเป็นรูปธรรม และสมควรเป็นทางเลือกที่สำคัญในการปฏิรูปประเทศต่อไป

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารส่วนท้องถิ่นอยู่ในระดับใด เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารส่วนท้องถิ่นตามปัจจัยส่วนบุคคล แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร แนวทางส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารส่วนท้องถิ่น ตามหลักกอธิพานิยธรรม 7 เป็นอย่างไร ผลการวิจัยในครั้งนี้จะก่อให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตตำบลป่าเมี่ยงด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน และเป็นข้อมูลทางด้านการบริหารแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมเพิ่มมากขึ้นต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารส่วนท้องถิ่นตำบลป่าเมี่ยง อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่
- 2) เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารส่วนท้องถิ่นตำบลป่าเมี่ยง อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ ตามปัจจัยส่วนบุคคล
- 3) เพื่อนำเสนอแนวทางการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารส่วนท้องถิ่นตำบลป่าเมี่ยง อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ โดยประยุกต์ตามหลักกอธิพานิยธรรม 7

3. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1) เป็นการวิจัยผสมวิธี (Mixed Methods Research) ได้แก่ การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

2) การวิจัยเชิงปริมาณ

(1) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไปได้แก่ ประชาชนในเขตพื้นที่ตำบลป่าเมี่ยง อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ จำนวนประชากรทั้งสิ้น 2,841 คน

(2) กลุ่มตัวอย่าง ประชากรสำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ได้แก่ จำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้งตำบลป่าเมี่ยง จำนวน 2,841 คน ได้ประชากรจำนวน 351 คน โดยคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของ ทาโรยามาเน่ (Yamane, 1973, อ้างอิงใน สุวิมล ติรกันนท์, 2546) การสุ่มกลุ่ม

ตัวอย่างใช้หลักการสุ่มแบบแบ่งชั้น ประกอบด้วยขั้นตอนดังนี้ กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างเป็นส่วน โดยพิจารณาจากประชากรผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตพื้นที่ ตำบลป่าเมี่ยง อำเภอต๋อยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อให้ได้ข้อมูลมีลักษณะกระจาย ให้สัมพันธ์กับสัดส่วนของประชากรผู้มีสิทธิเลือกตั้งทั้งหมด โดยทำการสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster sampling)

(3) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม

(4) การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้ 1) ทำหนังสือแนะนำตัวผู้วิจัย และขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยจากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตพะเยา ถึงนายกเทศมนตรีตำบลป่าเมี่ยง อำเภอต๋อยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ 2) ผู้วิจัย ลงพื้นที่ ตำบลป่าเมี่ยง อำเภอต๋อยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ แล้วทำการชี้แจง หลังจากนั้นดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กับประชาชนในพื้นที่ที่ถูกเลือกให้เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อให้ตอบแบบสอบถาม หลังจากนั้นขอให้กลุ่มตัวอย่างส่งข้อมูลกลับมายังผู้วิจัย 3) นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

(5) การวิเคราะห์ข้อมูล การวิจัยครั้งนี้ ได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ โดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ มีดังนี้ 1) ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามที่เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ใช้วิเคราะห์ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (percentage) โดยการทดสอบค่าที (t-test) ในกรณีตัวแปรต้นสองกลุ่ม และการทดสอบค่าเอฟ (F-test) ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ในกรณีตัวแปรต้นตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป เมื่อพบว่ามีความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างเป็นสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD.) โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนในการทดสอบสมมติฐาน 2) วิเคราะห์ความคิดเห็นในการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารส่วนท้องถิ่นตำบลป่าเมี่ยง อำเภอต๋อยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วแปลความหมายตามเกณฑ์ที่กำหนด 3) สถิติที่ใช้ในการวิจัย ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิเคราะห์ใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistic) ประกอบการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Statistic) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

3) การวิจัยเชิงคุณภาพ

(1) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 20 คน ได้แก่ กลุ่มที่ 1 กลุ่มนักการเมืองท้องถิ่นในตำบลป่าเมี่ยง อำเภอต๋อยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 4 คน กลุ่มที่ 2 กลุ่มประชาชนในตำบลป่าเมี่ยง อำเภอต๋อยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 12 คน กลุ่มที่ 3 กลุ่มนักวิชาการ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารส่วนท้องถิ่น ตำบลป่าเมี่ยง อำเภอต๋อยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 2 คน และกลุ่มที่ 4 กลุ่มผู้นำศาสนาที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารส่วนท้องถิ่น ตำบลป่าเมี่ยง อำเภอต๋อยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 2 รูป

(2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แนวทางการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) เพื่อเก็บรวมข้อมูลแบบเจาะลึกเสริมผลการวิจัยที่ได้จากการวิจัยเชิงปริมาณ

(3) การเก็บรวบรวมข้อมูล 1) นำหนังสือจากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตพะเยาถึงผู้ให้ข้อมูลหลักในการสัมภาษณ์ 2) สร้างความสัมพันธ์กับผู้ให้ข้อมูลหลัก และกลุ่มเป้าหมายพบปะพูดคุยเพื่อสร้างความคุ้นเคย และแจ้งวัตถุประสงค์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล 3) กำหนดนัดหมายวันเวลา

ที่จะดำเนินการสัมภาษณ์ที่แน่นอน เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายได้เตรียมตัว และเตรียมเอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องในการเก็บรวบรวมข้อมูล 4) ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์กับกลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้ให้ข้อมูลหลัก และบุคคลอื่นๆ โดยใช้วิธีการบันทึกเทป จดบันทึก และสัมภาษณ์แบบเจาะลึกกับกลุ่มเป้าหมาย จากนั้นนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ ทำการสังเคราะห์แบบแผนความสัมพันธ์ โดยการหาความเชื่อมโยงระหว่างกันของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลในแต่ละประเด็น แล้วสร้างข้อสรุปแบบแผนความสัมพันธ์ เพื่ออธิบายปรากฏการณ์การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารส่วนท้องถิ่น ตำบลป่าเมี่ยง อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่

(4) การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์วิเคราะห์โครงสร้างสรุปแบบอุปนัย (Inductive Approach) และการตีความ (Interpretation) จากปรากฏการณ์ในพื้นที่ และนำเสนอข้อมูลโดยการพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive Analysis) เพื่ออธิบายการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารส่วนท้องถิ่น ตำบลป่าเมี่ยง อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่

4. สรุปผลการวิจัย

4.1 ผลการวิเคราะห์ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารส่วนท้องถิ่นตำบลป่าเมี่ยง อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่

ผลการวิเคราะห์ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารส่วนท้องถิ่นตำบลป่าเมี่ยง อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ประชากรกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 218 คน คิดเป็นร้อยละ 62.10 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 46-60 ปี จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 36.20 มีระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 43.60 มีอาชีพค้าขาย และธุรกิจส่วนตัว จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 35.30 และประชากรกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้อยู่ในระดับ 20,001 – 30,000 บาทต่อเดือน จำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 49.00 และในภาพรวมทั้ง 4 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมีความพึงพอใจมาก ผลรวมค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 3.91 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ด้านการวางแผนปฏิบัติการ และด้านการรับผลประโยชน์ ทั้ง 2 ด้านมีผลรวมค่าเฉลี่ยเท่ากัน เป็นอันดับแรก อยู่ในระดับมีความพึงพอใจมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 3.95 รองลงมาได้แก่ ด้านการประเมินผล อยู่ในระดับมีความพึงพอใจมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 3.88 และด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ อยู่ในระดับมีความพึงพอใจมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 3.87 เป็นลำดับสุดท้าย ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสรุปได้ดังนี้

1) ผลการวิเคราะห์ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารส่วนท้องถิ่นตำบลป่าเมี่ยง อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับพึงพอใจมาก ผลรวมค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 3.87 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ท่านมีส่วนร่วมในการพิจารณาโครงการต่าง ๆ ที่อาจเกิดปัญหาต่อการบริหารท้องถิ่น เป็นลำดับแรก อยู่ในระดับความพึงพอใจมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 3.97 รองลงมา ได้แก่ ท่านได้มีส่วนร่วมให้ข้อมูลเพื่อกำหนดเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาในท้องถิ่น และท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นคัดค้านหรือโต้แย้งอย่างมีเหตุผล ต่อการประชุมเพื่อพิจารณาโครงการในการบริหารท้องถิ่น อยู่ในระดับความพึงพอใจมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 3.91 เท่ากัน และท่านได้มีส่วนร่วมเสนอปัญหา/ความต้องการชุมชนในการประชุมของท้องถิ่น อยู่ในระดับความพึงพอใจมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 3.76 เป็นลำดับสุดท้าย ตามลำดับ

2) ผลการวิเคราะห์ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารส่วนท้องถิ่นตำบลป่าเมี่ยง อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ ด้านการวางแผนปฏิบัติการ พบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ใน

ระดับพึงพอใจมาก ผลรวมค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 3.95 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ท่านได้มีส่วนร่วมในการประสานงาน ขอรับการสนับสนุนในการดำเนินโครงการต่าง ๆ ในท้องถิ่น อยู่ในระดับความพึงพอใจมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 3.97 เป็นลำดับแรก รองลงมา ได้แก่ ท่านได้มีส่วนร่วมในการจัดเรียงลำดับความสำคัญของแผนงานการแก้ไขปัญหา อยู่ในระดับความพึงพอใจมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 3.96 และท่านได้มีส่วนร่วมในการวางแผนเพื่อแก้ไขปัญหาที่จะเกิดขึ้นในระหว่างการบริหารท้องถิ่นเพื่อให้การดำเนินการเกิดประโยชน์สูงสุดเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ อยู่ในระดับความพึงพอใจมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 3.93 เป็นลำดับสุดท้ายตามลำดับ

3) ผลการวิเคราะห์ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารส่วนท้องถิ่นตำบลป่าเมี่ยง อำเภอตอสะแก จังหวัดเชียงใหม่ ด้านการรับผลประโยชน์ พบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับพึงพอใจมาก ผลรวมค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 3.95 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ท่านมีส่วนร่วมในการได้รับประโยชน์ได้รับความรู้จากแนวทางการบริหารท้องถิ่น เป็นลำดับแรก อยู่ในระดับความพึงพอใจมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 3.98 รองลงมา ได้แก่ ท่านและชุมชนมีส่วนร่วมในการได้รับประโยชน์ด้านคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นจากการบริหารท้องถิ่น อยู่ในระดับความพึงพอใจมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 3.97 และท่านมีส่วนร่วมในการ ออกแบบ จัดสรรประโยชน์อันเกิดจากการบริหารท้องถิ่น อยู่ในระดับความพึงพอใจมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 3.89 เป็นลำดับสุดท้ายตามลำดับ

4) ผลการวิเคราะห์ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารส่วนท้องถิ่นตำบลป่าเมี่ยง อำเภอตอสะแก จังหวัดเชียงใหม่ ด้านการประเมินผล พบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับพึงพอใจมาก ผลรวมค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 3.88 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ท่านได้มีส่วนร่วมในการติดตามการบริหารงานและประเมินผลของการบริหารงานส่วนท้องถิ่น อยู่ในระดับความพึงพอใจมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 3.97 เป็นลำดับแรก รองลงมา ได้แก่ ท่านได้มีส่วนร่วมในการตรวจสอบการบริหารงานส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปตามเงื่อนไข กระบวนการ ขั้นตอน และท่านได้มีส่วนร่วมในการรับทราบข้อมูล ผลการบริหารท้องถิ่น เมื่อถึงกำหนดสิ้นปีงบประมาณ ทั้ง 2 ข้อ มีผลรวมค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากัน อยู่ในระดับความพึงพอใจมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 3.91 และท่านได้มีส่วนร่วมในการหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิด จากการติดตามการบริหารงานและท่านได้มีส่วนร่วมในการตรวจสอบความโปร่งใสในการบริหารท้องถิ่น อยู่ในระดับความพึงพอใจมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 3.81 เป็นลำดับสุดท้ายตามลำดับ

4.2 ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารส่วนท้องถิ่นตำบลป่าเมี่ยง อำเภอตอสะแก จังหวัดเชียงใหม่ ตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ และรายได้

ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารส่วนท้องถิ่นตำบลป่าเมี่ยง อำเภอตอสะแก จังหวัดเชียงใหม่ ตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ และรายได้ ทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างตัวแปร ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ และรายได้ สรุปได้ว่า สมมติฐานข้อที่ 1, 2, 3, 4 และ 5 มีผลทำให้การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารส่วนท้องถิ่นตำบลป่าเมี่ยง อำเภอตอสะแก จังหวัดเชียงใหม่ ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งเป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้ง 5 ตัวแปรโดยการทดสอบค่าที (t-test) ในกรณีตัวแปรต้นสองกลุ่ม และการทดสอบค่าเอฟ (F-test) ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ในกรณีตัวแปรต้นตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป เมื่อพบว่ามีความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่าง

เป็นสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD.) โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนในการทดสอบสมมติฐาน

3. แนวทางการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารส่วนท้องถิ่นตำบลป่าเมี่ยง อำเภอตอสะแก จังหวัดเชียงใหม่ โดยประยุกต์ตามหลักการบริหารนิยธรรม 7

แนวทางการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารส่วนท้องถิ่นตำบลป่าเมี่ยง อำเภอตอสะแก จังหวัดเชียงใหม่ โดยประยุกต์ตามหลักการบริหารนิยธรรม 7 ข้อมูลที่นำเสนอได้มาจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) จำนวน 20 คน ผลการสัมภาษณ์ สรุปได้ดังนี้

1) **การประชุมกันเองนิตย** เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วม อันเป็นรากฐานสำคัญของการบริหารส่วนท้องถิ่น ต้องประชุมหารือกันเป็นประจำ แต่ความถี่ดังกล่าวขึ้นขึ้นอยู่กับความเหมาะสม การจัดให้มีการประชุมหลายรูปแบบด้วยวัตถุประสงค์ต่างกัน ใช้เวลาต่างกัน และมีความถี่ต่างกันดังที่ได้กล่าวไว้แล้วนั้น ก็เป็นการแก้ปัญหาการประชุมบ่อยเกินไปหรือน้อยเกินไปได้ในระดับหนึ่ง ได้มีโอกาสเข้ามาทำงานร่วมกัน มีการระดมความคิดเห็น มีการระดมสมองช่วยกันคิดช่วยทำ การประชุมกันเองนิตย แล้วสรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการประชุม นั้น ตั้งเป็นแนวคิดและองค์ความรู้ สามารถนำมาเป็นนโยบายในการบริหารส่วนท้องถิ่นได้

2) **การพร้อมเพรียงกันประชุม** เป็นการทำข้อตกลงร่วมกันว่าจะประชุมโดยพร้อมเพรียงกันตามระยะเวลาที่กำหนดเพื่อความเรียบร้อยดีงามขององค์กร เป็นการฝึกวินัยและขนบธรรมเนียมให้มีความอดทน และรับผิดชอบต่อภาระงานที่ได้รับมอบหมาย หากเรามีวินัยในการเข้าร่วมประชุม พยายามดำเนินการประชุมให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และนำมติที่ได้ไปดำเนินการต่ออย่างสุดความสามารถ ความสำเร็จของการประชุมย่อมเกิดขึ้นได้อย่างแน่นอน

3) **การไม่บัญญัติ หรือไม่ล้มเลิกข้อบัญญัติตามอำเภอใจ** เป็นการรักษาของเก่า ไม่เอาของใหม่ เพราะบางอย่างถึงจะเป็นของใหม่ก็ใช่ว่าจะดีเสมอไปในเรื่อง หากทุกคนอยากจะทำบัญญัติ หรือล้มเลิกอะไรตามใจตนโลกนี้คงวุ่นวายน่าดู ถ้าไม่อยู่บนพื้นฐานของความเที่ยงธรรม การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ แผนรองรับ ฯลฯ คือการบัญญัติ ดังนั้น ทุกคนในทีมจะต้องทำตามอย่างเคร่งครัด ไม่ล้มเลิก เพิ่มถอน ตามอำเภอใจ เราควรปฏิบัติตามระเบียบที่ได้กำหนดไว้เพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อย แต่หากต้องการแก้ไขเปลี่ยนแปลงระเบียบดังกล่าวก็เป็นสิ่งที่อาจทำได้ แต่ต้องประกอบไปด้วยเหตุผลและมติที่เป็นเอกฉันท์จากเสียงส่วนใหญ่เสียก่อน

4) **การสักการะเคารพนับถือผู้ใหญ่ในชุมชน** เป็นสิ่งที่ผู้ปฏิบัติทุกคนควรที่จะต้องตระหนักและให้ ความสำคัญที่ทุกองค์กรต้องมีผู้ใหญ่ในชุมชนในบทบาทต่าง ๆ เพื่อให้ชุมชน องค์กรตนเองเป็นไปตามวัตถุประสงค์ เพราะท่านเหล่านั้นน่าจะมาเป็นผู้ใหญ่ในชุมชนได้ก็ผ่านประสบการณ์ต่าง ๆ มาไม่น้อยเช่นกัน จุดตั้งต้นของการบริหารงานที่ดี อยู่ที่ผู้ใหญ่ในชุมชน องค์กรว่า มีคุณธรรม คู่ควรแก่การเคารพนับถือกราบไหว้ได้หรือไม่ มีคำแนะนำที่น่าฟังและน่าทำตามแค่ไหน บางชุมชน องค์กร ผู้ใหญ่ในชุมชนทำตัวไม่น่าเคารพนับถือ ไม่น่ากราบไหว้ มีนิสัยเจ้าชู้ ชอบเล่นการพนัน คดโกง เห็นแก่ตัว ขาดศีลธรรม ไร้จริยธรรม ก็ยากที่จะสร้างบรรยากาศการบริหารงานที่ดีได้ ในการทำงานในองค์กรนั้น จึงยังคงจำเป็นต้องรับฟังผู้ใหญ่ที่มีประสบการณ์มากกว่า เพราะมีเพียงแต่ประสบการณ์จากผู้ใหญ่ร่วมกับความไฟแรงของคนรุ่นใหม่รวมกันเท่านั้น องค์กรจึงสามารถเดินทางไปถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

5) การให้เกียรติและคุ้มครองสตรีและผู้ด้อยโอกาสทางสังคม เป็นสิ่งที่บุคคลทุกคนในสังคม เปิดโอกาสให้สตรีและผู้ด้อยโอกาสทางสังคม ได้เข้ามามีบทบาทในทางสังคมหรือในทุก ๆ ด้านทุกหน่วยงาน ตามที่สตรีและผู้ด้อยโอกาสทางสังคมเหล่านั้นมีความสามารถ โดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างทางเพศ สถานภาพ ทางสังคมทุกคนมีความเท่าเทียมกันตามกฎหมาย การทำร้าย การทำผิดในลูกเมียผู้อื่น การกดขี่ทางเพศ การ ทำลามกอนาจาร การไม่ให้เกียรติ ไม่คุ้มครองสตรีและผู้ด้อยโอกาสทางสังคม ย่อมนำมาซึ่งความเสื่อมใน องค์กร เพราะทำให้เกิดความหวาดระแวง และขาดความปลอดภัยในคุ้มครอง และยังหมายรวมถึง การไม่รับ ฟังความเห็นของสตรีและผู้ด้อยโอกาสทางสังคมด้วย

6) การสักการะ เคารพ นับถือ ความเชื่อความศรัทธาของคนในชุมชนโดยการส่งเสริม วัฒนธรรมประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น เป็นการส่งเสริมเป็นการรักษาสิ่งที่ดี งามที่อนุชนรุ่นหลังได้สืบทอดมา จากบรรพบุรุษเพื่อรักษาให้คงทนสถาพรต่อไป และไม่เมากับวัฒนธรรมใหม่ ๆ อันมาจากชนชาติอื่น จนลืม วัฒนธรรมของชนชาติของตนเอง ศูนย์รวมจิตใจของชุมชนองค์กรนั้น บางชุมชนองค์กรเคารพบูชาอนุสาวรีย์ บุคคลสำคัญหรือบรรพบุรุษ หรือผู้มีพระคุณ ขอให้หาศูนย์รวมจิตใจของคนในชุมชนองค์กรนั้น ๆ ให้ได้ ไม่ว่า จะเป็นเจดีย์อนุสาวรีย์ ปูนียสถาน ปูนียวัตถุ หรือรูปเคารพต่าง ๆ ก็จะทำให้สามารถยึดเหนี่ยวจิตใจของคน ในชุมชนหรือองค์กรนั้น ๆ เพื่อสร้างความสามัคคีที่ดีต่อกันได้ไม่ยาก

7) การให้การดูแลคุ้มครองผู้ทรงศีลทรงธรรมในชุมชน เป็นการให้การดูแลคุ้มครองผู้ทรงศีล ทรงธรรมในชุมชน อันเปรียบดังพระอรหันต์นั้น ท่านเป็นบัณฑิต เป็นผู้ชี้ทางนิพพาน การดูแลต้อนรับ การฟัง คำสั่งสอนของท่าน ย่อมได้ประโยชน์มากมายทั้งทางตรงและทางอ้อม พ่อแม่และผู้ใหญ่ที่ดีมีคุณธรรมก็ เช่นเดียวกัน การดูแล คุ้มครอง ปกป้อง อันชอบธรรม เป็นสิ่งที่รัฐควรให้ความสำคัญในการปกป้องดูแลพุทธ บริษัทและประชาชนทั่วไปด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมตามที่กรอบกฎหมาย กำหนด และบำรุงด้วยปัจจัยสี่ สนับสนุนส่งเสริมให้คนดีมีที่ยืนในสังคม และส่งเสริมให้ประชาชนทั่วไป ได้นำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา มา ประยุกต์ใช้ในการดำรงชีวิตสืบไป

5. อภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารส่วนท้องถิ่นตำบลป่าเมี่ยง อำเภอ ดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่” อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1) จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหาร ส่วนท้องถิ่นตำบลป่าเมี่ยง อำเภอ ดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ จากผลการศึกษาพบว่า การมีส่วนร่วมของ ประชาชนในการบริหารส่วนท้องถิ่นตำบลป่าเมี่ยง อำเภอ ดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ ในภาพรวมทั้ง 4 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมีความพึงพอใจมาก ผลรวมค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 3.91 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ด้านการ วางแผนปฏิบัติการ และด้านการรับผลประโยชน์ ทั้ง 2 ด้านมีผลรวมค่าเฉลี่ยเท่ากัน เป็นอันดับแรก อยู่ใน ระดับมีความพึงพอใจมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 3.95 รองลงมาได้แก่ ด้านการประเมินผล อยู่ในระดับมีความพึง พพอใจมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 3.88 และด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ อยู่ในระดับมีความพึงพอใจมาก มี ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 3.87 เป็นลำดับสุดท้าย ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาชาติเชื้อ วชิรญาโณ (ประเสริฐไทย) (2564) ได้ทำวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนที่มีผลต่อการเลือกตั้ง พ.ศ. 2562 อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู ผลการวิจัยพบว่า 1) การมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน ที่มีผลต่อการเลือกตั้ง พ.ศ. 2562 อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อ พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือการรณรงค์หาเสียงเลือกตั้ง และอยู่ในระดับมาก

2 ด้านคือ ด้านการใช้สิทธิเลือกตั้ง และด้านการติดตามตรวจสอบการเลือกตั้ง 2) ผลการเปรียบเทียบพบว่า ประชาชนที่มีเพศ อายุ อาชีพ รายได้ ต่างกัน การมีส่วนร่วมทางการเมืองต่อการเลือกตั้ง พ.ศ. 2562 อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู โดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญตามสมมติฐาน จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนประชาชนที่มีการศึกษา การมีส่วนร่วมทางการเมืองต่อการเลือกตั้ง ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ 3) ปัญหาการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนที่มีผลต่อการเลือกตั้ง พ.ศ. 2562 อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู พบว่า ประชาชนมีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่ไม่ทั่วถึงและไม่ต่อเนื่อง เพราะต้องประกอบอาชีพต่างๆ จึงทำให้ประชาชนไม่มีเวลาติดตามข้อมูลข่าวสาร ประชาชนยังขาดการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมือง การไม่มีส่วนร่วมเข้ามาติดตาม และตรวจสอบการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ในการจัดการเลือกตั้ง ส่วนแนวทางส่งเสริมควรปลูกฝังอุดมการณ์ และสร้างจิตสำนึกเพื่อส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยจัดประชุมและสัมมนาเพื่อให้ความรู้ ความเข้าใจทางการเมืองที่ถูกต้อง ทำให้ประชาชนตระหนักถึงสิทธิ และหน้าที่ของความเป็นพลเมืองที่มีอยู่ตามรัฐธรรมนูญ และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พระวิชาญ จันทสโร (ม่งภูกลาง) (2563) ได้วิจัยเรื่อง อิทธิพลของสื่อที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนในเทศบาลตำบลกุดจิก อำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า ระดับอิทธิพลของสื่อที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนในเทศบาลตำบลกุดจิก อำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้านโดย เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ด้านการไปใช้สิทธิเลือกตั้ง อยู่ในระดับปานกลาง ด้านการรณรงค์หาเสียงเลือกตั้ง และด้านการร่วมชุมนุมทางการเมืองอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะแนวทางเกี่ยวกับอิทธิพลของสื่อที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนในเทศบาลตำบลกุดจิก อำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา ด้านการรณรงค์หาเสียงเลือกตั้ง

2) ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารส่วนท้องถิ่นตำบลป่าเมี่ยง อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ ตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ และรายได้ ทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างตัวแปร ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ และรายได้ สรุปได้ว่า สมมติฐานข้อที่ 1, 2, 3, 4 และ 5 มีผลทำให้การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารส่วนท้องถิ่นตำบลป่าเมี่ยง อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งเป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้ง 5 ตัวแปร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระชาญชัย ดิสสุโส (ศรีแพทย์) (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนในเขตเทศบาลนครระยอง จังหวัดระยอง พบว่า 1. ระดับการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีส่วนร่วมมากที่สุดคือด้านการเลือกตั้ง ($\bar{X} = 3.84$) รองลงมาคือ ด้านการเป็นผู้มีบทบาทในชุมชน ($\bar{X} = 3.62$) รองลงมาได้แก่ด้านการติดต่อกับทางราชการ ($\bar{X} = 3.40$) และด้านที่น้อยที่สุดคือด้านการเป็นผู้สื่อข่าวทางการเมือง ($\bar{X} = 3.35$) ตามลำดับ 2. ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมทางการเมืองพบว่า ประชาชนที่มีเพศ อายุ และรายได้ต่อเนื่อง ต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา และอาชีพ มีส่วนร่วมทางการเมืองโดยภาพรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญตามสมมติฐานที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พระเกรียงศักดิ์ กิตติปัญญา (รักสนิท) (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการกำหนดนโยบายการพัฒนาชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลประสงค์ อำเภอท่าชนะ จังหวัดสุราษฎร์ธานีผลการวิจัยพบว่า 1) การมีส่วนร่วมของประชาชนในการกำหนดนโยบายการพัฒนาชุมชน ขององค์การบริหารส่วนตำบลประสงค์ อำเภอท่าชนะ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านเศรษฐกิจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และด้านแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของ ชุมชน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพและรายได้ต่อเดือน พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของประชาชนในการกำหนด นโยบายการพัฒนาชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลประสงค์ อำเภอท่าชนะ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีอาชีพ และรายได้ต่อเดือนต่างกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเพศ ต่างกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนที่มี อายุ และระดับการศึกษาต่างกัน ไม่แตกต่างกัน

3) จากผลการวิเคราะห์แนวทางการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารส่วนท้องถิ่นตำบลป่าเมี่ยง อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ โดยประยุกต์ตามหลักอปปรานิยธรรม 7 พบว่า เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วม อันเป็นรากฐานสำคัญของการบริหารส่วนท้องถิ่น ต้องประชุมหารือกันเป็นประจำ เป็นการทำข้อตกลงร่วมกันว่าจะประชุมโดยพร้อมเพรียงกันตามระยะเวลาที่กำหนดเพื่อความเรียบร้อยดีงามขององค์กร เป็นการฝึกวินัยและขันติธรรมให้มีความอดทนและรับผิดชอบต่อภาระงานที่ได้รับมอบหมาย เป็นการรักษาของเก่า ไม่เมามัวของใหม่ เพราะบางอย่างถึงจะเป็นของใหม่ก็ใช่ว่าจะดีเสมอไปในทุกเรื่อง เป็นสิ่งที่ผู้ปฏิบัติทุกคนควรที่จะต้องตระหนัก และให้ ความสำคัญที่ทุกองค์กรต้องมีผู้ใหญ่ในชุมชนในบทบาทต่าง ๆ เพื่อให้ชุมชน องค์กรตนเองเป็นไปตามวัตถุประสงค์ เป็นสิ่งที่บุคคลทุกคนในสังคมเปิดโอกาสให้สตรีและผู้ด้อยโอกาสทางสังคม ได้เข้ามามีบทบาทในทางสังคมหรือในทุก ๆ ด้านทุกหน่วยงาน เป็นการส่งเสริมเป็นการรักษาสิ่งที่ดีงามที่อนุชนรุ่นหลังได้สืบทอดมาจากบรรพบุรุษเพื่อรักษาให้คงทนสถาพรต่อไป และเป็นการให้การดูแลคุ้มครองผู้ทรงศีลทรงธรรมในชุมชน การฟังคำสั่งสอนของท่าน ย่อมได้ประโยชน์มากมายทั้งทางตรงและทางอ้อม และส่งเสริมให้ประชาชนทั่วไป ได้นำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา มาประยุกต์ใช้ในการดำรงชีวิตสืบไป สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พระมหาพุทธพิชัย สิริขโย และ อดิวิม หนัณมี (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารงานตามหลักอปปรานิยธรรม” ผลการวิจัยพบว่า อปปรานิยธรรมเป็นหลักธรรมที่ทำให้เกิดความเจริญไม่มีความเสื่อมทั้งส่วนตนและส่วนรวม มุ่งเน้นให้ทุกคนมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวมก่อเกิดเป็นความสามัคคีและความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน นอกจากนั้นยังสอนให้รู้จักหลักการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อสร้างชุมชน องค์กร หรือสถาบันให้เข้มแข็ง สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ทั้งในสังคมทั้งฝ่ายผู้บริหารบ้านเมืองและฝ่ายคณะสงฆ์ เพื่อแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง และสร้างสันติสุขอย่างยั่งยืนในสังคมไทย และสอดคล้องกับผลการวิจัยของประยงค์ พรหมมา (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารงานตามหลักอปปรานิยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น” ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อการบริหารงาน ตามหลักอปปรานิยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าพนักงานมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักอปปรานิยธรรมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับ คือ ด้านการเคารพเชื่อฟัง ผู้บังคับบัญชา, ด้านการให้เกียรติและคุ้มครองสิทธิสตรี, ด้านการส่งเสริมและรักษาวัฒนธรรม ประเพณีอันดีงาม, ด้านการอารักขาคุ้มครองปกป้องอันชอบ, ด้านการพร้อมเพรียงกันประชุม, ด้านการประชุมกันเนืองนิตย์ , และด้านการไม่บัญญัติ หรือไม่ล้มเลิกข้อบัญญัติตามอำเภอใจ ตามลำดับ

6. ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารส่วนท้องถิ่นตำบลป่าเมี่ยง อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ มีข้อเสนอแนะ ซึ่งได้จากผลการวิจัยครั้งนี้ โดยสรุปเป็นประเด็นได้ดังนี้

6.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ผู้วิจัยขอเสนอประเด็นที่ควรกำหนดเป็นนโยบายเพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำไปใช้ ดังต่อไปนี้

1) ให้โอกาสประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการทำงาน เพื่อให้เกิดความโปร่งใส ให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการพัฒนาท้องถิ่น ติดตามการบริหารส่วนท้องถิ่นอย่างทั่วถึงผ่านช่องทางสื่อออนไลน์และบอร์ดประชาสัมพันธ์ มีส่วนร่วมในการประชุม เพื่อเสนอปัญหาและแนวทางแก้ไขร่วมกัน

2) กำหนดแนวทางส่งเสริมการมีส่วนร่วม ปลุกฝังอุดมการณ์ และสร้างจิตสำนึกเพื่อส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยจัดประชุมและสัมมนาเพื่อให้ความรู้ ความเข้าใจทางการเมืองที่ถูกต้อง ทำให้ประชาชนตระหนักถึงสิทธิ และหน้าที่ของความเป็นพลเมืองที่มีอยู่ตามรัฐธรรมนูญ

3) นำหลักพุทธธรรมที่สอนให้รู้จักหลักการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างชุมชนองค์กร หรือสถาบันให้เข้มแข็ง บรรลุเป็นนโยบาย เพื่อนำไปใช้ทั้งกับชุมชนกับผู้บริหารบ้านเมือง และคณะพระภิกษุสงฆ์ เพราะประชาชนทุกคนเป็นผู้มีหน้าที่ดำรง รักษาสถาบันทั้งสิ้น ไม่ฐานะของผู้บริหารก็ในฐานะของสมาชิก ประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเป็นแนวทางในการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารส่วนท้องถิ่น เพราะเป็นเทคนิคสำคัญในการดำรงรักษาสถาบัน ให้เจริญรุ่งเรือง ไม่ไปสู่ความเสื่อมถอย เป็นหลักธรรมที่ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา

6.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารส่วนท้องถิ่นตำบลป่าเมี่ยง อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่” ผู้วิจัยขอเสนอประเด็นที่ควรนำไปปฏิบัติเพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำไปใช้ ดังต่อไปนี้

1) พัฒนาศักยภาพ เสริมทัศนคติด้านการงานหรือการตัดสินใจแบบเก่าของนักบริหารท้องถิ่นที่เน้นการตัดสินใจตามสายการบังคับบัญชา มาสู่ระบบการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วมมากขึ้นให้

2) ปัจจัยด้านการวางแผนที่มีผลต่อการบริหารจัดการ ๓ ลำดับ ๑.การจัดทำแผนในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ๒.การประชาสัมพันธ์ถึงภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ประชาชนได้ทราบเพื่อให้มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงาน ๓.การมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในการดำเนินการตามแผนอย่างชัดเจน

6.3 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารส่วนท้องถิ่นตำบลป่าเมี่ยง อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่” ผู้วิจัยขอเสนอให้ผู้สนใจได้นำไปศึกษาวิจัยครั้งต่อไปประเด็น ดังต่อไปนี้

1) ควรวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง “การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารส่วนท้องถิ่นตำบลป่าเมี่ยง อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่”

2) ควรวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง “ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารส่วนท้องถิ่นตำบลป่าเมี่ยง อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่”

3) ควรวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง “แนวทางส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารส่วนท้องถิ่นตำบลป่าเมี่ยง อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ โดยประยุกต์หลักพุทธธรรม”

เอกสารอ้างอิง

- เกียรติขจร วิจารณ์สวัสดิ์, (2550). *การมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการดำเนินนโยบายของรัฐบาลด้านการบริการจัดหางาน*, กรุงเทพมหานคร: กองแผนงานและสารสนเทศ กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- ประยงค์ พรหมมา, (2565) *การบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาชาติเชื้อ วชิรญาณโณ (ประเสริฐไทย) (2562). *การมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนที่มีผลต่อการเลือกตั้ง พ.ศ. 2562 อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดหนองบัวลำภู*. สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระวิชาญ จันทสโร (มิ่งภูกลาง). (2563). *อิทธิพลของสื่อที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนในเทศบาลตำบลกุดจิก อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดนครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระชาญชัย ดิสสวโส (ศรีแพทย์), (2562). *การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนในเขตเทศบาลนครระยอง จังหวัดระยอง*. พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา รัฐศาสตร์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระเกรียงศักดิ์ กิตติปัญโญ (รักสนิพ). (2563). *การมีส่วนร่วมของประชาชนในการกำหนดนโยบายการพัฒนาชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลประจักษ์ อำเภอนาทม จังหวัดสุราษฎร์ธานี*. วิทยานิพนธ์ปริญญา พุทธศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาอุททพิชัย สิริชโย และ อติวุตถิ หนัมนี. (2561). *การบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรม*. วารสารสมาคมศิษย์เก่ามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. 1(2), 139-147.
- วันชัย วัฒนศัพท์, ถวิลวดี บุรีกุล และเมธิสา พงษ์ศักดิ์ศรี. (2551). *คู่มือการมีส่วนร่วมของประชาชน การตัดสินใจที่ดีกว่าโดยให้ชุมชนมีส่วนร่วม*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: สถาบันพระปกเกล้า.
- สุวิมล ติรกานนท์. (2546). *การใช้สถิติในงานวิจัยทางสังคมศาสตร์ : แนวทางสู่การปฏิบัติ*. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Cohen and Uphoff, (2009). *cited in Narayanasamy,N., Participatory rural Appraisal : Principles, Methods and Application*. California : Sage Publications.