



ISSN : 2465-5465 (Print)

ISSN : 2730-4213 (Online)

วารสารวิชาการพระพุทธศาสนาเขตลุ่มแม่น้ำโขง  
Buddhism in Mekong Region

ปีที่ 5 ฉบับที่ 1 ประจำเดือนมกราคม-มิถุนายน 2565 Vol.5 No.1 January-June 2022



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

Mahamakut Buddhist University Isan Campus

## วารสารวิชาการพระพุทธศาสนาเขตลุ่มน้ำโขง Buddhism in Mekong Region

ปีที่ 5 ฉบับที่ 1 ประจำเดือนมกราคม-มิถุนายน 2565 Vol.5 No.1 January-June 2022

ISSN : 2465-5465 (Print), ISSN : 2730-4213 (Online)

### เจ้าของ

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

### ที่ปรึกษา

|                                  |   |
|----------------------------------|---|
| พระธรรมดิลก                      | ที่ปรึกษาเจ้าคณะภาค 9 (ธ)                             |
| พระเทพพุทธิมุนี                  | เจ้าคณะจังหวัดขอนแก่น (ธ)                             |
| พระราชปฎิภาณโกศล, ผศ.ดร          | อธิการบดี มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย               |
| พระมหามหวินทร์ ปุริสุตตโม, ผศ.ดร | รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย |
| พระครูสุธีจริยวัฒน์, ผศ.ดร       | รองอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย            |
| พระครูธรรมมาภิสมัย, ผศ.ดร.       | ผู้อำนวยการศูนย์บริการวิชาการ                         |
| พระมหาวิศักดิ์ ชาตสุโก           | ผู้อำนวยการสำนักงานวิทยาเขตอีสาน                      |
| พระมหาศุภชัย สุภกิจโจ, ผศ.ดร     | ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์อีสาน                    |
| ดร.เอกชาติรี สุขแสน              | ผู้ช่วยอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย        |

### บรรณาธิการ

พระครูสังฆรักษ์ ทวี อภโย, ดร. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

### ผู้ช่วยบรรณาธิการ

|                                 |                               |
|---------------------------------|-------------------------------|
| พระครูปลัด สรวุฒิ จนุทมนโม, ดร. | มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย |
| พระมหาวิรุธ วิโรจโน, ผศ.ดร.     | มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย |
| พระมหาชัชวาลย์ ฐิตคุโณ          | มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย |
| ดร.ขวัญใจ แก้วแสง               | มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย |
| นายก้องพิพัฒน์ กองคำ            | มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย |

กองบรรณาธิการ

|                                    |   |
|------------------------------------|---|
| ผศ.ดร.หอมหวล บัระภา                | มหาวิทยาลัยขอนแก่น  |
| รศ.ดร.พุทธรักษ์ ปราบนอก            | มหาวิทยาลัยขอนแก่น  |
| ผศ.ดร.สุรพล พรหมกุล                | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย                                      |
| รศ.ดร.ปิยลักษณ์ โพธิวรรณ           | มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  |
| พระมหาดาวสยาม วชิรปญโญ,ผศ.ดร.      | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย                                      |
| พระครูสุธีคัมภีร์ญาณ,ผศ.ดร.        | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย                                      |
| ผศ.ดร.ไพศาล สุวรรณน้อย             | มหาวิทยาลัยขอนแก่น  |
| ผศ.ดร.วราพร เอราวรรณ               | มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  |
| รศ.ดร.ประวีต เอราวรรณ              | รองเลขาธิการ ก.ค.ศ. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา |
| พระครูธรรมมาภิสมัย, ผศ.ดร.         | มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย   |
| พระมหาศุภชัย สุภกิจใจ, ผศ.ดร.      | มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย   |
| พระมหามหวินทร์ ปุริสุตโตโม, ผศ.ดร. | มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย   |
| พระมหาสมบัติ คุณณสโก, ดร.          | มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย   |
| ศ.ดร.ประยงค์ แสนบุราณ              | มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย   |
| รศ.ดร.ไพโรจน์ บัวสุข               | มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย   |
| รศ.ดร.วิโรจน์ สารรัตน์             | มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย   |
| ผศ.ดร.สิทธิพร เกษจ้อย              | มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย   |
| ผศ.ดร.บัญญัติ เกียรติจรุงพันธ์     | มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย   |
| ผศ.ดร.วิบูล ทาชา                   | มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย   |
| ผศ.ดร.อาทิตย์ ผ่านพูล              | มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย   |
| ผศ.ดร.ภัทรชัย อุทาพันธ์            | มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย   |
| ดร.อภิชาติ เหม้อยไธสง              | มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย   |
| ผศ.ศักดิ์พงษ์ โสภาร                | มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย   |

**ฝ่ายคอมพิวเตอร์และการพิมพ์**

นางสาวอรวรรณ แก้วมาตย์

นางสาวพิกุลทอง อ่อนระสูง

**สมาชิกสัมพันธ์**

นายสุรศักดิ์ อุดเมืองเพี้ย

นายจำนงค์ นามมา

**วัตถุประสงค์**

1. เพื่อเผยแพร่บทความวิชาการ และบทความวิจัยทางพระพุทธศาสนา ปรัชญา สังคมศาสตร์ การศึกษา และศิลปวัฒนธรรม
2. เพื่อเผยแพร่บทความวิชาการ และงานวิจัยพระนักเผยแผ่เขตลุ่มแม่น้ำโขงเป็นเวที แลกเปลี่ยนเรียนรู้พระพุทธศาสนา
3. เพื่อเป็นเวทีเสนอผลงานบทความวิชาการและบทความวิจัยของนักวิชาการใน มหาวิทยาลัยและบุคคลที่จะให้บริการวิชาการเกี่ยวกับการเสนอทางออกในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา แก้ปัญหาสังคม โดยอาศัยหลักพุทธธรรม

## บรรณาธิการแถลง

วารสารวิชาการพระพุทธศาสนาเขตลุ่มแม่น้ำโขงปีนี้ เป็นปีที่ 5 ฉบับที่ 1 ซึ่งมีนักวิจัยและผู้สนใจในการเขียนบทความได้นำบทความเกี่ยวกับการศึกษาศาสนา วัฒนธรรม มาตีพิมพ์เพื่อเผยแพร่งานวิชาการให้นักการศึกษาได้มาศึกษาเรียนรู้ เพื่อนำไปต่อยอดของการพัฒนาและการค้นคว้าในด้านพระพุทธศาสนา ปรัชญา สังคมศาสตร์ การศึกษา และศิลปวัฒนธรรม

บทความวิชาการที่ได้ตีพิมพ์ในหนังสือเล่มนี้จะเป็นประโยชน์ต่อสังคมเป็นอย่างดี อีกทั้งหนังสือฉบับนี้ยังได้ทำมอบให้กับผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาศักยภาพพระนักเผยแผ่เขตลุ่มน้ำโขง ไทย ลาว กัมพูชา พม่า เวียดนาม จีน อินโดนีเซีย และศรีลังกา

จึงขอความอนุเคราะห์ท่านผู้ที่ส่งบทความมาตีพิมพ์และเผยแพร่ให้ผู้สนใจได้ศึกษางานวิชาการในครั้งนี้ด้วย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านที่สนใจและได้เขียนบทความวิจัยหรือบทความจะได้ร่วมสร้างพลังแห่งการศึกษาให้กับผู้สนใจอย่างแท้จริง

จึงขออนุโมนาบุญมาในโอกาสนี้



บรรณาธิการ

## สารบัญ

|   |    |
|---|----|
| ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามหลักสังคหวัตถุ 4                 |    |
| นางสาวเพ็ญพัชรินทร์ เพ็งพอรู้.....  | 1  |
| ภาวะผู้นำท้องถิ่นตามแนวพุทธศาสตร์กับการแก้ไขความขัดแย้งด้วยหลักพรหมวิหาร 4        |    |
| พระอธิการสมจันทร์ ฉินนกาโม.....   | 12 |
| ภาวะผู้นำวิถีพุทธของผู้บริหารท้องถิ่น   |    |
| สุเมธ อินสาคร.....  | 24 |
| ภาวะผู้นำตามหลักธรรมทางพุทธศาสนาเพื่อการบริหารงาน                                 |    |
| พระมหาฉัตรชัย ส่งเสริม.....   | 37 |
| ภาวะผู้นำท้องถิ่นตามแนวพุทธศาสตร์ : อธิกรณสมณะ สติวินัยแก้ไขความขัดแย้งในครอบครัว |    |
| พระนัฐทร จันทปญโญ (พาลี).....   | 56 |
| คำแนะนำสำหรับผู้ประสงค์ส่งบทความตีพิมพ์ในวารสารพระพุทธศาสนาเขตลุ่มแม่น้ำโขง.....  | 64 |
| รูปแบบการจัดพิมพ์บทความ.....  | 68 |

ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามหลักสังคหวัตถุ 4  
Leadership of local government executives according to  
Sangkhahawatthu 4 Principles.

นางสาวเพ็ญพัชรินทร์ เพ็งพอรู้  
Penphatcharin Pengporu

นักวิชาการอิสระ  
independent scholar

\*Corresponding Author, E-mail: penphatcharin@gmail.com

Received 3 January 2022; Revised 2 May 2022; Accepted 30 June 2022

### บทคัดย่อ

ราชการส่วนท้องถิ่น เป็นรูปแบบการจัดระเบียบบริหารราชการแผ่นดินตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.2534 ตามหลักการกระจายอำนาจการปกครอง(Decentralization) โดยรัฐบาลกลาง ได้กระจายอำนาจให้แต่ละท้องถิ่นมีอำนาจในการบริหารจัดการตนเอง กระจายอำนาจทางการปกครอง การบริหาร อาทิ เช่น การบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รูปแบบต่างๆ เพื่อดำเนินการจัดทำบริการสาธารณะให้แก่ประชาชนภายใต้ขอบเขตของกฎหมาย ดังนั้นผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงเป็นกลไกสำคัญในการบริหารจัดการท้องถิ่น ควรเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีภาวะผู้นำ และยึดหลักสังคหวัตถุ 4 เพื่อให้การบริหารจัดการเป็นไปตามวัตถุประสงค์ในการมุ่งตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชนในท้องถิ่นได้ บำบัดทุกข์ บำรุงสุข ให้ประชาชน ทุกข์น้อยลง สุขมากขึ้น นำพาท้องถิ่นไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน

**คำสำคัญ:** องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, ผู้บริหาร, ภาวะผู้นำ, หลักสังคหวัตถุ4

## Abstract

The local government is a form of public administration organization under the Public Order Act B.E. 2534 (1991), in accordance with decentralization principles by the central government, which has decentralized each local area with the power to manage itself. Distribute administrative powers such as personnel management, budget management to various forms of local government to conduct public services for the people within the scope of the law. Therefore, local government executives are an important mechanism for local management, should be competent, leadership and adherent to the principles of 4 objects in order for management to meet the objectives of meeting the real needs of local people. Healing, nourishing happiness, giving people less suffering, more happiness. Lead the local area to sustainable development.

**Keywords:** Local Government, administrator, leadership, Sangkhawatthu 4 Principles

## บทนำ

พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบกับพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ได้กำหนดบทบาทอำนาจหน้าที่ของเทศบาลในการจัดบริการสาธารณะด้านต่าง ๆ เช่น การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน การให้มีและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำ การรักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล การป้องกันและระงับโรคติดต่อ การส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ เป็นต้น จะเห็นได้ว่าภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลนั้น มีความสำคัญต่อการจัดบริการสาธารณะและการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่เป็นอย่างมาก ซึ่งจะต้องคำนึงสถานการณ์ปัจจุบันมี

การเปลี่ยนแปลง ที่หลากหลาย เช่น Digital Disruption สถานการณ์ COVID - 19 ที่ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วิถีชีวิตความเป็นอยู่ ซึ่งทั้งหมดนี้มีผล ต่อการกำหนดทิศทางการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกระบบ (นายประยูร รัตนเสนีย์, 2564)

### องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายความว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล กรุงเทพมหานคร เมืองพัทยา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้ง (พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542, 2542)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ หน่วยงานหลักในท้องถิ่นในการจัดทำบริการสาธารณะและกิจกรรมสาธารณะในท้องถิ่น โดยการดำเนินการนั้นต้องมุ่งให้ ประชาชนในท้องถิ่นได้รับประโยชน์ ทั้งภารกิจพื้นฐาน ได้แก่ การสาธารณสุข การสาธารณสุขโภชนาการ เป็นต้น และภารกิจที่มีกฎหมายกำหนดหรือได้รับมอบหมาย โดยเฉพาะภารกิจสำคัญของประเทศที่มุ่งดูแลในการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้โดยการดำเนินการดังกล่าว ต้องมีการพัฒนาอย่างยั่งยืน (คณะกรรมการร่างรัฐธรรมนูญ, 2559)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) หมายถึง หน่วยงานของรัฐที่มีการดำเนินงานเป็นอิสระจากส่วนกลาง ทำหน้าที่บริหารจัดการกิจการต่างๆ ในท้องถิ่นของตน โดยผู้บริหาร อปท. ก็เป็นคนในท้องถิ่นที่ได้รับเลือกตั้งจากประชาชนในท้องถิ่นนั้นๆ ซึ่งการที่รัฐยอมให้ อปท. ดำเนินงานได้อย่างมีอิสระ หมายความว่ารัฐกระจายอำนาจลงมาสู่ระดับท้องถิ่น จะช่วยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการใช้อำนาจรัฐดูแลตนเองมากขึ้น และถือเป็นวิธีหนึ่งที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้จ่ายของรัฐ เนื่องจากผู้บริหารเป็นคนในท้องถิ่นที่รู้ความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นนั้นๆ มากกว่ารัฐบาลกลาง จึงสามารถตัดสินใจใช้งบประมาณได้ตรงตามความต้องการของประชาชนมากกว่า (แจ่งสีเบ็ญ, 2556)

สรุปได้ว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง หน่วยงานหนึ่งของภาครัฐ ที่ได้รับมอบการกระจายอำนาจจากรัฐบาลกลาง มีฐานะเป็นนิติบุคคล สามารถทำนิติ

กรรม ดำเนินกิจกรรมต่างๆ ได้โดยชอบด้วยกฎหมาย ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐบาล กลาง มีหน้าที่ให้บริการประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ตอบสนองความต้องการด้าน โครงสร้างพื้นฐาน น้ำไหล ไฟสว่าง ทางดี ยกระดับคุณภาพชีวิตประชาชน และพัฒนา ท้องถิ่นให้เกิดความเจริญ มั่นคง ยั่งยืน

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจหลักในการส่งเสริม สนับสนุน องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีศักยภาพและมีความเข้มแข็งในการจัดบริการสาธารณะ โดยมุ่ง พัฒนา ให้คำปรึกษา แนะนำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านการจัดทำแผนพัฒนา ท้องถิ่น การบริหารงานบุคคล การเงินการคลัง และการบริหารจัดการ เพื่อบรรลุ วิสัยทัศน์ “ส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีความเป็นเลิศในการจัดบริการ สาธารณะ เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนในท้องถิ่น” ขับเคลื่อนตอบสนองการ ดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูป ประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายรัฐบาล และ กระทบมหาดไทยให้เกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพในระดับพื้นที่ สำหรับหลักการทำงาน ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ประกอบด้วย 3 หลักการ ประกอบด้วย 1) หลัก ธรรมาภิบาล 2) หลักการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ เอามื้อสามัคคี ด้วยภาคี 7+1 โดย มุ่งพัฒนาท้องถิ่น โดยสร้างความร่วมมือระหว่าง ภาครัฐ ภาควิชาการ ภาคศาสนา ภาค ประชาชน ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ภาคสื่อสารมวลชน และภาคีสำคัญอีกภาคีหนึ่ง คือการสร้างความร่วมมือ และการขับเคลื่อนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วประเทศ และ 3) หลักการยกระดับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สู่ DLA 4.0 ด้วย 3 วาระ สำคัญ คือ การเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัลและองค์กรแห่งฐานข้อมูล โดยการพัฒนาระบบการ เชื่อมโยงฐานข้อมูลขนาดใหญ่เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น (Big Data for Local Development) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และการยกระดับการทำงานสู่การเป็น องค์กรเชิงรุก ผ่านกลไกทั้งส่วนกลางในระดับสำนักกอง และส่วนภูมิภาค ทั้งของ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดและท้องถิ่นอำเภอ นำไปสู่ภารกิจ การพัฒนาท้องถิ่น 10 ภารกิจ หรือ 10 Es ประกอบด้วย การส่งเสริมเศรษฐกิจในฐานรากให้ เข้มแข็ง (Economy) การส่งเสริมการศึกษาท้องถิ่นให้มีคุณภาพ (Education) การ เสริมสร้างความเท่าเทียมในสังคม (Equality) การเตรียมความพร้อมการเลือกตั้งท้องถิ่น

(Election) การส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม (Environment) การเสริมสร้างประสิทธิภาพการสาธารณสุข (Effective Healthcare) การบริหารจัดการสาธารณสุข (Emergency Management) การส่งเสริมการกำกับ ติดตาม ประเมินผลของท้องถิ่น (Evaluation) การฟื้นฟูและซ่อมแซมโครงสร้างพื้นฐาน (Essential Infrastructure) และยกระดับการบริการอิเล็กทรอนิกส์ (e-Service) (นายประยูร รัตนเสนีย์, 2564)

ผู้บริหาร

ผู้บริหาร คือผู้นำที่มีความรู้ความสามารถหลายๆ ด้าน และสามารถแบ่งงานให้ตามความสามารถของแต่ละบุคคลและให้คำแนะนำการทำงานได้อย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด คำว่า บริหาร ตามพจนานุกรมหมายถึง การแบ่งงานกันทำโดยทั่วถึง การกระจายงาน ผู้ที่ทำหน้าที่ดำเนินการต่างๆ ผู้ที่ทำการปกครอง (Indigo Girl, 2563)

ผู้บริหารคือ ผู้นำที่มีความรู้และความสามารถหลายอย่าง และสามารถแบ่งงานให้ได้ตามความสามารถของแต่ละบุคคลอีกด้วย นอกจากนี้ ผู้บริหารยังต้องสามารถแนะนำการทำงานให้ได้อย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงาน (JobCute News, 2563)

ผู้บริหาร หมายถึง ผู้มีตำแหน่งในการบริหารจัดการควบคุมโครงสร้างต่าง ๆ ภายในองค์กรโดยมีอำนาจในการขับเคลื่อนทรัพยากรภายในองค์กร อีกทั้งยังมีอำนาจเซ็นต์สัญญาทำข้อตกลง โดยผู้บริหารสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ระดับ ได้แก่ 1.ผู้บริหารระดับล่าง ผู้บริหารที่คอยควบคุมจัดการสิ่งเล็กๆ ภายในบริษัท คอยสังเกตหาข้อบกพร่องเพื่อทำการแก้ไขสิ่งต่างๆ ภายในแผนก และต้องคอยรับคำบัญชาจากผู้บริหารระดับสูงกว่า 2.ผู้บริหารระดับกลาง ตำแหน่งที่อยู่สูงไปอีกระดับ จะได้รับหน้าที่จัดการที่ใหญ่ขึ้นไป เช่น การรับบัญชาจากผู้บริหารระดับสูงและสั่งการไปยังผู้บริหารระดับล่าง ให้จัดการตามนโยบายที่ผู้บริหารระดับสูงกำหนด และต้องคอยติดตามงานของผู้บริหารระดับล่างเพื่อส่งผลลัพธ์ หรือ รายงานกลับไปยังผู้บริหารระดับสูงได้รับทราบ 3.ผู้บริหารระดับสูง จะมีอำนาจในการตัดสินใจกำหนดสร้างนโยบาย กลยุทธ์ กำหนดเป้าหมาย หรือทิศทางต่างๆ ขององค์กร และ สั่งการไปยังตำแหน่งชั้นผู้น้อยให้รับทราบและปฏิบัติตามนโยบายที่กำหนด (intrend.co, 2562)

สรุป ผู้บริหารหมายถึง บุคคลผู้มีความรู้ความสามารถรอบด้าน ทันโลก ทันงาน ทันท่วงสาร ทันทคน สามารถถ่ายทอดความรู้ที่มีให้ผู้ได้บังคับบัญชาเข้าใจ มีทักษะการ โน้มน้าวและสร้างแรงจูงใจ เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

#### ภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ หมายถึงความสามารถของบุคคลในการนำพาผู้ติดตามหรือสมาชิก ในองค์กร เพื่อให้ประสบความสำเร็จ ผู้นำที่ดีต้องมีความสามารถในการตัดสินใจที่ดี สามารถสร้างและสื่อสารวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนได้ และสามารถชักจูงผู้ติดตามไปสู่เป้าหมาย ร่วม ที่ผู้นำคนเดียวไม่สามารถทำได้ (ไทเกอร์, 2564)

ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณสมบัติส่วนบุคคลของผู้นำที่สามารถในการบริหารจัดการ ความมีอิทธิพล การชักจูงให้บุคคลอื่นแสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ (นาง อำไพ ไชยแก้ว, 2555)

ภาวะผู้นำ เป็นเรื่องของความสามารถ ทักษะ และกระบวนการ ที่ผู้นำใช้ในการ นำกลุ่มให้ไปสู่จุดมุ่งหมาย (สิทธิชัย ฝรั่งทอง, 2548)

สรุป ภาวะผู้นำหมายถึง บุคคลผู้มีความรู้ความสามารถ มีพฤติกรรม การแสดงออกที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น จูงใจ โน้มน้าว ให้ผู้อื่นเชื่อถือ คล้อยตาม และเพื่อให้ การดำเนินกิจกรรมใดๆบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

#### หลักสังคหวัตถุ 4

สังคหวัตถุ 4 (ธรรมเครื่องยึดเหนี่ยว คือยึดเหนี่ยวใจบุคคล และประสานหมู่ชน ไว้ในสามัคคี, หลักการสงเคราะห์ - bases of sympathy; acts of doing favors; principles of service; virtues making for group integration and leadership)

1. ทาน (การให้ คือ เอื้อเพื่อเผื่อแผ่ เสียสละ แบ่งปัน ช่วยเหลือกันด้วยสิ่งของ ตลอดถึงให้ความรู้และแนะนำสั่งสอน - giving; generosity; charity)

2. ปิยวาจา หรือ เปยยวัชชะ (วาจาเป็นที่รัก วาจาพูดดีมีน้ำใจ หรือวาจาซาบซึ้ง ใจ คือกล่าวคำสุภาพไพเราะอ่อนหวานสมานสามัคคี ให้เกิดไมตรีและความรักใคร่ นับถือ ตลอดถึงคำแสดงประโยชน์ประกอบด้วยเหตุผลเป็นหลักฐานจูงใจให้นิยมยอมตาม - kindly speech; convincing speech)

3. อุตถจริยา (การประพฤติประโยชน์ คือ ขวนขวายช่วยเหลือกิจการ บำเพ็ญสาธารณประโยชน์ ตลอดถึงช่วยแก้ไขปรับปรุงส่งเสริมในทางจริยธรรม - useful conduct; rendering services; life of service; doing good)

4. สมานัตตตา\* (ความมีตนเสมอ\*\* คือ ทำตนเสมอด้วยปลาย ปฏิบัติสม่ำเสมอในชนทั้งหลาย และเสมอในสุขทุกข์โดยรวมรับรู้ร่วมแก้ไข ตลอดถึงวางตนเหมาะสมฐานะ ภาวะ บุคคล เหตุการณ์และสิ่งแวดล้อม ถูกต้องตามธรรมในแต่ละกรณี - even and equal treatment; equality consisting in impartiality, participation and behaving oneself properly in all circumstances)

สังคหัตถุธรรม 4 ประการ คือ

- (1) ทาน รู้จักให้ปัน สิ่งของ ของตน แก่ผู้อื่นที่ควรให้ปัน
- (2) ปิยวาจา รู้จักเจรจาอ่อนหวาน คือ กล่าวแต่วาจาที่สุภาพอ่อนโยน
- (3) อุตถจริยา รู้จักประพฤติสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น
- (4) สมานัตตตา เป็นผู้มีตนเสมอ คือ ไม่ถือตัวเย่อหยิ่ง จองหอง อวดดี (กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2559)

สังคหัตถุเป็นจุดเริ่มของความผูกพันในระดับสังคมและองค์กรที่ผู้นำการบริหารจำเป็นจะต้องให้ความสนใจ และตระหนักถึงการบริหารความเสี่ยงเรื่องบุคลากรที่สำคัญอย่างน้อยที่สุดเป็นเครื่องรับประกันได้ว่าความขัดแย้งในองค์กรจะเป็นไปเพื่อการพัฒนามิใช่เป็นไปเพื่อการทำลายองค์กร วัฒนธรรมการสร้างสุข จะต้องถูกนิยามภายใต้บริบทที่ควรจะเป็นและกำหนดเป็นกรอบยุทธศาสตร์การสร้างความผูกพันได้มากกว่าหลักธรรมอื่นๆ ถึงแม้มีความเกี่ยวข้องก็ตาม ประกอบด้วย 4 ประการ ได้แก่ พระพุทธศาสนา (สามารถ บุญรัตน์, 2561)

1. ทาน หมายถึง การให้การเอื้อเพื่อเผื่อแผ่ เสียสละแบ่งปัน ช่วยเหลือกัน ด้วยการให้สิ่งของ หรือให้ความรู้และแนะนำสั่งสอนด้วยน้ำใจไมตรี มีความโอบอ้อมอารี จะช่วยผูกใจคนไว้ได้ การทำทานจะไม่สูญเปล่า ผู้ที่ให้สิ่งที่ดีย่อมได้รับสิ่งที่ดีตอบแทน ดังทรงตรัสว่า “มณาปทายี ลภเต มณาป” (พระไตรปิฎกฉบับภาษาบาลี เล่มที่ 22 ข้อที่ 44 หน้าที่ 45) แปลว่า ผู้ให้สิ่งที่น่าพอใจย่อมได้รับสิ่งที่น่าพอใจซึ่งรูปแบบของการให้ ทาน อาจให้ได้ 2 วิธีด้วยกัน คือ 1) อามิสทาน ให้สิ่งของแก่เพื่อนหรือผู้อื่นที่ด้อยกว่า รวมทั้ง

การให้รางวัลต่างๆ เป็นต้น และ2) วิทยาทานหรือธรรมทานหมายถึง การให้ธรรม การให้ความรู้และแนะนำสั่งสอนหรือการให้ในสิ่งที่ดีเป็นประโยชน์การให้ทานทั้ง 2 รูปแบบ คือ อามิสทาน (การให้สิ่งของ) และธรรมทาน (การให้ธรรม) บรรดาทาน 2 อย่างนี้ ธรรมทานเป็นเลิศ (พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย เล่มที่ 25 ข้อที่ 98 หน้าที่ 473) ดังนั้น การให้จึงเปรียบเสมือนการให้สวัสดิการแก่บุคคลกร ให้การสงเคราะห์ เช่น การให้ทุนแก่บุตรหลาน การให้ปัจจัยสี่ การให้เวลาหยุดเพื่อการท่องเที่ยวในบางครั้ง คราว เป็นต้น ในยามเดือดร้อนอย่างหนึ่งอย่างใด เช่น เมื่อเจ็บป่วยก็ออกค่า รักษาพยาบาล เงินเดือนไม่พอจ่ายก็พยายามช่วยเหลืออย่างหนึ่งอย่างใด เป็นต้น

2. ปิยวาจา หรือ เปยยวัชชะ หมายถึง ความเป็นผู้มีวาจาน่ารัก พูดอย่าง รักกัน วาจาเป็นที่รัก วาจาดีมีน้ำใจ หรือวาจาซาบซึ้งใจ คือ กล่าววาจาสุภาพไพเราะ อ่อนหวาน มีหางเสียง สมานสามัคคี ซาบซึ้งใจ ทำให้เกิดไมตรีรักใคร่นับถือ ตลอดถึงคำ แสดงประโยชน์ประกอบด้วยเหตุผลเป็นหลักฐานจูงใจ พยายามหลีกเลี่ยงถ้อยคำที่ ขัดแย้งกัน พูดจาต่อเสียดเสียดสีกัน อันนำไปสู่การทะเลาะวิวาทกัน ดังปรากฏในอภัย ราชกุมารสูตร (พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย เล่มที่ 13 ข้อที่ 83 หน้าที่ 88) โดยสรุป ความว่า “ตถาคตรู้ว่าจาที่จริง ที่แท้ ที่ประกอบด้วยประโยชน์ และวาจานั้นเป็นที่รัก เป็นที่ชอบใจของคนอื่นในชื่อนั้น ตถาคตรู้กาลที่จะกล่าววาจานั้น ชื่อนั้นเพราะเหตุไร เพราะตถาคตมีความเอ็นดูในหมู่สัตว์ทั้งหลาย (พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย เล่มที่ 13 ข้อที่ 85 หน้าที่ 86) ดังนั้น การที่พระพุทธองค์ทรงตรัสวาจาในแต่ละครั้งย่อมหมายถึง ผลที่จะตามในทางที่ดีเสมออย่างน้อย 6 ประการ ได้แก่ 1) ต้องเป็นความจริง 2) เป็นคำ สุภาพไพเราะอ่อนหวาน 3) พูดแล้วก่อให้เกิดประโยชน์ 4) พูดแล้วเกิดการสมานสามัคคี 5) พูดด้วยจิตเมตตา และ6) พูดถูกกาลเทศะ คือ ถูกเวลาและสถานที่องค์ประกอบทั้ง 6 ประการเป็นเครื่องชี้วัดของวาจา ว่าควรที่พูดหรือไม่ เพราะบางเมื่อพูดไปและวาจานั้น ย่อมมีอิทธิพลเหนือตนเองอาจจะทำให้เดือดในภายหลังได้ จึงมีสุภาษิตที่กล่าวว่า “อยู่ คนเดียวให้ระวังความคิด อยู่กับมิตรให้ระวังคำพูด” เป็นต้น

3. อัถถจริยา หมายถึง การประพฤติประโยชน์ ทำประโยชน์แก่เขา หลักธรรม ข้อนี้นุ่งสอนตน 2 ด้าน คือ การทำตนให้เป็นประโยชน์ และการทำในสิ่งที่ เป็นประโยชน์ ตลอดถึงช่วยแก้ไขปรับปรุงส่งเสริมในทางจริยธรรมมีส่วนประกอบอยู่ 2 ประการ ได้แก่

1) การทำตนให้เป็นประโยชน์ หมายถึง ทำตนให้มีคุณค่าในสังคมที่ตนอาศัยอยู่ด้วยการตั้งใจศึกษาเล่าเรียน ฝึกฝนอบรมตนให้เป็นคนเจริญด้วยความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรม เป็นบุตรที่ดีของบิดามารดา เป็นศิษย์ที่ดีของครูอาจารย์ เป็นนักเรียนที่ดีของสถานศึกษา เป็นพลเมืองที่ดีของประเทศชาติ ตลอดจนเป็นศาสนิกชนที่ดีของพระพุทธศาสนาตลอดไป 2) การทำในสิ่งที่ เป็นประโยชน์ คือ เมื่อทำตนให้เป็นประโยชน์แล้ว ก็ต้องสร้างตนให้เป็นประโยชน์กับผู้อื่นด้วยการให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ไม่นิ่งดูตาย มีน้ำใจไมตรีต่อกัน บำเพ็ญสาธารณประโยชน์ตามสติกำลังทางพระพุทธศาสนาเรียกว่า “คนทำหมู่คณะให้ดังงาม”

4. สมานัตตตา คือ การเอาตัวเข้าสमान หมายถึง การทำตนเสมอต้นเสมอปลาย ตลอดถึงวางตนให้เหมาะสมแก่ฐานะ ภาวะบุคคล เหตุการณ์ และสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย 2 ประการ ได้แก่ 1) การวางตนให้เหมาะสมกับฐานะที่ตนมีอยู่ในสังคม เช่น เป็นหัวหน้าครอบครัว เป็นบิดามารดา เป็นครูอาจารย์ เป็นเพื่อนบ้านกัน เป็นต้น ตนอยู่ในฐานะอะไรก็วางตนให้ เหมาะสมกับฐานะที่เป็นอยู่ และทำอย่างเสมอต้นเสมอปลาย และ 2) ปฏิบัติตนอย่างสม่ำเสมอต่อคนทั้งหลาย ให้ความเสมอภาค มีความเท่าเทียม ไม่เอารัดเอาเปรียบผู้อื่น เสมอในสุขและทุกข์ คือ ร่วมสุขร่วมทุกข์กัน ร่วมรับรู้ปัญหา และร่วมแก้ปัญหาเพื่อ ประโยชน์ของสังคม

พุทธวิถีก้าวหน้ากับการสร้างความสุขในองค์กรจึงไม่ได้เป็นเรื่องยากหากใจต้องการที่จะสร้างให้เกิดขึ้น แต่กระนั้นเมื่อเกิดแล้วจะรักษากันอย่างไรเป็นสิ่งที่น่าห่วงมากกว่า จึงต้องสร้างระบบของวัฒนธรรมความสุขขึ้นมารองรับและ ร่วมกันรักษาวัฒนธรรมทั้ง 4 องค์กรประกอบที่กล่าวซึ่งเชื่อแน่ว่า ทั้งผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชาจะมีความผูกพันบนพื้นฐานของความเข้าใจ ความเห็นอกเห็นใจ มีสัมพันธภาพที่ดีงามภายใต้กระบวนทัศน์ทางพระพุทธศาสนาที่ มุ่งหวังให้ชาวพุทธได้น้อมนำหลักธรรมไปประยุกต์ใช้หรือนำไปปฏิบัติที่สามารถทำตนเองให้สามารถช่วยเหลือผู้อื่น สร้างกำลังด้วยวาจาให้กับผู้อื่น ทำตนเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่นและไม่วางตนเองไปข่มผู้อื่น และมีความประพฤติที่ดีอย่างสม่ำเสมอ หากมีการปฏิบัติและมีความรู้กันเช่นนี้จึงจะเรียกว่า วัฒนธรรมการสร้างความสุขในองค์กรตามแนววิถีทางพระพุทธศาสนา (สามารถ บุญรัตน์, 2561)

## บทสรุป

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการท้องถิ่นของตนเองและมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด โดยให้ตัวแทนของประชาชนได้เข้าไปทำหน้าที่ในการที่จะได้พัฒนาและทำภารกิจเพื่อตอบสนองปัญหาและความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้ตรงตามเป้าหมายที่ประชาชนต้องการอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพอย่างสูงสุด ทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และด้านวัฒนธรรม โดยให้ภาคองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคประชาชนได้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการของชุมชนแต่ละชุมชนให้มีความชัดเจนมาก ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงควรนำเอาหลักธรรมมาเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการ เพื่อนำมาประยุกต์ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในการบริหารจัดการขององค์กรในด้านต่างๆ เพื่อเป็นประโยชน์และเกิดประสิทธิภาพทางการบริหารจัดการโดยความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นนั้นอย่างแท้จริง (พระครูศรีปริยัตยารักษ์, 2552)

## เอกสารอ้างอิง

- กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2559). คุณธรรม จริยธรรม สำหรับข้าราชการ. เข้าถึงได้จาก <http://ethics.nso.go.th/index.php/moral/30-2016-10-31-09-35-01>
- คณะกรรมการร่างรัฐธรรมนูญ, การปกครองท้องถิ่น (2559). เข้าถึงได้จาก [https://www.dga.or.th/wp-content/uploads/2016/06/file\\_221a8eadeab9b6d4ed9308c0403fc444.pdf](https://www.dga.or.th/wp-content/uploads/2016/06/file_221a8eadeab9b6d4ed9308c0403fc444.pdf)
- แจ่งสีเปี้ย, รู้จักองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทย (2556). เข้าถึงได้จาก <https://www.bangkokbiznews.com/blogs/columnist/101282>
- ไทเกอร์, Leadership หรือภาวะผู้นำคืออะไร. (2564). เข้าถึงได้จาก <https://thaiwinner.com/what-is-leadership/>

- นายประยูร รัตนเสนีย์.(2564)กล่าวเปิดประชุมวิชาการสันนิบาตเทศบาลภาคเหนือ  
ขับเคลื่อนภารกิจ 10Es พัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน.เข้าถึงได้จาก  
<https://www.facebook.com/thongthinthai/>
- นางอำไพ ไชยแก้ว. (2555). *หลักการจัดการ ความหมายของผู้รับ*. เข้าถึงได้จาก  
<https://sites.google.com/site/aunripreya456/1-khwam-hmay-khxng-phawa-phuna>
- พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542. (2542). เข้าถึงได้จาก  
<http://www.krisdika.go.th/librarian/getfile?sysid=394497&ext=htm>
- พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม. (2546). เข้าถึงได้จาก  
[https://84000.org/tipitaka/dic/d\\_item.php?i=186](https://84000.org/tipitaka/dic/d_item.php?i=186)
- พระครูศรีปริยัตยารักษ์. (2562). *การนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในพัฒนาการบริหาร  
จัดการขององค์กรบริหารส่วนตำบล*. เข้าถึงได้จาก  
<https://www.firstojs.com/index.php/JDW/article/view/358/195>
- สิทธิชัย ฝรั่งทอง, ผู้บริหารคือผู้นำองค์กร (2548). เข้าถึงได้จาก  
<https://www.gotoknow.org/posts/384369>
- สามารถ บุญรัตน์. (2561). *พฤติกรรมภาวะผู้นำกับการสร้างสุขวิถีพุทธในองค์กร*.  
เข้าถึงได้จาก <http://lpn.mcu.ac.th/mculpn/wp-content/uploads/2021/05/พฤติกรรมภาวะผู้นำกับการสร้างสุขวิถีพุทธในองค์กร-หน้า-224.pdf>
- Indigo Girl. (2563). *บทบาทผู้บริหารคุณสมบัติที่ดีของผู้บริหารความหมายของ  
ผู้บริหาร* เข้าถึงได้จาก <https://campus.campus-star.com/jobs/126849.html>
- JobCute News, *บทบาท หน้าที่ และคุณสมบัติของผู้บริหารที่ดีนั้นเป็นอย่างไร* (2562).  
เข้าถึงได้จาก <https://news.jobcute.com/jobcuteแนะนำ/บทบาท-หน้าที่-และคุณสมบัติ/>
- intrend.co, *ผู้บริหารหมายถึงอะไร* (2562). เข้าถึงได้จาก <https://intrend.co/ธุรกิจ/ผู้บริหาร-หมายถึงอะไร/>

## ภาวะผู้นำท้องถิ่นตามแนวพุทธศาสตร์กับการแก้ไขความขัดแย้งด้วย

### หลักพรหมวิหาร 4

#### Local Leadership according to Buddhism and Conflict

#### Resolution Using Brahma Vihara 4

พระอธิการสมจันท์ ฉินนกาโม

Rector Somchan chinnagamo

นักวิชาการอิสระ

independent scholar

\*Corresponding Author, E-mail: rapeepong13344@gmail.com

Received 3 January 2022; Revised 12 April 2022; Accepted 30 June 2022

#### บทคัดย่อ

ภาวะของผู้นำตามแนวพุทธศาสตร์ที่จะสามารถจัดการความขัดแย้งในสังคมไทยได้ดีนั้นจะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการนำหลักธรรมมาใช้ในการปกครองตนเอง ปกครองคน และปกครองงาน โดยมีหลักธรรมที่จำเป็นต้องนำมาใช้ในการบริหารจัดการองค์กรนั้น โดยหลักการสร้างความสามัคคีปรองดองให้เกิดขึ้นในสังคมซึ่งเป็นหลักคิดหลักธรรมในการทำงานร่วมกันในองค์กร และอยู่ร่วมกันในสังคม ภาวะผู้นำตามแนวพุทธศาสตร์นั้นต้องมีคุณลักษณะที่สำคัญอยู่ 3 อย่าง คือ 1) คุณลักษณะภายนอก คือ มีรูปร่างสง่างาม น่าเคารพศรัทธาเลื่อมใส ตลอดทั้งมีพลังกำลังแข็งแรง สุขภาพที่ดีและมีความเพียร 2) คุณลักษณะภายใน คือ มีความรู้ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความชำนาญในงาน มีมนุษยสัมพันธ์ดี 3) มีความแตกต่างจากบุคคลอื่น ซึ่งความแตกต่างนี้จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเคารพนับถือ มีความเชื่อมั่น มีความเชื่อฟังอย่างจริงใจ วิธีการที่จะเป็นผู้นำที่ดีควรมีหลักธรรมหรือคุณธรรมในทางพระพุทธศาสนาที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้สำหรับภาวะผู้นำ บ้านเมืองไทยเกิดความขัดแย้งมากมายภายในสังคมเนื่องจากปัจจัยหลายด้านที่ส่งผลกระทบต่อให้ความขัดแย้งนั้นเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งความขัดแย้งที่สร้างเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ อย่างไม่จบสิ้นนั้นมาจากมนุษย์ มนุษย์ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการทำให้เกิดความขัดแย้งภายในสังคม หลักธรรมที่จะสามารถสลาย

ความขัดแย้งและสร้างความสามัคคีของคนในสังคม คือ หลักธรรมสำหรับครองคน ได้แก่ พรหมวิหารธรรม ควรนำมาเป็นแนวทางในการแก้ไขความขัดแย้ง เพราะหลักพรหมวิหารธรรม มีเนื้อหาครอบคลุมทั้งด้านการกระทำทั้งทางกาย วาจา และใจ อันนำมาสู่การแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นกับคนในสังคมปัจจุบัน (พระเทพปริยัติเมธี, ผศ. ดร., 2553)

**คำสำคัญ :** ภาวะผู้นำท้องถิ่น, การแก้ไขความขัดแย้ง, หลักพรหมวิหาร 4

### Abstract

The status of a leader according to Buddhist principles to be able to manage conflicts in Thai society well must be one who has the ability to apply the principles of Dharma in self-government, governing people, and governing work with the necessary principles. must be used in the management of that organization by the principle of creating unity and reconciliation in society, which is the principle of working together in the organization and coexist in society Leadership according to Buddhism must have three important characteristics: 1) external characteristics, which are graceful venerable All the time, there is strength and strength. Good health and perseverance. 2) Internal qualities are knowledge and wide vision. having expertise in the job having good human relations; 3) being different from other people This difference will make subordinates to be respectful. have confidence have sincere obedience The way to be a good leader should include principles or morals in Buddhism that can be applied to leadership. In Thailand there are many conflicts within society. Due to many factors that affect the conflict is increasing. In particular, the ever-increasing conflict comes from humans. human beings, which is an important factor in causing conflicts within society Dharma principles that can dissolve conflicts and create unity of people in society are principles for ruling

people, namely Brahmawihan Dharma. should be used as a guideline for resolving conflicts because of the principle of Brahmawihan The content covers both physical, verbal and mental actions, leading to resolution of conflicts that occur in today's society.

**Keywords:** local leadership, conflict resolution, principles Brahma Vihara

4.

## บทนำ

สังคมในโลกปัจจุบันซึ่งเป็นสังคมยุคโลกาภิวัตน์ที่เต็มไปด้วยความไร้ระเบียบ (Chaos) และเป็นสังคมที่ประกอบไปด้วยสถานะพื้นฐานของบุคคลที่มีความแตกต่างและหลากหลาย เช่น ค่านิยม ทัศนคติ ภาษา ศาสนา ความต้องการ ผลประโยชน์และกลุ่มชาติพันธุ์ตั้งต้นด้วยความแตกต่างของบุคคลผนวกเข้ากับความพยายามที่จะดำรงและรักษาความเป็นอัตลักษณ์ (Identity) ของตนเองเอาไว้ จึงเกิดความไม่สมดุล ไม่เข้าใจกัน ซึ่งเป็นบ่อเกิดแห่งความไม่พอใจซึ่งกันและกัน อาจลุกลามเกิดเป็นสถานการณ์ของความขัดแย้งได้ การอยู่ร่วมกันของคนเป็นจำนวนมากในสังคมนั้นย่อมจะต้องมีความขัดแย้งหรือมีการกระทบกระทั่งเกิดขึ้นบ้าง แม้ว่าในสังคมนั้น ๆ จะมีกฎ กติกา หรือระเบียบวินัยไว้คอยควบคุมก็ตาม ความขัดแย้ง การกระทบกระทั่งก็ย่อมจะมีขึ้นได้เสมอ ซึ่งปัญหาความขัดแย้งนั้นจำเป็นที่สังคมมนุษย์จะต้องหาทางหรือวิธีการที่จะต้องขจัดหรือแก้ไข ทั้งนี้ก็เพื่อที่จะก่อให้เกิดความผาสุกกับสังคมมาโดยตลอดทุกยุคทุกสมัย การเปลี่ยนแปลงในมิติต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นไปในมิติทางเศรษฐกิจ เทคโนโลยีวัฒนธรรม ทำให้เกิดผลกระทบอย่างรวดเร็วและรุนแรง ความขัดแย้งในหลากหลายรูปแบบได้ปะทุขึ้นและสะท้อนออกมาเป็นรูปธรรมอย่างชัดเจน มีการรวมตัวกันของกลุ่มคนที่ขัดแย้งกันจนเกิดเป็นปรากฏการณ์ประท้วง หรือม็อบ ที่เกิดขึ้นกันบ่อยครั้งจนถึงขั้นปะทะกันทำร้ายกันก็มีไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้งด้านผลประโยชน์

สำหรับคำว่า “ขัดแย้ง” นั้นประกอบด้วยคำสองคำ กล่าวคือ “ขัด” ซึ่งหมายถึง การไม่ทำตาม ฝ่าฝืน ขืนใจ และ “แย้ง” หมายถึง ไม่ตรงหรือลงรอยเดียวกัน ต้านไว้ ทานไว้ ฉะนั้น จึงสรุปได้ว่า “ขัดแย้ง” นั้นหมายถึงการที่บุคคลทั้งสองฝ่ายไม่ลงรอยกันจึง

พยายามที่จะต้านทานฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งที่ตนเองมีความคิด หรือการกระทำที่ไม่สอดคล้อง หรือไม่สมนัยกับบุคคล หรือกลุ่มบุคคลอื่นในครอบครัวหรือสังคม ส่วนคำว่า “ความขัดแย้ง” ตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า “Conflict” ซึ่งมาจากภาษาละตินว่า “Configure” แปลว่า การต่อสู้อย่างถึง การทำสงคราม การไม่สอดคล้องหรือเข้ากันไม่ได้

ในทางพระพุทธศาสนา ความขัดแย้งนั้นมีความหมายอยู่หลายคำ แต่เมื่อกล่าวโดยสรุปก็จะพบว่าคำว่าขัดแย้งนั้นมีอยู่ ๒ นัย คือ ความหมายในทางธรรม และความหมายในทางพระวินัย ความหมายของความขัดแย้งในทางธรรม นั้นมีความหมายที่สรุปได้ 6 นัย ดังนี้ 1) ความบาดหมาง 2) การทะเลาะ 3) การแก่งแย่ง 4) การวิวาท 5) การมุ่งร้ายกัน 6) การถกเถียงกัน ส่วนความขัดแย้งในทางพระวินัยนั้นใช้ในความหมายของ คำว่า “วิวาทาธิกรณ์” โดยพระพุทธศาสนาเห็นว่าความขัดแย้งนั้นมีที่มาจากสาเหตุหลายประการ เช่น ตัณหา คือ ความอยากได้ใคร่มี ทิฏฐิ คือ ความเห็นที่แตกต่างกัน ศีล/พรต คือ การกระทำทางกายที่แตกต่างกัน มานะ คือ การถือตัว โดยทั้งหมดที่กล่าวมานั้น ถือว่าเป็นกิเลสที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งอันจะก่อให้เกิดแต่ความเสียหายทั้งแก่ตนเองและสังคมโดยฝ่ายเดียว พระพุทธศาสนาถือว่าเมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นแล้วย่อมส่งผลต่อความผาสุกของสังคมได้ เมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้นเช่นนี้สิ่งที่มีความจำเป็นที่สุดก็คือการพยายามหาทางแก้ไขปัญหานั้นและผู้ที่มีความจำเป็นที่สุดต่อการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งดังกล่าวก็คือ “ผู้นำ” ที่มีภาวะความเป็นผู้นำซึ่งพระพุทธศาสนาเห็นว่าผู้นำที่มีภาวะของความเป็นผู้นำนั้นมีความจำเป็นต่อการแก้ไขสถานการณ์ของความขัดแย้งได้จากสถานการณ์ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในสังคมไทยปัจจุบันนี้ “ผู้นำที่มีภาวะผู้นำ” นั้นมีความจำเป็นต่อการหาทางออกหรือวิธีการแก้ไขปัญหาเป็นอย่างมาก เนื่องจากปัญหาความขัดแย้งนั้นวันจะทวีความรุนแรงขึ้นและส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตในมิติต่างๆของคนในสังคมแผ่ขยายเป็นวงกว้าง ซึ่งแนวคิดเรื่องภาวะผู้นำของพระพุทธศาสนานั้นน่าจะเป็นทางออกหรือแนวทางในการที่จะนำมาแก้ไขปัญหาได้เพราะมีหลักธรรมร่วมสมัยหลายประการจากพระปัญญาการตรัสรู้ของพระพุทธเจ้าที่ผ่านการพิสูจน์จากการประพฤติปฏิบัติของพุทธบริษัทว่าเป็นแนวทางการดำเนินชีวิตเพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข

ภาวะผู้นำทางพระพุทธศาสนาควรนำหลักธรรมไปปรับใช้เพื่อแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในสังคมไทยปัจจุบันนี้จะเป็นผลดีที่สุด

### ภาวะผู้นำท้องถิ่น

ภาวะผู้นำท้องถิ่น คือ พฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลคนหนึ่ง ที่จะชักนำพาท้องถิ่นของตนให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน (Shared Goal) หรือเป็นความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำ (Leaders) และผู้ตาม (Followers) ซึ่งทำให้ท้องถิ่นนั้น ๆ เกิดการเปลี่ยนแปลงพัฒนาเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วม หรือเป็นความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

ดวงตา ราชอาษา, (2559) ทิศทางของภาวะผู้นำท้องถิ่นจะต้องมีการพัฒนาในมิติด้าน สังคม เศรษฐกิจ การเมือง การพัฒนาความเข้มแข็งชุมชน การเรียนรู้ถ่ายทอดภูมิปัญญา ส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม รณิดา มนต์ขลัง, (2559) การปกครองท้องถิ่นเกิดจากความจำเป็นในเรื่องการจัดทำบริการสาธารณะโดยรัฐบาลส่วนกลางและราชการบริหารส่วนภูมิภาคได้กระจายอำนาจในการตัดสินใจและวินิจฉัยสั่งการบางส่วนไปให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นทำให้สามารถแก้ไขปัญหาทางเศรษฐกิจและสังคมของท้องถิ่นได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว อีกทั้งยังสอดคล้องกับสภาพปัญหาวิถีชีวิตจารีตประเพณีต่างๆ ของท้องถิ่นนั้น ๆ ได้มากกว่านอกจากนี้ยังเป็นการสร้างความรู้ ความเข้าใจโดยตรงในระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตยให้แก่ประชาชนในท้องถิ่นนั้นอีกด้วย พระพลากร สุขมงคล และคณะ, (2561) ภาวะผู้นำท้องถิ่น หมายถึง การเป็นผู้นำที่ดีต้องประกอบไปด้วยการมีความคิดสร้างสรรค์สร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีการตัดสินใจที่ดีรักความยุติธรรมมีความรู้และสติปัญญาตลอดทั้งวุฒิภาวะทางอารมณ์ที่ดี ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นให้เกียรติแก่ผู้ร่วมงานมีความคิดริเริ่มและเข้าใจกิจกรรมต่าง ๆ อย่างกว้างขวางมีการติดตามงานอย่างสม่ำเสมอเป็นผู้กล้ายอมรับผิดและเป็นบุคคลที่อำนวยความสะดวกที่ดีให้องค์การประสบความสำเร็จตามภารกิจให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำท้องถิ่น หมายถึง บุคคลที่ได้รับการเลือกตั้ง การแต่งตั้ง การยกย่องจากท้องถิ่นนั้น ๆ เพื่อให้เป็นหัวหน้า เนื่องจากเป็นผู้มีอำนาจ มีความรู้

ความสามารถ มีอิทธิพล มีศิลปะ ในการนำหรือการจูงใจผู้อื่นให้กระทำหรือดำเนินกิจการต่าง ๆ ในท้องถิ่นของตนเองให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้โดยอาศัยความสัมพันธ์ที่ผู้นำมีต่อผู้ตามในองค์กร และความเป็นผู้นำในท้องถิ่นนั้น

### การแก้ไขความขัดแย้ง

แพทย์หญิงรชนีกร วีระเจริญ, อัครวรรธน วัสตารักษ์ (2564) ได้ให้ความหมายของความขัดแย้ง สภาพการณ์ที่ทำให้คนตกอยู่ในภาวะที่ไม่สามารถตัดสินใจหรือตกลงหาข้อยุติอันเป็นที่พอใจของทั้งสองฝ่ายได้ สภาพการณ์หรือสถานการณ์ที่เป็นความแตกต่างที่บุคคล 2 คน หรือมากกว่าแสดงพฤติกรรมเปิดเผยออกมาอย่างแตกต่างกัน วิธีแก้ไขความขัดแย้ง การที่จะจัดการกับความขัดแย้งได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นต้องอาศัยทักษะในการบริหาร และต้องมีการวินิจฉัยความขัดแย้งได้ถูกต้อง ผู้ที่จัดการกับความขัดแย้งต้องมีศิลปะในการจูงใจคน ต้องมีความใจเย็นและความอดทนเพียงพอความสามารถในการตัดสินใจ พระพลากร สุขมงคล (2561) ความขัดแย้ง คือ การที่บุคคลทั้งสองฝ่ายไม่ลงรอยกัน ไม่ทำตามในทิศทางเดียวกัน ผ่าฝืน ขืนไว้ต้านทานฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งที่ตนเองมีความคิด หรือการกระทำที่ไม่สอดคล้อง หรือไม่สมนัยกับบุคคล หรือกลุ่มบุคคลอื่นในครอบครัว หรือสังคม ซึ่งตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า Conflict ส่วนในทางพระพุทธศาสนาใช้หลายคำแทนกันได้เช่นคำว่า ภัณฑนะ กลหะ วิคคหะ วิวาทะ เมธคา โวหาร เป็นต้น

ดร.ประสิทธิ์ กุลบุญญา, (2557) ความขัดแย้งตามแนวคิดพระพุทธศาสนานั้น แบ่งเป็น 2 ประเด็น คือ ประเด็นแรก ความหมายของความขัดแย้งในแง่ของคฤหัสถ์ หมายถึง การที่บุคคล หรือกลุ่มบุคคล มีความต้องการ ความเห็น การปฏิบัติค่านิยม และโครงสร้างที่มีความขัดกันไม่ลงรอยกัน ความหมายของความขัดแย้งในแง่ของธรรมมีหลายนัย กล่าวคือ ความบาดหมาง (ภณฑนะ) การทะเลาะ (กลห)การแก่งแย่ง (วิคคห) การวิวาท (วิวาท) การมุ่งร้ายกัน (เมธคา) การถกเถียงกัน (โวหาร) และประเด็นที่สอง ความหมายในแง่ของวินัย หมายถึงความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในหมู่สงฆ์ที่เรียกว่า อธิกรณ์ Tjosvold (2007) พยายามที่จะชี้ให้เห็นว่า "ความขัดแย้ง เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม (การกระทำ) ของบุคคล" หมายถึงว่า "การที่บุคคล หรือกลุ่มบุคคลมีทัศนคติที่เป็นอริต่อกัน

เช่น เมื่อคน ๆ หนึ่งเห็นว่าคนอีกคนหนึ่งกำลังขัดขวางเขาในอันที่จะได้มาซึ่งสิ่งที่เขาต้องการ"อาการอย่างหนึ่งของความขัดแย้ง อาจจะนำมาซึ่งพฤติกรรมในรูปแบบที่ท้าทาย ทำร้ายหรือก่อให้เกิดความเสียหายต่อคู่อริหรือแม้แต่ตนเอง

Robbins (2008) ได้ให้ความหมายว่า ความขัดแย้ง หมายถึง การเป็นปรปักษ์ ความขาดแคลน และการกีดขวาง สกัดกั้น เพื่อให้ฝ่ายตรงข้ามมีความยากลำบากในการดำเนินกิจกรรมใด ๆ ความขัดแย้งนี้อาจจะปิดบังซ่อนเร้น หรืออาจจะแสดงออกอย่างชัดเจนเปิดเผย Hocker & Willmost (n.d. อ้างถึงใน Lewicki, Saunders & Barry, 2009) กล่าวว่า ความขัดแย้งเป็นผลสืบเนื่องมาจากการมีปฏิสัมพันธ์ของบุคคลที่พึงพาอาศัยกันตั้งแต่ 2 ฝ่าย ซึ่งมองเห็นเป้าหมายที่ไม่เท่าเทียมกัน และขัดขวางอีกฝ่ายไม่ให้อบรมเป้าหมายเหล่านั้น พระมหาศิวะเสน ญาณเมธี (2561) ความขัดแย้ง หมายถึง ความคิดเห็นและพฤติกรรมที่ไม่สอดคล้องกัน ของบุคคลกลุ่มคนและองค์กร ที่มีทั้งปิดบังซ่อนเร้น หรืออาจจะแสดงออกอย่างชัดเจนเปิดเผย และในส่วนที่มีความเห็นไม่สอดคล้องกันในด้านของการมองความขัดแย้ง ซึ่งสามารถแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้ดังนี้คือ กลุ่มที่ 1 มองความขัดแย้งในด้านลบว่า ทำให้เกิดการต่อต้าน หรือแสดงพฤติกรรมที่รุนแรงเป็นสิ่งที่ต้องหลีกเลี่ยง ส่วนกลุ่มที่ 2 มองว่า ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่มีความท้าทาย หากจัดการได้อย่างเหมาะสม ก็สามารถนำไปสู่ความสร้างสรรค์ได้และเมื่อพิจารณาจากแนวความคิดข้างต้น พบว่า พัฒนาการของมุมมองที่มีต่อความขัดแย้ง เดิมมองความขัดแย้งในเชิงลบ เป็นสิ่งที่ต้องหลีกเลี่ยง แต่ในปัจจุบัน ส่วนใหญ่มองว่า ความขัดแย้งหากอยู่ในระดับที่พอเหมาะและจัดการอย่างเหมาะสมก็สามารถนำไปสู่ความสร้างสรรค์ได้

แพทย์หญิงรชนีกร วีระเจริญ (2564) ความขัดแย้ง หมายถึง สภาพการณ์ที่ทำให้คนตกอยู่ในภาวะที่ไม่สามารถตัดสินใจหรือตกลงหาข้อยุติอันเป็นที่พอใจของทั้งสองฝ่ายได้ สภาพการณ์หรือสถานการณ์ที่เป็นความแตกต่างที่บุคคล 2 คน หรือมากกว่า แสดงพฤติกรรมเปิดเผยออกมาอย่างแตกต่างกัน

สรุป ความขัดแย้ง หมายถึง ความคิดเห็นหรือพฤติกรรมที่ไม่สอดคล้องกันของบุคคล กลุ่มคน หรือองค์กร ที่มีทั้งที่ปิดบังซ่อนเร้น และอาจจะแสดงออกอย่างชัดเจนเปิดเผย และหากจัดการอย่างเหมาะสมก็สามารถนำไปสู่ความสร้างสรรค์ได้

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำตามแนวพุทธศาสตร์กับการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง หมายถึง บุคคลที่มีอำนาจ มีหน้าที่ มีความรู้มีความสามารถ มีอิทธิพล มีศาสตร์และศิลป์ ในการนำหรือจูงใจผู้อื่นให้กระทำหรือดำเนินกิจการต่าง ๆ ของกลุ่มหรือของตนเองให้ บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ และระงับการกระทำที่ไม่สอดคล้อง ไม่สมนัย ไม่ลงรอยกัน จาก สาเหตุภายในและภายนอก ด้วยหลักปฏิบัติที่ใช้หลักธรรมในทางพระพุทธศาสนา มา แก้ไขปัญหาความขัดแย้ง

#### หลักพรหมวิหาร 4

ราชบัณฑิตยสถาน (2545) การที่จะรู้ว่าผู้บริหารได้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีคุณค่า แท้จริง เรียกได้ว่าเป็นคนสมบูรณ์แบบซึ่งจะเป็นผู้นำหมู่ชนและสังคมไปสู่ความ สันติสุขและความเจริญก้าวหน้าตลอดไปควรใช้คำสอนในหลักธรรมพุทธศาสนาที่มีส่วน สัมพันธ์กันกับพฤติกรรมจริยธรรมของผู้บริหารในองค์กรก็คือพรหมวิหาร 4 เป็น หลักธรรมในพุทธศาสนา เพื่อให้ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมเหล่านั้นออกมาโดยไม่ต้องฝืน ใจ นักบริหารต้องมีพรหมวิหาร ซึ่งจะทำให้ผู้ดำรงธรรมนี้ ยอมช่วยเหลือมนุษย์ สัตว์ ทั้งหลายด้วยเมตตา กรุณา และยอมรับรักษารธรรมไว้ได้ด้วยอุเบกขา ดังนั้นเมื่อมีความ กรุณาที่จะช่วยเหลือปวงสัตว์ก็ต้องมีอุเบกขาด้วย เพื่อที่จะมิให้เสียธรรม ที่มาของคำว่า พรหมวิหารนี้ มาจากคำว่า “พรหม” ซึ่งแปลว่า ชื่อพระเป็นผู้สร้างโลกตามศาสนา พราหมณ์เทพในพรหมโลกและมาจากคำว่า “วิหาร” ซึ่งแปลว่า วัด ที่อยู่ของพระสงฆ์ที่ ประดิษฐานของพระพุทธรูปรวมความแล้วพรหมวิหารจึงแปลว่า ธรรมของพรหมหรือ ธรรมของท่านผู้เป็นใหญ่ มี 4 ประการ เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา

พระมหาสุทธิชัย ฉิตขโย (ถาวรศีล) (2556) พรหมวิหาร 4 เป็นหลักธรรมที่มี ความสำคัญมากต่อวิถีชีวิตของมนุษย์ในสังคมเนื่องจากเป็นคุณธรรมอันดีงาม เป็นหลัก ปฏิบัติที่มนุษย์พึงยึดไว้ประพฤติดูปฏิบัติต่อกันและกันเพื่อความสงบสุขของผู้ปฏิบัติและ สังคมโดยรวม

พรหมวิหาร 4 ธรรมะสำหรับผู้ นำ และการอยู่ร่วมกับผู้อื่น พรหมวิหาร 4 หรือ พรหมวิหารธรรม หนึ่งในหลักธรรมของพระพุทธศาสนา เป็นคำสอนที่เรียบง่าย สามารถ นำมาปรับใช้ในชีวิตประจำวันเพื่ออยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุขได้ อีกทั้งยังถือเป็น

ธรรมะที่ผู้นำควรยึดถือปฏิบัติสำหรับการบริหารองค์กร ซึ่งจะสามารถสร้างความสุขในสังคมการทำงานได้มากยิ่งขึ้น

พรหมวิหาร 4 คือ หลักคุณธรรมที่ทำให้ผู้ประพฤติปฏิบัติตามเป็นผู้ประเสริฐ ซึ่งคำว่า "พรหมวิหาร" มีความหมายว่า ธรรมอันเป็นที่อยู่ของพรหม การยึดถือหลักธรรมดังกล่าวจะทำให้สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข โดยเชื่อว่ามนุษย์จะประเสริฐได้ก็ต่อเมื่อมีคุณธรรม พรหมวิหาร 4 ประกอบด้วยหลักธรรม 4 ข้อ ได้แก่

1. เมตตา ความหมาย : ความปรารถนาให้ผู้อื่นเป็นสุข มีความปรารถนาดีมอบให้ผู้อื่น รวมถึงมีเมตตาต่อสัตว์

2. กรุณา ความหมาย : ความปรารถนาที่จะช่วยให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ มีความสงสาร และเห็นใจผู้อื่นที่ประสบทุกข์

3. มุทิตา ความหมาย : ความปีติยินดีเมื่อเห็นผู้อื่นได้ดี ไม่อิจฉาริษยา ร่วมชื่นชม และยินดีกับความสำเร็จของผู้อื่น

4. อุเบกขา ความหมาย : ความวางเฉย วางใจเป็นกลาง ไม่เข้าเติมคนที่กำลังทุกข์ หรือเพื่องพลา

พรหมวิหาร 4 หรือ พรหมวิหารธรรม เป็นหลักธรรมประจำใจเพื่อให้ตนดำรงชีวิตได้อย่างประเสริฐและบริสุทธิ์เฉกเช่นพรหม พรหมวิหาร 4 คือ หลักธรรมประจำใจ เป็นแนวธรรมปฏิบัติของผู้ที่ปกครอง และการอยู่ร่วมกับผู้อื่นประกอบด้วยหลักปฏิบัติ 4 ประการ

พรหมวิหาร แปลว่า ธรรมของพรหมหรือของท่านผู้เป็นใหญ่ พรหมวิหารเป็นหลักธรรมสำหรับทุกคน เป็นหลักธรรมประจำใจที่จะช่วยให้เราดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างประเสริฐและบริสุทธิ์ หลักธรรมนี้ได้แก่

เมตตา ความรักใคร่ ปรารถนาดีอยากให้เรามีความสุข มีจิตอันแผ่ไมตรีและคิดทำประโยชน์แก่มนุษย์สัตว์ทั่วหน้า

กรุณา ความสงสาร คิดช่วยให้พ้นทุกข์ ใฝ่ใจในอันจะปลดเปลื้องบำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อนของปวงสัตว์

มุทิตา ความยินดี ในเมื่อผู้อื่นอยู่ดีมีสุข มีจิตผ่องใสบันเทิง ประกอบด้วยอาการแช่มชื่นเบิกบานอยู่เสมอ ต่อสัตว์ทั้งหลายผู้ดำรงในปกติสุข พลอยยินดีด้วยเมื่อเขาได้ดีมีสุข เจริญอกงามยิ่งขึ้นไป

อุเบกขา ความวางใจเป็นกลาง อันจะให้ดำรงอยู่ในธรรมตามที่พิจารณาเห็นด้วยปัญญา คือมีจิตเรียบตรงเที่ยงธรรมดุจตาชั่ง ไม่เอนเอียงด้วยรักและชัง พิจารณาเห็นกรรมที่สัตว์ทั้งหลายกระทำแล้วอันควรได้รับผลดีหรือชั่วสมควรแก่เหตุอันตนประกอบพร้อมที่จะวินิจฉัยและปฏิบัติไปตามธรรม รวมทั้งรู้จักวางเฉยสงบใจมองดูในเมื่อไม่มีกิจที่ควรทำ เพราะเขารับผิดชอบตนได้ดีแล้ว เขาสมควรรับผิดชอบตนเอง หรือเขาควรได้รับผลอันสมกับความรับผิดชอบของตน (June 25, 2021 โดย นายติว)

สรุปได้ว่า พรหมวิหาร 4 หรือ พรหมวิหารธรรม เป็นหลักธรรมในการครองตน ครองคนเป็นหลักของความสามัคคี เป็นหลักเพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ผู้นำควรยึดถือปฏิบัติสำหรับการบริหารองค์กร และนำไปประยุกต์ใช้ในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งต่าง ๆ ทั้งในองค์กรหรือในท้องถิ่น ซึ่งจะสามารถสร้างความสุขในสังคมการทำงานได้ เป็นภาวะความเป็นผู้นำในท้องถิ่นตามแนวพุทธศาสตร์ได้อย่างประเสริฐและบริสุทธิ์

สรุปภาวะผู้นำท้องถิ่นตามแนวพุทธศาสตร์กับการแก้ไขความขัดแย้งด้วยหลักพรหมวิหาร 4 ภาวะผู้นำท้องถิ่นที่ดีควรมีหลักบริหารที่ดีและมีประสิทธิภาพ รวมไปถึงการที่มีศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน ซึ่งจะเป็นผู้บริหารงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล แต่การบริหารงานให้มีคุณภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์นั้นก็ต้องควบคู่ด้วยคุณธรรมตามหลักธรรมในพระพุทธศาสนาหลักพรหมวิหาร 4 อันได้แก่ เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา ซึ่งได้จากการเสนอแนะงานวิจัยครั้งนี้ ในการช่วยส่งเสริมให้ผู้บริหารได้ปฏิบัติตามพรหมวิหาร 4 เพื่อสาธารณประโยชน์ของประชาชน การยึดหลักธรรมเป็นฐานในการปกครองจะนำมาซึ่งคุณภาพชีวิตที่ดี และนำมาเป็นแนวทางในการประยุกต์ใช้ในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งต่าง ๆ ได้อย่างยั่งยืนด้วย การปฏิบัติหน้าที่ของผู้นำควรให้ความสำคัญโดยการส่งเสริมให้ประชาชนประพฤติปฏิบัติด้วยหลักพรหมวิหาร 4 จะทำให้ประชาชนในชุมชนมีความรัก ความปรารถนาดีต่อกัน ทำให้ประชาชนในชุมชนมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกัน มีสัมพันธภาพ

อันดีในชุมชน ส่งเสริมให้ทุกคนมุ่งสร้างประโยชน์แก่ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ส่งเสริมให้ประชาชนทุกคนดำเนินชีวิตตามหลักธรรมในพระพุทธศาสนา เท่านั้นสังคมและโลกก็จะสงบสุขตลอดไป

### เอกสารอ้างอิง

- ดร.ประสิทธิ์กุลบุญญา. (2557). ความขัดแย้งและการจัดการความขัดแย้งตามหลักพระพุทธศาสนา. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี*. 5(1).
- ดวงตา ราชอาณาจักร. (2559). บทบาทของผู้นำในกระบวนการทศศกใหม่. *วารสารวิชาการแพรววาทศาสตร์ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์*
- พระเทพปริยัติเมธี, ผศ.ดร. (2553). *ภาวะผู้นำเชิงพุทธกับการจัดการความขัดแย้งในสังคมไทย*. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์.
- พระมหาสุทธิชัย ฐิตชโย (ถาวรศีล). (2556). *การนำหลักธรรมพรหมวิหาร 4 ไปใช้ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด*. ใน *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*.
- พระพลากร สุมงคลโล (อนุพันธ์), พระครูปริยัติ วรเมธี, สยามพร พันธไชย, พระมหาไถย น้อย สलगสิงห์. (2561). *ภาวะผู้นำท้องถิ่นในศตวรรษที่ 21*. *วารสารวิชาการแพรววาทศาสตร์ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์*. 5(1).
- พระมหาศิวะเสน ญาณเมธี. (2561). *รูปแบบการบริหารจัดการความขัดแย้งในพระพุทธศาสนา*. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม
- แพทย์หญิงรชณีกร วีระเจริญ, อัครวรรธน อวิสตารักษ์. (2564). การจัดการความขัดแย้ง. สื่อบนไลน์. จาก <http://envocc.ddc.moph.go.th/uploads/OEHA2/ELM/Documents/15.conflict%20manegement.pdf>

- ราชบัณฑิตยสถาน. (2545). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน*. กรุงเทพมหานคร:  
อักษรเจริญทัศน์.
- รณิดา มนต์ขลัง และคณะ. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำนโยบาย  
การจัดบริการสุขภาพผู้สูงอายุไปสู่การปฏิบัติ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.  
*วารสารวิชาการแพรวากาฬสินธุ์ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์*.
- Robbins, S. P. (1974). *Managing organizational conflict: A nontraditional  
approach*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Robbins. (1983). *Organization behavior: Concepts controversies and  
captivations* (2nd ed.). Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- Tjosvold, D.W. (2007). The conflict-positive organization: it depends upon  
us. *Journal of Organizational Behavior*.
- William A. Robson. (1981). "Local Government" In *Encyclopedia Of Social  
Science*. Vol. New York: McMillan.

## ภาวะผู้นำวิถีพุทธของผู้บริหารท้องถิ่น

### Local Administrator's Buddhist Way Leadership

สุเมธ อินสาคร\*

Sumate Insakorn

นักวิชาการอิสระ

independent scholar

\*Corresponding Author, E-mail: insakorns@gmail.com

Received 3 January 2022; Revised 12 April 2022; Accepted 30 June 2022

#### บทคัดย่อ

ภาวะผู้นำเป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับผู้บริหารท้องถิ่นในการที่จะบริหารองค์กร เพราะผู้บริหารท้องถิ่นต้องอาศัยภาวะผู้นำเป็นปัจจัยขับเคลื่อนในการพัฒนาองค์กรท้องถิ่นนั้นๆ และในขณะเดียวกันผู้นำหรือผู้บริหารควรเป็นผู้ที่มีหลักธรรมและน้อมนำคำสอนของพระพุทธเจ้ามาประยุกต์ใช้ในการบริหารชุมชนหรือองค์กรให้มีความสุข ไม่ให้เกิดความขัดแย้ง ซึ่งหลักธรรมตามวิถีพุทธศาสนาของพระพุทธเจ้าสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้กับหลักการบริหารปัจจุบันที่ใช้ในการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นผู้ที่มีอำนาจและความรับผิดชอบในหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และคุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่นที่มีภาวะผู้นำจะต้องมีคือ คุณลักษณะภายนอกคุณลักษณะภายใน ที่มีความสามารถทำให้ผู้อื่นคล้อยตาม เคารพเชื่อฟัง และพร้อมที่จะให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีการบริหารที่สอดคล้องกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่ถือว่าหลักธรรมที่สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าทรงค้นพบเป็นหลักปฏิบัติที่สามารถนำมาใช้พัฒนาภาวะผู้นำเพื่อเป็นหลักการบริหารในปัจจุบันได้เป็นอย่างดี

**คำสำคัญ :** ภาวะผู้นำ, วิถีพุทธ, ผู้บริหารท้องถิ่น.

## Abstract

Leadership is more important for local governments to run organizations because local governments need leadership as a driving force for the development of local governments, and at the same time, leaders or executives should be the ones who apply the teachings of the Buddha to manage the community or organization happily, not conflict. The Buddha can be applied to the current administrative principles applied to the administration of local governments. of the heads of local governments, who are those who have authority and responsibility in local government agencies. And the characteristics of local administrators with leadership must be the characteristics outside of the internal characteristics that can cause others to conform, obey, and be willing to cooperate in their work. Using a management method consistent with Buddhist principles, the principles discovered by the Buddha can be used to develop leadership as a principle. be well managed.

**Keywords:** leadership, Buddhist way, local administrators.

## บทนำ

แม้กาลเวลาจะผ่านไปนานถึง 2500 กว่าปี แต่หลักธรรมของพระพุทธศาสนา ของพระสัมมาสัมพุทธเจ้า ที่ทรงวางเป้าหมายหลักการบริหาร วิสัยทัศน์ การจัดองค์กร การบริหารงานบุคคล การอำนวยความสะดวก การสื่อสาร และการกำกับดูแล ยังสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในยุคดิจิทัล ปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารท้องถิ่นผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงพุทธที่จะนำ บุคคลอื่นนั้น ตามรอยพระพุทธศาสนา ถือว่าเป็นผู้ที่มีความสำคัญมาก ยิ่งองค์กรมีขนาดใหญ่เท่าใด ความสำคัญของผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงพุทธที่มีต่อสมาชิกในองค์กรก็ยิ่งมีความสำคัญมากขึ้น ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงพุทธที่ดี การบริหารจัดการองค์กรนั้นก็จะได้เจริญไปด้วย ในทางตรงกันข้ามองค์กรใดได้ผู้นำที่ไม่มีภาวะผู้นำเชิงพุทธ องค์กรนั้นก็ ต้องประสบกับความยากลำบากในการบริหารงานขององค์กรนั้นๆ ในระบบการ

บริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลไกสำคัญที่จะทำให้ดำเนินการไปสู่จุดหมายที่ตั้งใจก็คือ “ผู้นำ” ทั้งนี้ เนื่องจากผู้นำหรือผู้บริหารท้องถิ่น มีบทบาทในการกำหนดนโยบายการบริหาร การจัดการรวมถึงความคิดริเริ่มในการวางแผน การบริหาร กำกับ การประเมินผล และดำเนินการปรับปรุงแก้ไข ปัญหาต่าง ๆ ให้สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายขององค์กรท้องถิ่น ผู้นำท้องถิ่นจึงเป็นผู้มีอิทธิพลที่สามารถส่งผล กระทบต่อความเป็นไปในองค์กรในทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านที่เกี่ยวกับการบริหารและงานบุคคลภาวะผู้นำหรือความเป็นผู้นำ(Leadership) นั้นเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารท้องถิ่นจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมผู้อื่น ปัจจัยที่สำคัญยิ่ง อย่างหนึ่งแห่งความสำเร็จของการทำหน้าที่ผู้นำ ก็คือ การเป็นผู้ประกอบด้วยภาวะผู้นำที่ดีเหมาะสมถูกต้อง ดังนั้นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องมีผู้นำที่ดีผู้นำที่มีภาวะผู้นำวิถิปุทธ หมายถึง ผู้ที่มีความรอบรู้รอบคอบมีวิสัยทัศน์มีความรู้ความสามารถรับผิดชอบในการทำงาน มีทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มองผู้ใต้บังคับบัญชาในแง่ดี มีความยุติธรรม มีหัวใจ รู้รักสามัคคี มีความเสียสละ ไม่มีมานะทิฎฐิ ปราศจากอคติ ซึ่งคุณธรรมต่างๆ เหล่านี้จะต้องมีอยู่ในตัวของผู้นำท้องถิ่นที่จะทำให้เกิด ประโยชน์และประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงาน ด้วยการบริหารตน การบริหารคน และการบริหารงานในองค์กรตามแนวทางของพระพุทธศาสนาถือว่าการที่จะเป็นผู้นำที่มีภาวะ ผู้นำวิถิปุทธที่ดีนั้น ต้องมีคุณสมบัติตามหลักพุทธธรรม ที่พระสัมมาสัมพุทธเจ้าได้ทรงบัญญัติไว้ซึ่ง โดยมีหลักธรรมที่เป็นตัวอย่างเพื่อการบริหารที่น่าสนใจ 7 ประการ

### 1. หลักการการเพิ่มอำนาจและการมีส่วนร่วม

Empowerment & Engagement พระพุทธเจ้าทรงให้ทุกคนมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร ด้วยการกระจายอำนาจ แบ่งส่วนพุทธศาสนาเป็น 4 ฐานใหญ่ ได้แก่ ภิกษุ ภิกษุณี อุบาสก อุบาสิกา เรียกว่าพุทธบริษัทสี่ มีหน้าที่ในการช่วยกันดูแลรักษาให้องค์กรนี้สามารถดำเนินภารกิจต่อไปได้เป็นเวลานานับ พันปี โดยมีพระธรรมวินัยที่ทรงตรัสไว้ดีแล้ว เป็นธรรมนูญในการขับเคลื่อนองค์กร ให้มีเป้าหมายชัดเจน สมาชิกหรือกลุ่มเป้าหมายมีค่านิยมร่วมกัน เรียกว่า CSV (Common Shared Values) นอกจากนี้ยังให้มีการหมั่นประชุมกันเนื่องนิตย์ พร้อมเพรียงกันประชุม และพร้อมเพรียงกันเล็ก

ประชุม พร้อมเพรียงกันทำสิ่งที่ ฟังทำ แพลอีกนัยหนึ่ง คือ พร้อมเพรียงกันลุกขึ้นป้องกันองค์กรและสังคม พร้อมเพรียงกันทำกิจทั้งหลายที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม \*

สำหรับหลักการบริหารท้องถิ่นตาม Empowerment & Engagement ปัจจุบันมีความหมายในเชิงปฏิบัติการในสายงานบริหารองค์กรตลอดจนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ว่า คือการวัดความผูกพัน ตลอดจนความรู้สึกของบุคลากรต่อองค์กร ไปจนถึงการส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีระดับความเป็นเจ้าของหรือความมีส่วนร่วมกับองค์กรสูงขึ้น เพื่อให้บุคลากรพร้อมทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่และเต็มใจ ผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ในที่สุด นั่นจึงทำให้ Empowerment & Engagement กลายเป็นกระบวนการในการประเมินความพึงพอใจที่องค์กรจะทำการประเมินผ่านแบบสอบถามตลอดจนกระบวนการอื่นๆ เพื่อวัดค่าและดูแนวโน้มของการมีส่วนร่วมตลอดจนผูกพันกับองค์กรในสถานการณ์ปัจจุบันว่าสูงหรือต่ำเพียงไร และควรส่งเสริมพนักงานในด้านใดบ้างที่จะช่วยเพิ่ม Empowerment & Engagement ให้กับพนักงานให้มีอัตราที่สูงขึ้นได้ และนั่นเองที่ทำให้ Empowerment & Engagement กลายเป็นกลยุทธ์เชิงปฏิบัติการสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในยุคปัจจุบัน

## 2. วิสัยทัศน์ และพันธกิจ

Vision & Mission มีการกำหนดพันธกิจขององค์กรอย่างเป็นทางการเป็นรูปธรรมชัดเจนเพื่อบรรลุถึงเป้าหมาย เรียกว่า หลักการ 3 อุดมการณ์ 4 และวิธีการ 6 จากที่ทรงแสดง โอวาทปาติโมกข์ (หลักการอันเป็นหัวใจสำคัญเพื่อเข้าถึงจุดหมาย) หลักการ 3 ที่พึงปฏิบัติ ได้แก่ ละชั่ว ทำดี ทำจิตใจให้ผ่องใส อุดมการณ์ 4 และวิธีการ 6 จากที่ทรงแสดง โอวาทปาติโมกข์ (หลักการอันเป็นหัวใจสำคัญเพื่อเข้าถึงจุดหมาย)

โอวาทปาติโมกข์ทั้งสามส่วนนี้ คือ หลักการ 3 อุดมการณ์ 4 และวิธีการ 6

ส่วนที่ 1 หลักการ 3 อันเป็นหัวใจสำคัญเพื่อเข้าถึงจุดหมายของพระพุทธศาสนา โดยย่อ ได้แก่

1) การไม่ทำบาปทั้งปวง

\* ดนัย จันทรเจ้าฉาย/2564/นักบริหารท้องถิ่น! ถอดรหัส 7 กวาระผู้นำวิถีพุทธ ที่ยังทันสมัยในยุคดิจิทัล/สืบค้นวันที่ 25 ธันวาคม 2564 /จาก <https://www.pptvhd36.com/news/ไลฟ์สไตล์/151306>

2) การทำกุศลให้ถึงพร้อม

3) การทำจิตใจให้บริสุทธิ์

ทั้งสามข้อนี้อาจอนุมานเข้ากับ ศีล สมาธิ และปัญญา

ส่วนที่ 2 อุดมการณ์ 4 ของพระพุทธศาสนา อันมีลักษณะที่แตกต่างจากศาสนาอื่น  
ได้แก่

1) ความอดทนอดกลั้น เมื่อประสบกับสิ่งที่ไม่ชอบใจ

2) การมุ่งให้ถึงพระนิพพานเป็นเป้าหมายหลักของผู้ออกบวช มิใช่สิ่งอื่นนอกจาก  
พระนิพพาน

3) พระภิกษุและบรรพชิตไม่เพียงทำผู้อื่นให้ลำบากด้วยการทำความทุกข์กายหรือทุกข์  
ทางใจไม่ว่าจะในกรณีใด ๆ

4) พระภิกษุตลอดจนบรรพชิตต้องขอแก้ท่ายกด้วยอาการที่ไม่เบียดเบียน (คือการ  
ไม่เอ่ยปากเข้าชี้ข้อ และไม่ใช้ปัจจัยสี่อย่างฟุ่มเฟือย)

ส่วนที่ 3 วิธีการ 6 ที่ผู้เผยแผ่พระพุทธศาสนาถือเป็นกลยุทธ์ เพื่อเป็นไปในแนวทาง  
เดียวกันและถูกต้องเป็นธรรม ได้แก่

1) การไม่กล่าวร้าย

2) การไม่ทำร้าย

3) ความสำรวมในปาติโมกข์ (รักษาความประพฤติให้สม่ำเสมอใส)

4) ความเป็นผู้รู้จักประมาณในอาหาร (เสพปัจจัยสี่อย่างรู้ประมาณพอเพียง)

5) ที่นั่งนอนอันสงัด (สันโดษไม่คลุกคลีด้วยหมู่คณะ)

6) ความเพียรในอธิจิต (พัฒนาจิตใจเสมอมิใช่ว่าเอาแต่สอน แต่ตนเองไม่กระทำ  
ตามที่สอน) <sup>†</sup>

การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำเป็นต้อง กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ  
และ การสร้างค่านิยมในองค์กร การวางแผนใด ๆ ก็ตามสิ่งที่จะต้องเป็นในการเริ่มต้นที่ดีก็

---

<sup>†</sup> พระมหาสุริยาอภิวิฑฒโน (มะสันเทียะ) 2563 หน้า 365 การเผยแผ่พระพุทธศาสนาตามหลัก

โอวาทปาติโมกข์ :

หลักการ อุดมการณ์และวิธีการ วารสาร มจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์ ปีที่ 6 ฉบับที่ 1 (มกราคม - มิถุนายน)

2563

คือความเข้าใจในธรรมชาติขององค์กร ซึ่งหน้าที่หนึ่งของการจัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือ โครงสร้างองค์กรนั้นก็คือการบริหารจัดการและวางแผนในเรื่องบุคคลากร และ เมื่อพูดถึงสิ่งที่จำเป็นในการวางแผนในระดับกลยุทธ์นั้น ควรเริ่มจากการกำหนดวิสัยทัศน์ เนื่องจากเป็นจุดเริ่มต้นของการเดินทางไปสู่ความสำเร็จ ดังนั้นตอนนี้จะขอพูดถึงถึงการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร การกำหนดวิสัยทัศน์นั้น ก็เหมือนการขีดเส้นปะให้กับองค์กรว่าองค์กรของเรานั้นจะไปทิศทางใด อะไรคือจุดหมาย เพื่อให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ ภารกิจ และค่านิยม จึงขอให้ความหมายเพิ่มเติม ดังนี้) วิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง ความฝันที่ผ่านการกรองด้วยเหตุและผลแล้วว่าเป็นไปได้ หรือ ความคาดหวังของผู้บริหารระดับสูง เพื่อให้ทุกคนในองค์กรเห็นเป้าหมายร่วมกัน ภารกิจ (Mission) หมายถึง กิจกรรมหรือสิ่งที่องค์กรต้องทำหลักๆ เพื่อให้ บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ ซึ่งการกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ กลยุทธ์ ถือเป็นสิ่งที่จำเป็นของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ต้องการพัฒนาทิศทางของเพราะหาไม่มีวิสัยทัศน์(Vision) และภารกิจ (Mission) เหมือนกับการที่เราขับรถไปโดยไร้จุดหมาย ไร้ทิศทางไปสักระยะหนึ่ง เมื่อนึกขึ้นได้ระหว่างทางว่าเราต้องการเดินทางไปไหน บางครั้งเราอาจจะเสียเวลาในการกลับรถเพื่อย้อนกลับมาทางเดิมก็ได้<sup>‡</sup>

### 3. การสรรหาและฝึกอบรม

Recruitment & Training มีการกำหนดคุณสมบัติของผู้ที่เข้ามาเข้าร่วมเป็นสมาชิกในองค์กรอย่างชัดเจน โดยมีการตรวจทานคุณสมบัติ การเตรียมความพร้อม และพัฒนาพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร โดยใช้ศีลเป็นข้อกำหนด ทั้งนี้ ยังได้มีการกำจัดการเรื่องเส้นสาย ระบบอุปถัมภ์ เจ้าขุนมูลนาย โดยนำเอาระบบอาวุโสของอายุงาน (อาวุโสภักดิ์) การให้ความเคารพซึ่งกันและกัน หมายถึง ลูกน้องต้องให้ความเคารพหัวหน้า ในทางพระพุทธศาสนาพระพุทธเจ้าทรงกำหนดให้พระภิกษุต้องเคารพกันตามลำดับพรรษา ผู้บวชทีหลังต้องแสดงความเคารพต่อผู้บวชก่อน เป็นการบังคับบัญชา การสอนงาน (เรียกว่า ขอนิสัย) การจัดอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร On-the-job

<sup>‡</sup> อนุพงษ์ อริรุทธา.(2564.การพัฒนาองค์กร จาก การ กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และ การสร้างค่านิยมในองค์กร/สืบค้นวันที่ 29 ธันวาคม 2564, จาก <https://www.ryt9.com/s/prg/3270542>

Training การฟังธรรม การปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐาน เป็นต้นการจัดอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร On-the-job Training การฟังธรรม การปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐาน เป็นต้น พระพุทธศาสนาพระพุทธเจ้าทรงกำหนดให้พระภิกษุต้องเคารพกันตามลำดับพรรษา ผู้บวชทีหลังต้องแสดงความเคารพต่อผู้บวชก่อน เป็นการบังคับบัญชา การสอนงาน (เรียกว่า ขอนิสัย) การจัดอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร On-the-job Training การฟังธรรม การปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐาน เป็นต้น <sup>5</sup>

ปัจจุบันการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น คือ กระบวนการอย่างหนึ่งที่ต้องส่งเสริมให้บุคลากรที่อยู่ในองค์กรได้รับการพัฒนาให้ดีขึ้นโดยวิธีการต่าง ๆ เมื่อบุคลากรในองค์กรมีการพัฒนาที่ดีมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย สะอาด และสภาพการทำงานที่ดี คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานให้ดีขึ้น แนวทางการพัฒนาบุคลากรมีวิธีการต่าง ๆ เช่น การฝึกอบรม การสอนงาน การศึกษา หรือการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ในด้านต่าง ๆ ตลอดจนพัฒนาความรู้สึกนึกคิดที่ดีต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานที่ปฏิบัติบรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของตนเอง และความก้าวหน้าขององค์กรด้วย \*\*

บุษยมาศ แสงเงิน (2555)<sup>++</sup> กล่าวว่า องค์กรหรือหน่วยงานใด ๆ จะสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพได้ย่อมจะต้องขึ้นอยู่กับคุณภาพของบุคลากรเป็นสำคัญ บุคลากรถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการบริหารงาน ซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพนั้นหมายถึงบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญ และทัศนคติที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน การเลือกสรรบุคคลเข้าทำงานนั้นก็มุ่งที่จะให้ได้คนดีคนที่มีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับการทำงานอยู่แล้ว แต่เนื่องจากสภาพแวดล้อมทั้ง

<sup>5</sup> ดนัย จันทร์เจ้าฉาย/2564/นักบริหารที่! ถอดรหัส 7 ภาวะผู้นำวิถีพุทธ ที่ยังทันสมัยในยุคดิจิทัล/สืบค้นวันที่ 25 ธันวาคม 2564 /จาก <https://www.pptvhd36.com/news/ไลฟ์สไตล์/151306>

\*\* พรพนิดา คำนา./2563/ การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนด้านทักษะภาษาอังกฤษในต่างประเทศ/วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศิลปากร (คณะศึกษาศาสตร์) 18(1), 74./(<https://so02.tci-thaijo.org/index.php/suedujournal/article/download/204034/165169/>)

<sup>++</sup> Sangngan, B. (2012). The need for human resource development. Retrieved July 10, 2019, from <https://www.gotoknow.org/posts/401453>

ภายในและภายนอกองค์กรก็มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ตลอดจนมีการค้นพบวิทยาการและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ด้านการบริหารและด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนั้น จึงหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่บุคลากรที่เลือกสรรเข้ามาในช่วงแรกที่มีความเหมาะสมกับงานจะกลับกลายเป็นผู้ที่ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ดีทั้งนี้อาจเป็นเพราะไม่เคยทำงานประเภทนั้นมาก่อน เป็นต้น จึงเป็นหน้าที่อย่างหนึ่งขององค์กรที่จะต้องมีการพัฒนาบุคลากรเหล่านั้น เพื่อให้องค์กรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

พงศสิทธิ์ พรหมณ์ ชื่น (2556)<sup>##</sup> ได้กล่าวว่าการพัฒนาบุคลากร เป็นกระบวนการช่วยเสริมสร้างความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ด้วยการฝึกอบรม การให้การศึกษาและกิจกรรมอื่น ๆ เพื่อเพิ่มคุณภาพผลผลิตให้มากขึ้นทั้งยังรวมไปถึงการพัฒนาองค์กรให้เกิดการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงให้มีความก้าวหน้าอยู่เสมอทรัพยากรบุคคลเป็นส่วนในการพัฒนาบุคลากรไม่ว่าจะเป็นรัฐวิสาหกิจ เอกชน หรือรัฐบาลได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรอย่างมาก เพราะจะช่วยเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมนุษย์ที่มีอยู่ในองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน สรุป การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งที่สามารถทำให้บุคลากรได้รับการพัฒนาจากการดำเนินการนั้น ได้มีความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถ ที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากรเอง

#### 4. รางวัล & ค่าตอบแทน

Reward & Compensation การจัดสรรภาระหน้าที่ให้ปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ เป็นแบบ Put the Right Man on the Right Job มีระบบการให้รางวัลและการลงโทษ Performance-based Compensation นั่นคือ ใครทำดีก็ควรได้รับการยกย่อง ใครทำผิดก็ควรได้รับการลงโทษ ถ้อยหลักความสามารถเป็นเกณฑ์ ใครมีความสามารถเชี่ยวชาญในด้านใดก็ทรงยกย่องให้เป็นเลิศ เป็นเอตทัคคะในด้านนั้น เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้ผู้ที่มีความสามารถสูง และเป็นตัวอย่างที่ดีในการสร้าง

<sup>##</sup> Pramcheun, P. (2013). Handbook for recruitment and selection of personal to serve in the Revenue Department. Bangkok : Revenue Department.

พลังบวกให้กับสมาชิกอื่นๆ ตัวอย่างเช่นทรงยกย่องพระสารีบุตรให้เป็นเอตทัคคะทางด้านปัญญาหรือผู้เชี่ยวชาญด้านหลักธรรม ทรงยกย่องพระอานนท์ให้เป็นผู้เลิศทางด้านพหูสูต การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและงานด้านเลขาพระมหากัสสปะเป็นผู้เชี่ยวชาญในด้านธุดงค์วัตร เป็นต้น<sup>๕๕</sup>

Reward นั้น มีความหมายที่กว้างหมายถึงทุกอย่างที่บริษัทจัดให้กับพนักงาน เพื่อวัตถุประสงค์ให้พนักงานได้รับไปแล้วยินดีทำงานให้กับบริษัทอย่างเต็มความสามารถ วัตถุประสงค์ของการบริหาร Reward ก็เพื่อที่จะดึงดูดและรักษา และจูงใจพนักงานให้ทำงานให้กับองค์กร โดยมุ่งเน้นให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และส่งเอาความพึงพอใจนี้ไปสร้างผลงานที่ดี และเมื่อสร้างผลงานที่ดีแล้ว ก็จะย้อนกลับมารับ Reward ที่ดี ก็จะวนแบบนี้ไปเรื่อยๆ เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน Compensation หมายถึงเงินเดือนค่าจ้าง ที่ตอบแทนการทำงานของพนักงานซึ่งรวมไปถึงเรื่องของโบนัส และเงินได้อื่นๆ ที่ใช้จูงใจผลงานพนักงาน Reward นั้น มีความหมายที่กว้างหมายถึงทุกอย่างที่บริษัทจัดให้กับพนักงาน เพื่อวัตถุประสงค์ให้พนักงานได้รับไปแล้วยินดีทำงานให้กับบริษัทอย่างเต็มความสามารถวัตถุประสงค์ของการบริหาร Reward ก็เพื่อที่จะดึงดูดและรักษา และจูงใจพนักงานให้ทำงานให้กับองค์กร โดยมุ่งเน้นให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และส่งเอาความพึงพอใจนี้ไปสร้างผลงานที่ดี และเมื่อสร้างผลงานที่ดีแล้ว ก็จะย้อนกลับมารับ Reward ที่ดี ก็จะวนแบบนี้ไปเรื่อยๆ เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน Compensation หมายถึงเงินเดือนค่าจ้าง ที่ตอบแทนการทำงานของพนักงานซึ่งรวมไปถึงเรื่องของโบนัส และเงินได้อื่นๆ ที่ใช้จูงใจผลงานพนักงาน

## 5. หลักการจัดการ และการบริหาร

Management & Administration พระพุทธเจ้าทรงให้ความสำคัญในการกำกับดูแลองค์กรเป็นอย่างดี ดังที่ทรงบัญญัติพระวินัยเพื่อให้พระสงฆ์ใช้เป็นมาตรฐานควบคุม

<sup>๕๕</sup> ดนัย จันทรเจ้าฉาย/2564/นักบริหารที่เก่ง! ถอดรหัส 7 ภาวะผู้นำวิถีพุทธ ที่ยังทันสมัยในยุคดิจิทัล/สืบค้นวันที่ 25 ธันวาคม 2564 /จาก<https://www.pptvhd36.com/news/ไลฟ์สไตล์/151306>

ความประพฤติให้เป็นแบบเดียวกัน ทรงให้เหตุผลในการบัญญัติพระวินัยไว้ เพื่อความ  
 ความสะดวกแก่คณะสงฆ์ เพื่อข่มขู่บุคคลผู้ใ้ย่างอายุ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความเสื่อมเสียทั้งใน  
 ปัจจุบันและอนาคต เพื่อความมั่นคงแห่งพระพุทธศาสนา พุทธวิธีการบริหาร ยึดหลัก  
 ธรรมาธิปไตยเป็นสำคัญ ด้วยเหตุผลที่ว่า ผู้บริหารเองต้องประพฤติธรรมและใช้ธรรม  
 เป็นหลักในการบริหาร พุทธวิธีบริหารจึงไม่เป็นทั้งเป็นอัตตาธิปไตย (การถือตนเองเป็น  
 ใหญ่) และโลกาธิปไตย (การถือคนอื่นเป็นใหญ่)<sup>\*\*\*</sup> การจัดการ (Management) หรือ  
 อาจจะเรียกว่า การบริหาร (Administration) หมายถึง ชุดของหน้าที่ต่าง ๆ ที่กำหนด  
 ทิศทางในการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรทั้งหลายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล  
 เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (Efficient)  
 หมายถึง การใช้ทรัพยากรอย่างเฉลียวฉลาด และคุ้มค่า ส่วนการใช้ทรัพยากรอย่างมี  
 ประสิทธิภาพ (Effective) หมายถึงการตัดสินใจอย่างถูกต้อง และมีการปฏิบัติการได้  
 สำเร็จตามแผนที่กำหนดไว้ ดังนั้น ผลสำเร็จของการจัดการต้องมีทั้งประสิทธิภาพและ  
 ประสิทธิภาพควบคู่กันไป (Griffin, 1997 4)<sup>+++</sup> ซึ่ง การจัดการ (Management)และการ  
 บริหาร (Administration)มีสิ่งๆที่เหมือนกันคือมีเป้าหมายเหมือนกันคือทำให้บรรลุ  
 เป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

## 6. หลักการสื่อสาร

Communications พระพุทธเจ้าทรงใช้หลัก 4 ส. ในการสื่อสารเพื่อการบริหาร  
 ได้แก่

6.1 สันทสนา (แจ่มแจ้ง) อธิบายขั้นตอนของการดำเนินงานได้อย่างชัดเจน  
 แจ่มแจ้งช่วยให้สมาชิกปฏิบัติตามได้ง่าย

6.2 สมาทปทา (จงใจ) อธิบายให้เข้าใจและเห็นชอบกับวิสัยทัศน์จนเกิดศรัทธา  
 และความรู้สึกว่าต้องฝ่าฟันให้ไกลและไปให้ถึง

<sup>\*\*\*</sup> ดนัย จันทร์เจ้าฉาย/2564/นักบริหารทั้ง! ถอดรหัส 7 กวาระผู้นำวิถีพุทธ ที่ยังทันสมัยในยุคดิจิทัล/สืบค้น  
 วันที่ 25 ธันวาคม 2564 /จาก<https://www.pptvhd36.com/news/ไลฟ์สด/151306>

<sup>+++</sup> Griffin, R. W. (1997). Management. 5th ed. Houghton: Mifflin.

6.3 สมุดเตชนา (แก้วกล้า) ปลุกใจให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเองและมีความกระตือรือร้นในการดำเนินการไปสู่เป้าหมาย

6.4 สัมผัสงาน (ร่าเริง) สร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกันแบบกัลยาณมิตร ซึ่งจะส่งเสริมให้บุคคลที่จะเป็นผู้บริหารต้องมีคุณสมบัติสำคัญ 2 ประการดังกล่าวมาแล้ว คือ ความเพียบพร้อมด้วยคุณสมบัติส่วนตัวที่เหมาะสมกับการเป็นผู้นำ และความมีน้ำใจในการปฏิบัติงานเพื่อส่วนรวมและองค์กรของตน<sup>+++</sup>

การสื่อสารเป็นกลยุทธ์หรือกระบวนการหรือเครื่องมือที่จะนำไปสู่ความเข้าใจในการติดต่อและการทำงานร่วมกันของบุคคลในองค์กรเพื่อบรรลุเป้าหมาย แต่หากไม่เรียนรู้และเข้าใจความต้องการของตนเองไม่เข้าใจผู้อื่นแล้วไม่ว่าจะมีกระบวนการสื่อสารที่ดีและมีอุปกรณ์สื่อสารที่ทันสมัยเพียงใดก็ไร้คุณค่า<sup>\$\$\$</sup> (วิโรจน์ โสวัณณะ 2545 : 95) นอกจากนี้การสื่อสารจำเป็นจะต้องเข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เมื่อบุคคลมีความแตกต่างกันการสื่อสารที่ดีจะต้องใช้ความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีควบคู่ไปด้วยจึงจะทำให้การสื่อสารนั้นประสบผลสำเร็จการเพิ่มประสิทธิภาพในการสื่อสาร (Improving Organizational Communication) เนื่องจากการสื่อสารที่ผิดพลาดจะส่งผลกระทบต่อ การบรรลุประสิทธิผลขององค์กรเสมอ การสร้างระบบการสื่อสารภายในองค์กรที่ดีจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างมาก หน้าที่สำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารทุกองค์กร คือ การจัดระบบการสื่อสารตลอดจนการไหลของข้อมูลข่าวสารในองค์กรและลดความผิดพลาดหรืออุปสรรคในการสื่อสาร

## 7. หลักการประเมินตนเอง

Self-Assessment การประเมินตนเองของพระภิกษุ คือการปลงอาบัติ กำหนดให้ผู้ล่วงละเมิดบอกกล่าวความผิดของตนเองแก่ภิกษุที่อาวุโสกว่า พร้อมกับให้คำมั่นสัญญาว่าจะสำรวมระวังไม่กระทำความผิดเช่นเดิมอีก มีตั้งแต่ต้องอาบัติเบา หรือลหุอาบัติ มีโทษไม่รุนแรง อันได้แก่อาบัติปาจิตตีย์ ไปจนถึงการลงโทษด้วยมาตรการหนักถึง

<sup>+++</sup> ดนัย จันทร์เจ้าฉาย/2564/นักบริหารที่ 7 ถอดรหัส 7 ภาวะผู้นำวิถีพุทธ ที่ยังทันสมัยในยุคดิจิทัล/สืบค้นวันที่ 25 ธันวาคม 2564 /จาก<https://www.pptvhd36.com/news/ไลฟ์สไตล์/151306>

<sup>\$\$\$</sup> วิโรจน์ โสวัณณะ. (2545). คู่มือสู่ความสำเร็จอันไร้ขอบเขต. กรุงเทพฯ : สำนักงานนิเทศสารโลกทิพย์.

ชั้นให้ขาดจากความเป็นภิกษุ และจะบวชอีกไม่ได้ตลอดชีวิต อันเปรียบได้กับโทษประหารชีวิตในทางกฎหมายของบ้านเมือง ในกรณีที่ภิกษุล่วงละเมิดอาบัติปาราชิก ตรงกับการประเมินตนเอง Self Assessment และการประเมิน 360 องศาในองค์กรสมัยใหม่\*\*\*\*\*

Self Assessment การประเมินตนเอง หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบ (Systematic Process) ซึ่งถูกพัฒนาขึ้น เพื่อทำการวัดคุณค่าของบุคคลในการปฏิบัติงานในช่วงระยะเวลาที่กำหนดว่าเหมาะสมกับมาตรฐานที่กำหนด และรายได้ที่บุคคลได้รับจากองค์กรหรือไม่ตลอดจนใช้ประกอบการพิจารณาศักยภาพของบุคคลในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สูงขึ้นไป (ณัฐพันธ์ เจริญนันท์, 2542, หน้า 214) การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นกิจกรรมที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน การทำงานของพนักงานจะทำให้เกิด การพัฒนาให้มีคุณภาพได้ยากหากไม่มีการประเมินผล และการประเมินผลที่ดีจะต้องมีหลักเกณฑ์ที่เหมาะสมเพื่อประโยชน์ในการนำไปใช้ และเพื่อให้เกิดการยอมรับของพนักงานในองค์กร ดังนั้นการปฏิบัติงานทุกอย่างจะมีประสิทธิภาพดีถ้ามีการประเมินผลที่ดีด้วยเช่นกันการประเมินผลจะเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้มองเห็นภาพว่าการทำงานที่เราได้วางแผนเอาไว้บรรลุผลสำเร็จมากน้อยเพียงใด หากเราไม่ประเมินผลสำเร็จ สิ่งที่เราได้วางแผนไว้จะไม่เกิดประโยชน์อันใด

## บทสรุป

คำสอนทางพระพุทธศาสนา ของผู้นำวิถีพุทธ 7 ประการ ซึ่งพระพุทธองค์ท่านทรงบัญญัติกำหนดไว้ตั้งแต่สมัยพุทธกาลนั้น ยังเป็นคำสอนที่เป็นศาสตร์แห่งการบริหารของผู้นำอย่างแท้จริง ซึ่งหากสังคมบ้านเมืองในปัจจุบันไม่ว่าจะเป็นองค์กรต่างๆ ทั้งเอกชน หรือรัฐบาล หากนำคำสอนของพระพุทธองค์ มายึดเป็นหลักในการบริหาร องค์กร บริหารประเทศแล้ว องค์กรต่างๆหรือประเทศ ก็จะสามารถบรรลุผลสำเร็จ บุคลากรในองค์กร หรือประชาชนในประเทศก็จะดำรงอยู่อย่างมีความสุขสมบูรณ์ สา

\*\*\*\*\*  
 ดนัย จันทร์เจ้าฉาย/2564/นักบริหารทั้ง! ถอดรหัส 7 ภาวะผู้นำวิถีพุทธ ที่ยังทันสมัยในยุคดิจิทัล/สืบค้นวันที่ 25 ธันวาคม 2564 /จาก<https://www.pptvhd36.com/news/ไลฟ์สไตล์/151306>

มารขจัดความไม่เป็นธรรมในองค์การ และสุดท้ายก็สามารถก้าวผ่านอุปสรรค หรือความขัดแย้งไปได้อย่างแท้จริง

### เอกสารอ้างอิง

- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2542). *การจัดการทรัพยากรบุคคล (พิมพ์ครั้งที่2)*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- दनัย จันทรเจ้าฉาย/2564/นักบริหารที่! ถอดรหัส 7 ภาวะผู้นำวิถึพุทธ ที่ยังทันสมัยใน ยุคดิจิทัล/สืบค้นวันที่ 25 ธันวาคม 2564 /จาก <https://www.pptvhd36.com/news/ไลฟ์สไตล์/151306>
- พระมหาสุริยาอภิชาตมโน (มะสันเทียะ)2563 หน้า 365 การเผยแผ่พระพุทธศาสนาตามหลักโอวาทปาติโมกข์ :หลักการ อุดมการณ์และวิธีการ วารสาร มจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์ ปีที่ 6 ฉบับที่ 1 (มกราคม - มิถุนายน) 2563
- วิโรจน์ โสวิณณะ. (2545). *คู่มือสู่ความสำเร็จอันไร้ขอบเขต*. กรุงเทพฯ : สำนักงานนิตยสารโลกทิพย์.
- อนุพงศ์ อวิรุทธา.(2564). *การพัฒนาองค์กร จากการ กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และการสร้างค่านิยมในองค์การ*. สืบค้นวันที่ 29 ธันวาคม 2564, จาก <https://www.ryt9.com/s/prg/3270542>
- Griffin, R. W. (1997). *Management*. 5th ed. Houghton: Mifflin.
- Pramcheun, P. (2013). *Handbook for recruitment and selection of personal to serve in the Revenue Department*. Bangkok: Revenue Department.
- Sangngen, B. (2012). *The need for human resource development*. Retrieved July 10, 2019, from<https://www.gotoknow.org/posts/401453>

ภาวะผู้นำตามหลักธรรมทางพุทธศาสนาเพื่อการบริหารงาน  
Leadership according to Buddhist principles for  
administration.

พระมหาฉัตรชัย ส่องเสริม<sup>1\*</sup>,

ดร.ชนาธิป ศรีโท<sup>2</sup>

Phramaha Chatchai Songsroem<sup>1</sup>,

Dr.Chanathip Sritho<sup>2</sup>

<sup>1</sup>นักศึกษาลัทธิสุตตรัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

<sup>2</sup>อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

<sup>1</sup>Master of Political Science students Mahamakut Wittayalai University Isan Campus

<sup>2</sup>Lecturer of Master of Political Science Program, Mahamakut Buddhist University Isan Campus

\*Corresponding Author, E-mail: chatchai1songsroem@gmail.com

Received 24 January 2022; Revised 12 April 2022; Accepted 30 June 2022

### บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้ มีจุดมุ่งหมายที่จะนำเสนอการใช้หลักพุทธศาสนามาใช้ในการบริหารงาน เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เพราะการบริหารงานองค์กรในสถานการณ์ปัจจุบัน จำเป็นต้องใช้หลักธรรมในการบริหารงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เนื่องจากโลกในยุคปัจจุบัน มีความเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทั้งสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี รวมถึงนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อการเป็นผู้นำที่มุ่งเน้นพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ เพื่อบรรลุผลตามเป้าหมายขององค์กรอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะในสังคมปัจจุบันที่องค์กรต่าง ๆ พยายามมองหาหลักการบริหารงานเข้ามาเป็นแผนกลยุทธ์ในบริบทสังคม หลักธรรมทางพุทธศาสนาซึ่งกำลังเป็นที่สนใจ จึงได้รับการนำมาประยุกต์ใช้กับหลักการบริหารงานในองค์กร เพื่อให้เกิดความยั่งยืนและอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขตามแนวทางพุทธศาสนา ถือได้ว่าหลักพุทธศาสนาเป็นเครื่องมือที่เหมาะสมที่จะนำมาใช้ร่วมกับระบบการบริหารงาน ที่ต้องการความสามัคคีปรองดองและการอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข กล่าวได้ว่า หลักพุทธศาสนากับหลักการบริหารงานใน

ปัจจุบัน สามารถบูรณาการรวมเข้าด้วยกันได้ และเป็นแนวทางที่มีความสอดคล้องกับหลักการบริหารงานในสถานการณ์ปัจจุบัน แม้ว่าจะเป็นหลักธรรมคำสอนที่มีมานานแล้วก็ตาม แต่ก็ยังแสดงถึงผลสัมฤทธิ์ต่อการนำมาใช้ในการเป็นผู้นำในสังคมปัจจุบันได้อย่างเป็นเหตุเป็นผล

**คำสำคัญ :** ภาวะผู้นำ, หลักธรรม, พุทธศาสนา, การบริหาร

### Abstracts

this academic article It aims to present the use of Buddhist principles in administration. to enable the organization to achieve its objectives because of corporate management in the current situation The inevitable need to use principles in management. Because the world in the present has changed rapidly both economic, social, political and technological environments, including new innovations for leadership that focuses on developing the organization towards excellence to achieve the goals of the organization quickly Especially in today's society where organizations are trying to look for management principles as a strategic plan in a social context. Buddhist principles that are of interest Therefore, it has been applied to the principles of management in the organization. To achieve sustainability and peaceful coexistence according to Buddhist guidelines It can be considered that Buddhism is an appropriate tool to be used in conjunction with the administration system. who want unity, reconciliation and peaceful coexistence can be integrated and is a guideline that is consistent with the management principles in the current situation Although it is a doctrine that has been around for a long time. But it also shows the rational achievement of being used as a leader in today's society.

**Keywords:** Leadership, Dharma, Buddhism, Administration

## บทนำ

ในยุคปัจจุบันนี้มีการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ และสังคมอย่างรวดเร็ว การทำงานในองค์กรต่าง ๆ มีการแข่งขันกันอย่างสูง ทำงานภายใต้สภาวะแรงกดดัน จึงทำให้องค์กรต้องพยายามใช้ความคิดสร้างสรรค์และดึงความคิดสร้างสรรค์ที่อยู่ภายในตัวบุคคล ในสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วภายใต้โลกยุคโลกาภิวัตน์ ท่ามกลางกระแสแห่งความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคปัจจุบันมีผลทำให้ทิศทางของสังคมและการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ใช้อยู่ต้องปรับเปลี่ยนให้ทันสมัย มีแนวทางการปรับปรุงการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่เป็นจุดร่วมเหมือนกัน คือ ความสงบสุขของประชาชน ประเทศไทยมีการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการหลายประการ ปัญหาวิกฤตทางเศรษฐกิจของสังคมไทย ทำให้วิถีชีวิตของประชาชนต้องเปลี่ยนไปจากเดิม สังคมเสื่อมศรัทธาในภาครัฐรวมถึงเรื่องการบริหารและการทุจริตประพุดมิชอบ

ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ผู้นำหรือที่มีภาวะผู้นำเป็นผู้ที่ชักนำ จูงใจ ใช้ อิทธิพล หรืออำนาจที่มีอยู่ในรูปแบบต่าง ๆ ชี้นำให้เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ให้อยินดี เต็มใจ พร้อมใจ ยินดีในการกระทำ ลักษณะผู้นำมี 2 ลักษณะ ดังนี้

1. ผู้นำที่มุ่งงาน หรือคำนึงถึงตนเองเป็นหลัก เป็นลักษณะของผู้นำที่มุ่งการ กำหนดความต้องการในงาน และการทำให้โปรแกรมการทำงานมีลักษณะชัดเจน หรือ เป็นลักษณะผู้นำที่มักจะกำหนดบทบาทตนเอง และบทบาทพนักงานเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายขององค์กร มักจะมีพฤติกรรมสร้างสรรค์สูง ดังจะเห็นได้จากการพิถีพิถันในการมอบหมายงาน และการคาดหวังในผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาไว้สูง เพื่อให้ได้ตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ สำเร็จตามเวลาที่กำหนด

2. ผู้นำที่มุ่งคนหรือคำนึงถึงผู้อื่นเป็นหลัก เป็นลักษณะของผู้นำที่ให้ความสำคัญกับความรู้สึกของพนักงาน และพยายามที่จะทำสิ่งต่างๆ ให้ผู้ตามเกิดความ พึงพอใจ หรือเป็นลักษณะผู้นำที่มีการแสดงออกในพฤติกรรมที่ให้ความไว้วางใจ ผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับนับถือในความคิดของผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้เกิดความรู้สึกเป็น พวกเดียวกัน มีความห่วงใยและเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ ช่วยเหลือเรื่องงาน ละเรื่อง ส่วนตัว มีท่าทีของความเป็นมิตร และเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานเข้าพบได้ทุกเวลา มีการ

ปฏิบัติต่อกันอย่างเสมอภาค สร้างความสัมพันธ์แบบไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างผู้ร่วมงาน (ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ, 2545)

พระสัมมาสัมพุทธเจ้าทรงวางหลักการเมืองการปกครองเอาไว้แก่เจ้าลิจฉวีซึ่งได้ปกครองแบบสามัคคีธรรมหรือสมาพันธรัฐซึ่งถือว่ามี การปกครองที่ถือค่อนข้างที่จะเป็นประชาธิปไตยมากที่สุดในยุคนั้น หลักธรรมการปกครองซึ่งพระพุทธเจ้าได้ทรงวางไว้มีชื่อว่า “อภิธานียธรรม” แปลว่า ข้อปฏิบัติไม่เป็นที่ตั้งของความเสื่อม หรือข้อที่ประพฤติปฏิบัติแล้วจะไม่นำไปสู่ความเสื่อมเรียกอย่างง่ายว่า ปฏิบัติแล้วจะสามารถรักษาความเจริญรุ่งเรืองเอาไว้ได้นั่นเอง ซึ่งมีทั้งหมด 7 ประการ ได้แก่

1. มีการประชุมกันเสมอ และพร้อมเพรียง
2. การประชุมเป็นไปโดยสามัคคี เข้าประชุมพร้อมกัน เลิกประชุมพร้อมกัน ปฏิบัติกรณียะที่ควรทำโดยพร้อมกัน
3. ไม่บัญญัติสิ่งที่ไม่ควรบัญญัติ ไม่ทำลายข้อบัญญัติที่เหมาะสม ยึดถือปฏิบัติตามบัญญัติที่รับรองอยู่
4. สักการะ เคารพ นับถือ บูชา ผู้เก่าแก่ของบ้านเมือง และเชื่อฟังปฏิบัติตาม
5. ไม่ทำการข่มขืนน้ำใจกุลสตรีโดยพลการ เชิดชูเกียรติศักดิ์ศรีของกุลสตรีให้สูงเด่น
6. สักการะ เคารพ นับถือ บูชา ปุชนียสถานทั้งภายในและภายนอกเมือง ไม่ทำลายการบริจาคน้ำพุที่เป็นมาโดยธรรมแต่โบราณ
7. ถวายการคุ้มครองป้องกันด้วยดีในพระอรหันต์ของชาวเมือง พร้อมด้วยใจปรารถนาว่า ท่านที่ยังไม่ได้มา ขอได้โปรดมาเมืองข้าพเจ้าเถิด ส่วนท่านที่มาแล้วขอให้ท่านอยู่เป็นผาสุกในเมืองนี้เถิด (พระราชาธรรมนีประยุทธ์ ปยุตโต, 2526)

ผู้นำในองค์กรเป็นส่วนหนึ่งของสมาชิกในองค์กรและประชาชน ที่มีบทบาทสำคัญในการทำงานให้องค์กรสามารถก้าวหน้าไปได้ด้วยดี ในปัจจุบันความเจริญด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี มีความก้าวหน้าอยู่เสมอ ทำให้การบริหารต้องเผชิญกับการแข่งขันที่สูงขึ้น จึงทำให้การบริหารงานมีการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ดังนั้น การบริหารจึงเป็นการดำเนินการอย่างเป็นระบบ เป็นกระบวนการตามขั้นตอน เพื่อให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น การบริหารจึงจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจและ

ความเป็นหนึ่งเดียวของสมาชิกขององค์กรและประชาชน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

### ความเป็นมาของผู้นำและการบริหารงาน

โลกทุกวันนี้กลายเป็นโลกไร้พรมแดนในทุกด้าน สืบเนื่องจากการสื่อสาร การคมนาคมเทคโนโลยีสารสนเทศ และส่งผลให้เกิดการแข่งขันด้านการค้าการลงทุนในธุรกิจข้ามชาติ ซึ่งมีความเข้มข้นรุนแรงมากขึ้น สถานประกอบการจึงต้องปรับกลยุทธ์วิถีทางแห่งบริหารงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและให้มีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อให้สามารถแข่งขันได้ โดยการลดต้นทุนการผลิต เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงาน องค์กร จึงมีความจำเป็นที่จะต้องทำการประเมินและวิเคราะห์ตนเอง หรืออาจจะต้องเปรียบเทียบกับคู่แข่งของตน ทั้งในจุดอ่อนจุดแข็งโอกาสและอุปสรรคปัญหาต่าง ๆ ขององค์กรเพื่อให้เห็นความสำคัญ และความเร่งด่วนในการที่จะต้องเปลี่ยนแปลงตนเอง ผู้นำจึงเป็นส่วนสำคัญที่จะผลักดันให้ทุกอย่างก้าวไปข้างหน้า และการเปลี่ยนแปลงที่เป็นไปในทางที่ดีผู้นำ ตรงกับคำศัพท์ในภาษาอังกฤษว่า Leader หมายถึง บุคคลผู้กระทำให้งานขององค์กรสำเร็จตามวัตถุประสงค์โดยอาศัยความร่วมมือของสมาชิกในองค์กร และเป็นผู้มีความสามารถในการจูงใจให้สมาชิกผู้ร่วมงานทำงานอย่างเต็มความสามารถ (พระธรรมปิฎก, 2540)

ส่วนภาวะผู้นำ มาจาก 2 คำ คือ ผู้นำ หมายถึง “ตัวบุคคล” ส่วน “ภาวะ” หมายถึงกิริยาอาการที่แสดงออกจากภายในใจของผู้นำได้แก่ สติปัญญา ความฉลาดหลักแหลมความดีงาม ความรู้ ความสามารถการแสดงออกทางกายทางวาจาและทางใจ ความฉลาดทางอารมณ์ บุคลิกเฉพาะอันเป็นส่วนบุคคล เช่น ความอ่อนโยน การถ่อมตน และพฤติกรรมต่าง ๆ เช่น การประสานงาน การพูดจาการสื่อสาร ตลอดจนคุณความดี การมีศีลธรรม คุณธรรมมโนธรรม ดังนั้น องค์ประกอบของผู้นำ คือ “ตัวผู้นำ” และ “ภาวะของผู้นำ” ภาวะผู้นำจึงเป็นเอกลักษณ์เป็นคุณลักษณะและเป็นคุณสมบัติเฉพาะตัวบุคคลที่จะสามารถจูงใจสมาชิกเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือร่วมใจทำงานด้วยความกระตือรือร้นทุ่มเทอย่างเต็มใจเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายวัตถุประสงค์ขององค์กร ความสำคัญของผู้นำในส่วนที่จะต้อง ทำตัวเป็นเสาหลักให้

บุคลากรยึดในยามองค์กรเผชิญสภาวะคับขัน เมื่อใดก็ตามที่องค์กรต้องเผชิญกับสถานการณ์คับขันหรือภาวะที่รุนแรงบ่งบอกถึงความอยู่รอด เมื่อนั้นภาวะของผู้นำจะยิ่งทวีความสำคัญขึ้นมา ผู้นำจะต้องใช้ภาวะของผู้นำให้เป็นเสาหลักสำคัญให้สมาชิกของหน่วยงานยึดเหนี่ยวพึ่งพิงและร่วมมือร่วมใจกันให้องค์กรอยู่รอดต่อไปให้ได้ (สุรพล สุยะพรหม และคณะ, 2555)

การบริหาร คือกระบวนการที่ผู้จัดการใช้ศิลปะ และกลยุทธ์ต่าง ๆ ดำเนินกิจการตามขั้นตอนต่าง ๆ โดยอาศัยความร่วมมือแรงร่วมใจของสมาชิกในองค์กร การตระหนักถึงความสามารถ ความถนัดความต้องการและความมุ่งหวังด้านความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กรควบคู่ไปด้วย องค์กรจึงจะสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (พยอม วงศ์สารศรี, 2538)

สรุป ผู้นำจำเป็นต้องอาศัยวิทยาการด้านการจัดการบริหารเข้ามาสนับสนุนองค์กรให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล พัฒนาบุคลากรขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ แรงจูงใจมีความสำคัญอย่างมากต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน รวมทั้งใช้เทคโนโลยีเข้ามาสนับสนุนด้านฐานข้อมูล เพื่อเสริมสร้างบุคลากรในองค์กรให้มีความสามารถ นอกจากนั้น ผู้นำควรปฏิบัติต่อพนักงานในฐานะเพื่อนร่วมงาน คอยดูแลสวัสดิการ เพิ่มสิ่งจูงใจ ปรับปรุง สภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งเสริมขวัญและกำลังใจให้ได้อยู่เสมอ ซึ่งจะสร้างความพอใจให้กับพนักงานและสร้างความสำเร็จต่อองค์กร

### หลักการบริหารทางพุทธศาสนา

หลักการสำคัญของพระพุทธศาสนา คือ การเพียรพยายามขัดเกลาจิตตนด้วยการเพิ่มปัญญาวิชา อันเป็นตัวความรู้ให้สามารถนำตนได้มากพอที่จะเข้าไปมีส่วนในการเป็นผู้นำคนอื่น จากคนหนึ่งไปถึงหลาย ๆ คน จนถึงบริหารองค์กรต่าง ๆ ถ้ามองในแง่ของความจริงแล้ว การเป็นผู้นำต้องเริ่มที่การบริหารตนมาก่อนทั้งนั้น การเป็นผู้นำในองค์กรจึงเป็นผลสืบเนื่องมาจากคนเป็นจำนวนมากที่ฝึกปรือกันมาในด้านต่าง ๆ จนเกิดความรู้ ความคิด ความสามารถ คุณธรรมเหมาะสมที่จะทำงานในฐานะนั้น ๆ การนำหลักที่พระพุทธเจ้าได้ทรงตรัสเกี่ยวกับการบริหารงานทุกระดับ ผู้นำที่จะบริหารงานสำเร็จลุล่วงได้ต้องมีคุณลักษณะ 3 ประการ ดังนี้

1. จักขุมา มีปัญญามองไกล ต้องมีความชำนาญในการใช้ความคิด การเป็นนักบริหารทั่วไปต้องสามารถวางแผนและฉลาดในการใช้คน ตรงกับคำว่า Conceptual Skill คือ ความชำนาญในการใช้ความคิด

2. วิตุโร มีการจัดการธุระได้ดี ต้องมีความชำนาญด้านเทคนิค จัดการธุระได้ดีมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ตรงกับคำว่า Technical Skill คือ ความชำนาญด้านเทคนิค

3. นิสสยสัมปันโน มีการฟังพวอาศัยคนอื่นได้ ต้องมีความชำนาญด้านมนุษยสัมพันธ์ ตรงกับคำว่า Human Relation Skill คือ ความชำนาญด้านมนุษยสัมพันธ์ (พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธมมจิตโต), 2541)

จะเห็นได้ว่า การใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา เพื่อการบริหารสร้างเสริมความเป็นผู้นำ เพราะเป็นหลักการสำหรับการปกครองตนเองและผู้อื่น สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารงานทุก ๆ ประเภททั้งยังเป็นหลักธรรมนำชีวิตให้ประสบความสำเร็จในแนวทางจริยธรรมของพุทธศาสนา

สรุปว่า การใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาในภาวะผู้นำตามแนวพุทธธรรม คือ การนำหลักธรรมที่ปรากฏในพุทธศาสนา มาสร้างเป็นแรงจูงใจผลักดันให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทางเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือเงื่อนไขที่ต้องการ พร้อมชักนำโน้มน้าว กระตุ้น สนับสนุน ส่งเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรในองค์กรให้ปฏิบัติงานอย่างตั้งใจ เต็มใจ และการใช้หลักธรรมเพื่อทำให้งานเกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล สามารถนำความรู้และศักยภาพที่มีอยู่ออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุด

### หลักธรรมที่นำมาใช้ในการบริหารงาน

พระพุทธศาสนา มีหลักคำสอนที่สามารถนำมาศึกษาอยู่จำนวนมากมาย หลักคำสอนเหล่านี้หากได้นำมาศึกษาวิเคราะห์ บูรณาการรวมเข้าด้วยกันได้ และหาแนวทางที่มีความสอดคล้องกับหลักการเป็นผู้นำต่อสังคมปัจจุบัน สิ่งที่กำหนดความประพฤติที่ดีงามและเป็นวิถีทางสำหรับการปฏิบัติงานของผู้นำต้องมีคุณธรรม การใช้หลักพุทธธรรมในพระพุทธศาสนาเป็นกรอบสำหรับการพัฒนา ประกอบด้วยทศพิธราชธรรม 10, พรหมวิหาร 4, อิทธิบาท 4 และสังคหะวัตถุ 4 ซึ่งหลักพุทธธรรมทั้ง 4 หลัก ถือว่าเป็น

เครื่องมือที่สำคัญสำหรับการนำมาปรับใช้ในการทำงานของผู้มาได้เป็นอย่างดี โดยในแต่ละหลักธรรมมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

**ราชธรรม 10 หรือ ทศพิธราชธรรม** (ธรรมของพระราชา, กิจวัตรที่พระเจ้าแผ่นดินควรประพฤติ, คุณธรรมของผู้ปกครองบ้านเมือง, ธรรมของนักปกครอง)

1. ทาน (การให้ คือ สละทรัพย์สิ่งของ บำรุงเลี้ยง ช่วยเหลือประชาราษฎร์ และบำเพ็ญสาธารณประโยชน์)

2. ศีล (ความประพฤติดีงาม คือ สำรวมกายและวจีหวาร ประกอบแต่การสุจริต รักษากิตติคุณ ให้ควรเป็นตัวอย่าง และเป็นที่เคารพนับถือของประชาราษฎร์ มิให้มีข้อที่ใครจะดูแคลน)

3. บริจาคะ (การบริจาค คือ เสียสละความสุขสำราญ เป็นต้น ตลอดจนชีวิตของตน เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน และความสงบเรียบร้อยของบ้านเมือง)

4. อาชวะ (ความซื่อตรง คือ ซื่อตรงทรงสัตย์ไว้มารยา ปฏิบัติภารกิจโดยสุจริต มีความจริงใจ ไม่หลอกลวงประชาชน)

5. มัทวะ (ความอ่อนโยน คือ มีอัธยาศัย ไม่เย่อหยิ่งหยาบคายกระด้างถ้อองคค์ มีความงามสง่าเกิดแต่ท่วงทีกริยาสุภาพนุ่มนวล ละมุนละไม ให้ได้ความรักภักดี แต่มีขาดยำเกรง)

6. ตปะ (ความทรงเดช คือ แผดผากิเลสตัณหา มิให้เข้ามาครอบงำอำยัจิต ระวังยับยั้งข่มใจได้ ไม่ยอมให้หลงไหลหมกมุ่นในความสุขสำราญและความปรนเปรอ มีความเป็นอยู่สมำเสมอ หรืออย่างสามัญ มุ่งมั่นแต่จะบำเพ็ญเพียร ทำกิจให้บริบูรณ์)

7. อัฏโธระ (ความไม่โกรธ คือ ไม่กริ้วกราด ลุอำนาจความโกรธ จนเป็นเหตุให้วินิจฉัยความและกระทำกรรมต่างๆ ผิดพลาดเสียธรรม มีเมตตาประจําใจไว้ระงับความเคืองชุ่น วินิจฉัยความและกระทำการด้วยจิตอันราบเรียบเป็นตัวของตนเอง)

8. อวิหิงสา (ความไม่เบียดเบียน คือ ไม่บีบบั่นกดขี่ เช่น เก็บภาษีชูดริต หรือเกณฑ์แรงงานเกินขนาด ไม่หลงระเริงอำนาจ ขาดความกรุณา หาเหตุเบียดเบียนลงโทษ อาชญาแก่ประชาราษฎร์ผู้ใด เพราะอาศัยความอาฆาตเกลียดชัง)

9. **ขันติ** (ความอดทน คือ อดทนต่องานที่ตรากตรำ ถึงจะลำบากกายน่าเหนื่อยหน่ายเพียงไร ก็ไม่ท้อถอย ถึงจะถูกย่ำถูกหยันด้วยคำเสียดสีถากถางอย่างไร ก็ไม่หมัดกำลังใจ ไม่ยอมละทิ้งกรรมที่บำเพ็ญโดยชอบธรรม)

10. **อวิโรธนะ** (ความไม่คลาดธรรม คือ วางองค์เป็นหลักหนักแน่นในธรรม คงที่ไม่มีความเอนเอียงหวั่นไหวเพราะถ้อยคำที่ร้าย ลากสักการะ หรืออิฏฐารมณ์ อนิฏฐารมณ์ใดๆ สติมั่นในธรรม ทั้งส่วนยุติธรรม คือ ความเที่ยงธรรม กัตติ นิติธรรม คือ ระเบียบแบบแผนหลักการปกครอง ตลอดจนขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงาม กัตติ ไม่ประพฤติก่อให้เกิดคลาดวิบัติ) (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2559)

**พรหมวิหาร 4** (ธรรมเครื่องอยู่อย่างประเสริฐ, ธรรมประจำใจอันประเสริฐ, หลักความประพฤติที่ประเสริฐบริสุทธิ์, ธรรมที่ต้องมีไว้เป็นหลักใจและกำกับความประพฤติ จึงจะชื่อว่าดำเนินชีวิตหมดจด และปฏิบัติตนต่อมนุษย์สัตว์ทั้งหลายโดยชอบ)

1. **เมตตา** (ความรักใคร่ปรารถนาดีอยากให้เขามีความสุข มีจิตอันแผ่ไมตรีและคิดทำประโยชน์แก่มนุษย์สัตว์ทั่วหน้า)

2. **กรุณา** (ความสงสาร คิดช่วยให้พ้นทุกข์ ใฝ่ใจในอันจะปลดเปลื้องบำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อนของปวงสัตว์)

3. **มุทิตา** (ความยินดี ในเมื่อผู้อื่นอยู่ดีมีสุข มีจิตผ่องใสบันเทิง กอปรด้วยอาการแช่มชื่นเบิกบานอยู่เสมอ ต่อสัตว์ทั้งหลายผู้ดำรงในปกติสุข พลอยยินดีด้วยเมื่อเขาได้ดีมีสุข เจริญงอกงามยิ่งขึ้นไป)

4. **อุเบกขา** (ความวางใจเป็นกลาง อันจะให้ดำรงอยู่ในธรรมตามที่พิจารณาเห็นด้วยปัญญา คือมีจิตเรียบตรงเที่ยงธรรมดุจตราขึง ไม่เอนเอียงด้วยรักและชัง พิจารณาเห็นกรรมที่สัตว์ทั้งหลายกระทำแล้ว อันควรได้รับผลดีหรือชั่ว สมควรแก่เหตุอันตนประกอบ พร้อมทั้งจะวินิจฉัยและปฏิบัติไปตามธรรม รวมทั้งรู้จักวางเฉยสงบใจมองดูในเมื่อไม่มีกิจที่ควรทำ เพราะเขารับผิดชอบตนได้ดีแล้ว เขาสมควรรับผิดชอบตนเอง หรือเขาควรได้รับผลอันสมกับความรับผิดชอบของตน) (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2559)

**อิทธิบาท 4** (คุณเครื่องให้ถึงความสำเร็จ, คุณธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จแห่งผลที่มุ่งหมาย)

1. ฉันทะ (ความพอใจ คือ ความต้องการที่จะทำ ใฝ่ใจรักจะทำสิ่งนั้นอยู่เสมอ และปรารถนาจะทำให้ได้ผลดียิ่งๆ ขึ้นไป)
2. วิริยะ (ความเพียร คือ ขยันหมั่นประกอบสิ่งนั้นด้วยความพยายาม เข้มแข็งอดทน เอาธุระไม่ทอดย)
3. จิตตะ (ความคิด คือ ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำและสิ่งนั้นด้วยความคิด เอาจิตฝึกใฝ่ไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอยไป)
4. วิมังสา (ความไตร่ตรอง หรือ ทดลอง คือ หมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผลและตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนในสิ่งที่ทำนั้น มีการวางแผน วัตถุประสงค์ วิธีแก้ไขปรับปรุง เป็นต้น) (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2559)

**สังคหวัตถุ 4** (ธรรมเครื่องยึดเหนี่ยว คือยึดเหนี่ยวใจบุคคล และประสานหมู่ชนไว้ในสามัคคี, หลักการสงเคราะห์)

1. ทาน (การให้ คือ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ แบ่งปัน ช่วยเหลือกันด้วยสิ่งของตลอดถึงให้ความรู้และแนะนำสั่งสอน)
2. ปิยวาจา หรือ เปยยวัชชะ (วาจาเป็นที่รัก วาจาสุดดีมีน้ำใจ หรือวาจาซาบซึ้งใจ คือกล่าวคำสุภาพไพเราะอ่อนหวานสมานสามัคคี ให้เกิดไมตรีและความรักใคร่นับถือตลอดถึงคำแสดงประโยชน์ประกอบด้วยเหตุผลเป็นหลักฐานจงใจให้นิยมยอมตาม)
3. อัถถจริยา (การประพฤติประโยชน์ คือ ขวนขวายช่วยเหลือกิจการ บำเพ็ญสาธารณประโยชน์ ตลอดถึงช่วยแก้ไขปรับปรุงส่งเสริมในทางจริยธรรม)
4. สมานัตตตา (ความมีตนเสมอ คือ ทำตนเสมอด้วยปลาย ปฏิบัติสม่ำเสมอกันในชนทั้งหลาย และเสมอในสุขทุกข์โดยรวมรับรู้ร่วมแก้ไข ตลอดถึงวางตนเหมาะสมฐานะ ภาวะ บุคคล เหตุการณ์และสิ่งแวดล้อม ถูกต้องตามธรรมในแต่ละกรณี) (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2559)

สรุป หลักธรรมในพระพุทธศาสนาเพื่อการบริหารงานของผู้ผู้นำ ประกอบด้วยหลักพุทธธรรม 4 หลักคือ ทศพิธราชธรรม 10 พรหมวิหาร 4 อิทธิบาท 4 และสังคหวัตถุ 4 เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาของผู้ผู้นำเชิงพุทธและบูรณาการเข้ากับหลักธรรมที่ปรากฏอยู่ในพระพุทธศาสนา ซึ่งผู้ผู้นำต้องมีความอดทนอย่างสูง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น ผู้ผู้นำควรปฏิบัติต่อพนักงานในฐานะเพื่อนร่วมงาน คอยดูแล

สวัสดิการ เพิ่มสิ่งจูงใจ ปรับปรุง สภาพแวดล้อมในการทำงานและส่งเสริมขวัญและกำลังใจให้ได้อยู่เสมอ ซึ่งจะสร้างความพอใจให้กับพนักงานและสร้างความสำเร็จต่อองค์กรต่อไป

### การนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาใช้กับภาวะผู้นำ

ผู้นำมีความจำเป็นต้องใช้ศาสตร์ในการบริหารงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เนื่องจากโลกในยุคปัจจุบันที่เป็นกระแสโลกาภิวัตน์และมีการแข่งขันเพื่อให้เหนือกว่าคู่แข่ง ทั้งในเชิงบริหารงาน และการพัฒนาองค์กร ให้บรรลุผลตามเป้าหมายขององค์กร จึงมีหลักการบริหารสมัยใหม่เข้ามาเป็นกลยุทธ์ หรือหลักการในการบริหารจัดการ ในขณะเดียวกันก็มีนักวิชาการทางตะวันตก กำลังสนใจหลักการในทางพระพุทธศาสนา มาผสมผสานและประยุกต์ใช้กับหลักการบริหารจัดการ ดังนั้น เมื่อนักวิชาการทางตะวันตก ได้เข้ามาศึกษาพระพุทธศาสนา ทำให้ทราบว่าศาสตร์แห่งการบริหารจัดการที่ยั่งยืน และดำรงความเป็นมนุษย์ที่จะอยู่ร่วมกันโดยสันติสุขนั่นคือ ศาสตร์ในการบริหารจัดการเชิงพุทธศาสตร์ โดยกล่าวถึงหลักการบริหารงานเชิงพุทธศาสตร์ในเชิงเปรียบเทียบว่า สามารถบูรณาการรวมเข้ากันได้ และเป็นแนวทางที่มีความสอดคล้องกับหลักการบริหารสมัยใหม่ได้ ถึงแม้ว่าหลักธรรมคำสอนขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า จะมีอายุกว่าสองพันห้าร้อยกว่าปีมาแล้วก็ตาม การนำหลักพระพุทธศาสนาเข้ากับการปฏิบัติงาน สามารถเริ่มทำได้ตั้งแต่การใช้หลักพุทธศาสนากับการทำงาน เพื่อให้ทำงานได้อย่างมีความสุขในการทำงาน เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่พึงประสงค์ ตามหน้าที่ตามบทบาทของแต่ละคนที่เป็นอยู่ในองค์กร ตั้งแต่ระดับผู้บริหาร ที่ต้องมีหลักทศพิธราชธรรม 10 ที่ใช้สำหรับการบริหารจัดการภายในองค์กรให้ดี เป็นผู้นำที่จะต้องรู้จักเหตุผล รู้จักตัวเอง และผู้อื่น รู้จักกาลเทศะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการรู้จักนိสสัยความต้องการความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา จะทำให้การบริหารองค์กรเป็นไปในทิศทางที่ถูกที่ควร บุคลากรในองค์กรเกิดความสุขกายสบายใจ เสริมให้เป็นแรงจูงใจให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดความผูกพันต่อองค์กรทั้งนี้ ผู้ร่วมงานภายในองค์กรกับผู้บริหาร ก็ควรมีสัจจวัตถุ 4 โดยเกิดแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทุกระดับชั้น แม้จะเผชิญกับการบริหารที่มีความไม่แน่นอนจากเทคโนโลยี และองค์ความรู้ด้านการ

จัดการ รวมถึงองค์ความรู้มีมากขึ้นในปัจจุบัน ทำให้การบริหารต้องเผชิญกับการความไม่มั่นคง ทั้งทางกายและจิตใจ แต่หากองค์กรใดสามารถนำหลักธรรมที่กล่าวมานั้นไปใช้ปฏิบัติภายในองค์กรได้ บุคลากรจะมีแรงยึดเหนี่ยวทางกายและใจ และสร้างความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และดำรงอยู่ต่อไปในสังคมปัจจุบันได้

## บทสรุป

คำสอนของพระพุทธเจ้ามีได้มีจุดมุ่งหมายเพื่อจะสร้างสถาบันทางการเมืองแบบใหม่และมีใช้เพื่อสถาปนาโครงสร้างทางการเมืองใด ๆ ขึ้นมา แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อหาทางแก้ปัญหาของสังคม โดยทำการปฏิรูปบุคคลที่ประกอบเป็นสังคมและโดยการให้คำแนะนำหลักการทั่วไปบางอย่างที่จะช่วยให้สังคมนำมาใช้เพื่อมนุษยธรรมอันยิ่งใหญ่ เพื่อปรับปรุงสวัสดิภาพของสมาชิกของสังคม และเพื่อแบ่งปันทรัพยากรให้เป็นไปอย่างยุติธรรม เพื่อให้เกิดความราบรื่นในการทำงานร่วมกันภายในองค์กร อย่างไรก็ตาม หลักพระพุทธศาสนาก็เป็นส่วนสำคัญในการช่วยขัดเกลาจิตใจ เพิ่มปัญญา วิชา อันเป็นความรู้ให้สามารถบริหารตน บริหารคน จนถึงบริหารองค์กรต่าง ๆ ทั้งนี้ หลักพระพุทธศาสนาที่มีความสอดคล้องกับหลักการบริหารงานในสังคมปัจจุบัน ก็ด้วยการนำหลักธรรมมาประยุกต์ในการเป็นผู้นำได้ มีการอธิบายไว้ 4 หลักธรรมได้แก่ ทศพิธราชธรรม 10, พรหมวิหาร 4, อธิเบทย 4 และสังคหะวัตถุ 4 ซึ่งสามารถนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหาร เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการบริหารงานได้ เมื่อบุคคลได้ใช้ธรรมะเพื่อพัฒนาลักษณะนิสัยของตนทั้งทางกาย และทางวาจา และทำการฝึกจิตใจ เพื่อให้ขยายศักยภาพทางจิตของตนเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายสุดท้าย คือ ความรู้แจ้งเห็นจริงในธรรม กล่าวคือการบรรลุถึงพระนิพพานในขณะที่ได้ให้การรับรู้ถึงผลประโยชน์ของการแยกศาสนาออกไปจากการเมืองและข้อจำกัดของระบบการเมืองในการสร้างสันติสุขอย่างที่กล่าวมาแล้วนั้น แต่ก็มีลักษณะหลายอย่างของคำสอนของพระพุทธเจ้าซึ่งมีความสอดคล้องกับเรื่องราวของทางการเมืองในปัจจุบัน

### เอกสารอ้างอิง

- พระราชวรมณี (ประยุทธ์ ปยุตโต). (2526). พระพุทธศาสนากับสังคมไทย. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มูลนิธิโกมลคีมทอง.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2538). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ : สถาบัน ราชภัฏสวนดุสิต.
- พระธรรมปิฎก. (2540). *พุทธธรรมกับกรพัฒนาชีวิต*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ธรรมสภา.
- พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธรรมจิตโต). (2541). *คุณธรรมสำหรับนักบริหาร*. กรุงเทพมหานคร : บริษัท สหธรรมิก จำกัด.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). (2559). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม*. มูลนิธิการศึกษาเพื่อสันติภาพ.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. (2545). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพมหานคร: ธรรมสาร.
- สุรพล สุยะพรหม และคณะ. (2555). *ทฤษฎีองค์การและการจัดการเชิงพุทธ*. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ภาวะผู้นำท้องถิ่นตามแนวพุทธศาสตร์ : อธิกรณสมถะ สติวินัยแก้ไข  
ความขัดแย้งในครอบครัว

Local Leadership According to Buddhist Studies: Athikana  
Samatha, Mindfulness and Discipline for Resolving Family  
Conflicts.

พระนัฐทร จันทปญโญ (พาลี)

Phra Nattorn Janthapunyo (Phalee)

ชนาธิป ศรีโท

Chanathip Sritho

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

Mahamakut Buddhist University Isan Campus.

\*Corresponding Author, E-mail: natthrpali@gmail.com

Received 29 March 2022; Revised 12 April 2022; Accepted 30 June 2022

### บทคัดย่อ

วิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งในสังคมปัจจุบันจะเห็นความชัดเจนของปัญหาส่วนใหญ่จะเป็นความขัดแย้งเกี่ยวกับหลักการทางศาสนา แนวคิดทางการเมืองการปกครอง เศรษฐกิจ สังคม รวมทั้งวิถีคิดของคนในองค์กร ในสังคม ประเทศชาติ จำเป็นต้องได้รับการแก้ไขอย่างเป็นระบบตามหลักการ และวิธีการที่นักคิดแนวสันติวิธีวางกรอบเอาไว้บ้าง ที่นักรัฐศาสตร์วางกรอบเอาไว้บ้าง ที่นักการศาสนาวางกรอบเอาไว้บ้าง ในที่นี้จะเสนอธรรมพื้นฐานเพื่อการอยู่ร่วมกันด้วยความสามัคคี พร้อมกับหลักการและวิธีการที่พระพุทธเจ้าได้วางเอาไว้และถือปฏิบัติในสมัยพุทธกาล ในที่นี้ได้ยกเอาหลักธรรมของพระศาสดาของศาสนาพุทธมาประยุกต์ใช้ คือ อธิกรณสมถะ การประยุกต์ใช้สติวินัย เป็นวิธีแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในสมัยพุทธกาลที่องค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าใช้สติปัญญาในการแก้ปัญหาความขัดแย้งอย่างมีสติได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้นำมาเป็นแนวทางเพื่อประยุกต์ใช้ในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในสมัยปัจจุบันนี้ ที่ความเสื่อมเสียทางศีลธรรมทำให้เกิดปัญหาสังคมขึ้นมากมาย

หลายประการ เช่น อาชญากรรม โสเภณี ความยากจน ความเลื่อมล้ำทางสังคม ปัญหาครอบครัว เป็นต้น เป็นวิกฤติการณ์ทางสังคม (Social Crisis) เป็นสาเหตุที่เกิดขึ้นในสังคมไทยทุกระดับตั้งแต่สถาบันครอบครัวตลอดจนถึงสถาบันชาติ ปัญหาครอบครัวนับว่าสำคัญอันดับแรกในสังคมที่ต้องการแก้ไขปัญหาคือความขัดแย้งต่าง ๆ ในยุคปัจจุบันนี้

**คำสำคัญ :** อธิกรณสมณะ, สติวินัย, ความขัดแย้งในครอบครัว

### Abstract

How to resolve conflicts in today's society will see the clarity of the problem. Most of them are conflicts about religious principles. Political, governance, economic, social concepts, as well as the way of thinking of people in organizations, in society, and nations need to be systematically addressed according to principles. and how some nonviolent thinkers frame it. that some political scientists have framed that the clergy have framed Here we will present the basic dharmas for coexistence in unity. along with the principles and methods that the Lord Buddha had put and practiced in the Buddha's time Here, the dharma principles of the Buddha's teachings have been applied, namely attainment of samatha, the application of mindfulness and discipline. It was a method for solving conflicts in the Buddha's time when the Lord Buddha used his intelligence to effectively resolve conflicts consciously. Therefore, it has been used as a guideline to apply in solving conflicts that occur in the present day. where moral degradation leads to many social problems such as crime, prostitution, poverty, social inequality. Family problems, etc., are social crises that occur in Thai society at all levels, from family institutions to national institutions. Family problems are considered the first priority in society to resolve conflicts in today's era.

**Keywords:** Athikana samatha, discipline, family conflict.

## บทนำ

ในปัจจุบันมาถึงยุคนี้การปกครองบ้านเมืองพยายามที่จะทำให้สังคมไทยเป็นสังคมทันสมัย จึงเกิดปัญหาสังคมขึ้นมากมายหลายประการ เช่น อาชญากรรม โสเภณี ความยากจน ความเหลื่อมล้ำทางสังคม ซึ่งเชื่อมโยงไปกับเรื่องความเสื่อมเสียทางศีลธรรม เรียกว่า เป็นวิกฤตการณ์ทางสังคม (Social Crisis) มีสาเหตุทั้งที่เกิดขึ้นในสังคมไทยเอง และสาเหตุจากกระแสโลกที่เปลี่ยนแปลงไป กรณีดังกล่าวจึงเป็นปัญหาของประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก การศึกษาพระพุทธศาสนามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในฐานะที่เราเป็นพุทธศาสนิกชนและสถานการณ์ประเทศไทยในปัจจุบันนี้ การแสวงหาความรู้ในยุคพุทธกาลของศาสนาพุทธมีทั้งหลักธรรม คำสอน มากมายที่สำคัญในการนำไปประพฤติปฏิบัติเป็นไปในทางที่ดีงามและสามารถเป็นแนวทางแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพอีกด้วย ดังตัวอย่างในสมัยพุทธกาล พุทธวิธีแก้ปัญหาคความขัดแย้งโดยกรอบแห่งอริกถสมณะ 7 ศึกษาแนวการประยุกต์ใช้สติวินัย สติวินัย คือ วิธีระงับหรือตัดสินอริกถ (คติสงฆ์) ด้วยการยกเอาสติขึ้นเป็นหลักวินิจฉัย ได้แก่ วิธีการระงับอนุวาทาธิกรณที่เกิดขึ้นแก่พระอรหันต์ คือเมื่อมีผู้โจทพระอรหันต์ด้วยศีลวิบัติ สงฆ์เห็นว่าจำเลยเป็นพระอรหันต์ไม่อยู่ในฐานะที่จะต้องอาบัติตามที่โจทก์ฟ้องร้องได้ จึงสวดประกาศให้สติวินัยนี้ให้แก่พระอรหันต์รูปนั้นแล้วยกฟ้องเสีย ภายหลังเมื่อจำเลยถูกผู้อื่นโจทด้วยอาบัติเช่นนั้นอีกก็ไม่ต้องพิจารณาคดี ให้อริกถ (คติสงฆ์) ระงับด้วยสติวินัย

อริกถสมณะ วิธีระงับอริกถตามพระธรรมวินัย 7 ในที่นี้ได้ กล่าวถึง แนวการประยุกต์ใช้สติวินัย (ถือสติเป็นหลัก) มาเป็นแนวทางการแก้ไขปัญหาสถานการณ์ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นกันอยู่ในสังคมไทยทุกระดับ ในปัจจุบันปัญหาความขัดแย้งในครอบครัวที่มีมากขึ้นทุกวันตามสื่อต่าง ๆ ที่สามารถนำเสนอได้และยังมีปัญหาครอบครัวที่ไม่สามารถออกตามสื่ออีกมาก ปัญหาครอบครัวส่งผลทั้งทางร่างกาย และจิตใจเป็นปัญหาที่ละเอียดอ่อนจึงมีความสำคัญที่ต้องการแก้ไขปัญหาย่าง มีระบบ มีแบบแผน ด้วยการยกเอาสติขึ้นเป็นหลักวินิจฉัย การใช้สติวินัยทั้งนี้เป็นการยอมรับศรัทธาเชื่อมั่นในพระอรหันต์ว่าเป็นผู้มีศีลที่บริสุทธิ์ปราศจากกิเลสและมีแต่ความปรารถนาดีแก่ผู้อื่น เปรียบได้กับในสมัยปัจจุบันที่พ่อแม่เป็นดังพระอรหันต์ในบ้าน ที่มีแต่ความปรารถนาดีให้แก่ลูกเสมอ ครอบครัวที่มีความสุขนั้นพ่อแม่ต้องเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรมเป็นตัวอย่างแก่ลูก

ได้ตั้งผู้มีสติวินัย การยกเอาสติขึ้นเป็นหลักวินิจฉัยนำมาศึกษาบูรณาการประยุกต์ใช้ให้เข้ากับสังคมที่วุ่นวายในยุคปัจจุบันนี้ เพื่อพัฒนากระบวนการทัศน์ ความเข้าใจในชีวิตทัศน์ และโลกทัศน์ ทั้งในเรื่องร่างกาย จิตใจ ข้อประพฤติปฏิบัติตนตามหลักธรรมคำสอนในพระพุทธศาสนาจึงเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตที่สำคัญตั้งอยู่ในความไม่ประมาทขาดสติ ยึดมั่นในหลักธรรมเพื่ออยู่ร่วมกันในสังคมและในโลก การยกเอาสติขึ้นเป็นหลักวินิจฉัย เป็นหนึ่งในพุทธวิธีแก้ปัญหาความขัดแย้งโดยกรอบแห่งอภิรณสมถะ 7 แนว การประยุกต์ใช้สติวินัย ที่มีความสำคัญในการแก้ไขปัญหาที่ละเอียดอ่อนเปราะบางเป็นอย่างมาก เพราะต้องมีสติจะทำให้เกิดปัญญา เราก็นำปัญญาที่ได้มาใช้แก้ไขปัญหาดังที่กล่าวมาข้างต้น ในปัจจุบันนี้ความเสื่อมเสียทางศีลธรรมขาดคุณธรรมจริยธรรม ส่งผลต่อการพัฒนาความเจริญงอกงามทางจิตใจและสติปัญญาของคน การพัฒนาของคนในสังคมชุมชนนั้นเป็นเรื่องละเอียดอ่อน ทั้งนี้ได้ยกเอาปัญหาความขัดแย้งของครอบครัวที่เป็นส่วนสำคัญของสังคม เป็นกรณีตัวอย่างในการนำหลักธรรมมาประยุกต์ใช้ในการแก้ไขปัญหาคอรัวในยุคสมัยปัจจุบันนี้ เพื่อให้เกิดการพัฒนาคนในสังคม เจริญเติบโตไปพร้อมกันทั้งทางวัตถุและทางด้านจิตใจ ปัญหาคอรัวในปัจจุบันส่วนใหญ่เป็นปัญหาพ่อแม่กับลูกที่เป็นวัยรุ่น พ่อแม่ต้องเป็นส่วนสำคัญในการแก้ปัญหามีส่วนสำคัญในการอบรมสั่งสอน ต้องเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ลูกประพฤติปฏิบัติตนตามหลักธรรม คำสอนของพระพุทธศาสนาจะทำให้เกิดคุณธรรมและจริยธรรมเกิดขึ้นสามารถนำมาใช้ในการดำรงชีวิต ทุกอย่างล้วนแล้วแต่ต้องเป็นผู้มีสติปัญญาถึงจะทำให้ครอบครัวอยู่กันอย่างมีความสุขเกิดความอบอุ่นในครอบครัว พ่อแม่จึงจะได้ชื่อว่าเป็นพระอรหันต์ในบ้าน อภิรณสมถะมีนักวิชาการให้ความหมายไว้ ดังนี้

รูปแบบและกระบวนการแก้ไขปัญหาคอรัวที่เรียกว่า อภิรณสมถะวิธี ซึ่งมีอยู่ 7 ประการ คือ

- 1) สัมมุขาวินัย หมายถึง การแก้ไขปัญหาคอรัวที่จะต้องกระทำด้วยความพร้อมหน้าของผู้เป็นใจท์ผู้เป็นจำเลย สงฆ์และหลักเกณฑ์วินิจฉัยตัดสินคือ พระธรรมวินัย 7
- 2) สติวินัย หมายถึง การแก้ไขปัญหาคอรัวโดยการประกาศรับรองว่าผู้ถูกกล่าวหาหรือถูกฟ้องด้วยเรื่องอันไม่มีมูลว่าเป็นผู้บริสุทธิ์

3) อมูพหุวินัย หมายถึง การแก้ไข้ปัญหาโดยประกาศรับรองว่าผู้ถูกฟ้องในเรื่อง การต้องอาบัติขณะที่เป็นบ้า เมื่อท่านหายเป็นบ้าก็ไม่ควรมีผู้ใดฟ้องร้องท่านอีกเพราะถือ ว่าการกระทำความผิดในขณะที่เป็นบ้านั้นไม่มีความผิด (อนาปัตติ)

4) ปฎิญาตกรณะ หมายถึง การแก้ไข้ปัญหาด้วยการปรับอาบัติจำเลยตามคำ สารภาพ

5) เยภยยสิกา หมายถึง กระบวนการแก้ไข้ปัญหาด้วยการถือเอาเสียงข้างมาก (ด้วยวิธีการจับฉลาก) เป็นเกณฑ์ในการตัดสิน

6) ตัสสปาปิยสิกา หมายถึง การแก้ไข้ปัญหาโดยการลงโทษแก่ผู้ที่ทำให้ผิดในกรณี ที่ผู้สงฆ์สอบสวนแล้วให้การสับสนคือ รับบ้างปฏิเสธบ้าง จนก่อให้เกิดความวุ่นวายใน การดำเนินการพิจารณาอิกรณ์ของสงฆ์

7) ตินวัตถารกวินัย หมายถึง กระบวนการแก้ไข้ปัญหาในกรณีพระภิกษุทะเลาะ กันด้วยวิธีการประนีประนอมเปรียบเสมือนการยุติปัญหาด้วยการกลบไว้ด้วยหญ้าใน วิธีการแก้ไข้ปัญหาทั้ง 7 ประการนี้ สามารถนำไปใช้แก้ไข้ปัญหาอิกรณ์ทั้ง 4 ประการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (พระกฤษณพล คุณงกโร, 2561)

สติวินัยมีนักวิชาการให้ความหมายไว้ ดังนี้

สติวินัย หมายถึง วิธีระงับอนุวาทอิกรณ์ของสงฆ์โดยไม่ต้องพิจารณาเพียงแต่ สวดกรรมวาจาประกาศความไม่มีโทษของจำเลยไว้ซึ่งเรียกว่า ให้สติวินัย แล้วยกฟ้อง ของโจทก์เสีย (เปลื้อง ณ นคร, 2564)

สติวินัย (การระงับด้วยยกให้เป็นผู้มีสติ) พระผู้มีพระภาคจึงทรงแนะนำวิธีระงับ อิกรณ์ชนิดนี้ซึ่งเกิดขึ้นแก่พระอรหันต์ ให้สงฆ์สวดประกาศ ให้สติวินัยแก่พระที่พหุมล บุตร แล้วทรงแสดงเงื่อนไข 5 ประการ ในการให้สติวินัย คือ 1. ภิกษุผู้ถูกโจทก์ฟ้อง เป็นผู้ บริสุทธิ์ ไม่มีอาบัติ 2. มีผู้กล่าวฟ้องเธอ 3. เธอขอสติวินัย 4. สงฆ์ให้สติวินัยแก่เธอ 5. สงฆ์พร้อมเพรียงกันให้โดยธรรมอย่างนี้ จึงเรียกว่าการให้สติวินัยอันเป็นธรรม (พระไตรปิฎกฉบับประชาชน พระวินัยเล่มที่ 6, 2564)

สติวินัย วิธีระงับหรือตัดสินอิกรณ์ (คดีสงฆ์) ด้วยการยกเอาสติขึ้นเป็นหลัก วินิจฉัย ได้แก่ วิธีการระงับอนุวาทอิกรณ์ที่เกิดขึ้นแก่พระอรหันต์ คือเมื่อมีผู้โจทพระ อรหันต์ด้วยศีลวิบัติสงฆ์เห็นว่าจำเลยเป็นพระอรหันต์ไม่อยู่ในฐานะที่จะต้องอาบัติตามที่

โจทก์ฟ้องร้องได้ จึงสวดประกาศให้สติวินัยนี้ไว้แก่พระอรหันต์รูปนั้น แล้วยกฟ้องเสีย ภายหลังเมื่อจำเลยถูกผู้อื่นโจทก์ด้วยอาบัติเช่นนั้นอีก ก็ไม่ต้องพิจารณาคดีให้อธิกรณ์ (คดีสงฆ์)ระงับด้วยสติวินัยนี้เลย ที่กล่าวมาเป็นวิธีแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งในสมัยพุทธกาลที่ถือเอาผู้เพียบพร้อมด้วย ศีล สมาธิ ปัญญา พุทธศาสนามีความมุ่งหมายที่จะยกระดับจิตใจมนุษย์ให้สูงขึ้นให้มีปัญญาให้เห็นตามที่เป็นจริง ใช้ศีล สมาธิ ปัญญา เป็นสิ่งพัฒนาทั้งกายและใจของมนุษย์ในการที่จะช่วยเหลือปกป้องและชักนำให้สังคมคนจนอยู่รอดและพัฒนาไปอย่างยั่งยืนได้โดยลดละกิเลส และยึดทางปฏิบัติที่เหมาะสมพอดีจะทำให้ชีวิตอยู่ได้อย่างพอมี พอกิน มีความสุขและมีความอบอุ่นจากความสามัคคีช่วยเหลือกัน ได้ด้วยการอาศัยวิธีการพัฒนา และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามวิถีพุทธหลักธรรมคำสอน ที่จะนำมาบูรณาการประยุกต์ใช้กันอย่างจริงจัง เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนให้อยู่ร่วมกันมีความปกติสุขและยกระดับจิตใจให้ตั้งอยู่ในความไม่ประมาทสามารถดำรงอยู่ในสังคมศตวรรษที่ 21 ได้อย่างยั่งยืน (พระศรีคัมภีร์ญาณ, 2558)

#### **ลักษณะและสาเหตุของปัญหาความขัดแย้งตามกรอบธรรมเนียมขององค์กรสงฆ์**

สิ่งที่เป็นปัญหาหรือบางที่ไม่ใช่ปัญหาแต่เป็นกิจที่จะต้องได้รับการบริหารจัดการให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยความเรียบร้อยมีประสิทธิภาพบรรลุวัตถุประสงค์ตามนโยบายเรียกตามภาษาพระพุทธศาสนาว่าอธิกรณ์ พระพุทธศาสนาพูดถึงอธิกรณ์ 4 อย่าง 2 ในที่นี้จะอภิปรายเฉพาะวิวาทาธิกรณ์ว่าด้วยปัญหาความขัดแย้งเกี่ยวกับหลักการในองค์กรสงฆ์

วิวาทาธิกรณ์ คือ กรณีที่แสดงออกทางกายและวาจา แสดงถึง ความบาดหมาง ความทะเลาะ ความแก่งแย่ง ความวิวาท ความกล่าวต่างกัน ความกล่าวโดยประการอื่น การพูดเพื่อความกลัดกลุ้มใจ การตำหนิในเรื่องนั้น ๆ เรียกรวม ๆ ว่าความคิดเห็นขัดแย้งกันในเรื่องที่ว่า (1) นี้ธรรม (2) นี้อธรรม (3) นี้วินัย (4) นี้ไม่ใช่วินัย (5) นี้ตลาคตภาชิตไว้ตรัสไว้ (6) นี้ตลาคตไม่ได้ภาชิตไว้ ไม่ได้ตรัสไว้ (7) นี้จรียาวัตรที่ตลาคตได้ประพฤติมา (8) นี้จรียาวัตรที่ตลาคตไม่ได้ประพฤติมา (9) นี้ตลาคตบัญญัติไว้ (10) นี้ตลาคตไม่ได้บัญญัติไว้ (11) นี้อาบัติ (12) นี้อนาบัติ (13) นี้อาบัติเบา (14) นี้อาบัติหนัก (15) นี้อาบัติมีส่วนเหลือ (16) นี้อาบัติไม่มีส่วนเหลือ (17) นี้อาบัติชั่วหยาบ (18) นี้อาบัติไม่ชั่วหยาบ

ปัญหาความขัดแย้งอย่างนี้ในองค์กรสงฆ์ถือเป็นเรื่องใหญ่ เพราะเกี่ยวกับหลักการเป็นทิวในกระบวนการกลุ่มเป็นกระแสที่มีพลังมากในสังคมสงฆ์ ถ้าจัดการไม่เป็นระบบจะทำให้เกิดความลุกลามใหญ่โตนำไปสู่ความแตกแยกในองค์กรหรือสังคมประเทศชาติ และท้ายที่สุดอาจทำให้เกิดความล้มสลายได้

ปัญหาความขัดแย้งที่เกี่ยวข้องกับการแสดงความคิดเห็นว่า นี้อธรรม นี้อธรรม นี้อวินัย นี้ไม่ใช่วินัย นี้อาบัติ (เป็นอาบัติ) นี้อนาบัติ (ไม่เป็นอาบัติ) นี้อาบัติเบา นี้อาบัติหนัก เป็นต้นดังกล่าวมานั้นซึ่งถือเป็นเรื่องใหญ่ เป็นพฤติกรรมกลุ่มไม่ใช่ปัจเจก ในองค์กรสังคม ประเทศชาติก็เช่นเดียวกันถ้าเป็นเรื่องของสมาชิกกับภรรยาทะเลาะกัน พี่น้องทะเลาะกัน เพื่อนบ้านทะเลาะกัน อย่างนี้ถือเป็นเรื่องปัจเจก ไม่ใช่เรื่องที่มีนัยสำคัญอะไร ถึงจะลุกลามใหญ่โตแต่ก็ไม่มีผลทำให้องค์กร สังคม ประเทศแตกแยกล่มสลาย เพราะเป็นเพียงอารมณ์ความรู้สึกที่ชอบไม่ชอบ เป็นเรื่องผลประโยชน์ที่ไม่ลงตัวเป็นเรื่องการแก่งแย่งอะไรบางอย่าง แต่ปัญหาความขัดแย้งที่ถือว่าเป็นเรื่องใหญ่ก็คือที่เกี่ยวกับหลักการ เช่น หลักศาสนา แนวความคิดทางการเมือง ซึ่งบางทีสาเหตุไม่ได้มาจากผลประโยชน์ ไม่ได้มาจากความโลภ ความโกรธ ความ หลง ไม่ได้มาจากกิเลสตัณหาอื่นใดเลยแต่มาจากความคิดเห็นของแต่ละกลุ่มที่ไม่ตรงกันจริง ๆ กรณีตัวอย่างในวงการศาสนาสมัยพระพุทธเจ้า เช่น ความคิดเห็นแย้งกันของภิกษุกลุ่มต่าง ๆ ในพระพุทธศาสนาด้วยกันเอง หรือความขัดแย้งระหว่างเจ้าลัทธิต่าง ๆ กรณีตัวอย่างในวงสังคมหรือการเมือง เช่น ความขัดแย้งระหว่างพรรคการเมือง ระหว่างองค์กรที่ไม่มีผลประโยชน์ (NGO) กับหน่วยงานราชการระหว่างผู้นำทางศาสนากับผู้นำทางการเมือง หลักการและวิธีการแก้ปัญหาคือความขัดแย้งตามกรอบธรรมเนียมขององค์กรสงฆ์ (พระศรีคัมภีร์ญาณ, 2558)

ปัญหาความขัดแย้งตามกรอบธรรมเนียมขององค์กรสงฆ์ แบ่งออกได้ 2 ระดับ

1. ความขัดแย้งแบบปัจเจก ปัญหาความขัดแย้งในสังคมมีอยู่หลายระดับ และหลายลักษณะความขัดแย้งบางกรณีไม่ใช่เรื่องที่จะต้องดำเนินการให้แก้ไขตามกรอบทฤษฎีใด ๆ ไม่ว่าจะเป็นหลักพระธรรมวินัยหรือทฤษฎีของนักคิดตะวันตก เช่น พระ ก. ขัดแย้ง กับพระ ข. บิดามารดากับลูกขัดแย้งกัน พี่ชายน้องชายทะเลาะกัน พี่สาว

น้องสาวทะเลาะกัน ความขัดแย้งแบบนี้เป็นเรื่องปัจเจกๆ ถ้าถึงขั้นที่จะมีการฟ้องร้องกันตามกระบวนการแห่งกฎหมายบ้านเมืองก็เป็นอีกประเด็นหนึ่งจะไม่นำมากล่าวในที่นี้

2. ความขัดแย้งแบบวิวาทาธิกรณ ปัญหาความขัดแย้งเกี่ยวกับหลักการทางศาสนา แนวคิดทางการเมืองการปกครอง เศรษฐกิจ สังคม รวมทั้งวิถีคิดของคนในองค์กร ในสังคมประเทศชาติดังที่กล่าวมาแล้วที่เรียกว่าวิวาทาธิกรณ จำเป็นต้องได้รับการแก้ไขอย่างเป็นระบบตามหลักการและวิธีการที่นักคิดแนวสันติวิธีวางกรอบเอาไว้บ้าง ที่นักรัฐศาสตร์วางกรอบเอาไว้บ้าง ที่นักการศาสนาวางกรอบเอาไว้บ้าง ในที่นี้จะเสนอธรรมพื้นฐานเพื่อการอยู่ร่วมกันด้วยความสามัคคีพร้อมกับหลักการและวิธีการที่พระพุทธเจ้าได้วางเอาไว้ให้ถือปฏิบัติในสมัยพุทธกาล (พระศรีคัมภีร์ญาณ, ๒๕๕๘)

สาเหตุของความขัดแย้ง ความขัดแย้งขององค์การเกิดมาด้วยเหตุผลหลายประการ ความขัดแย้งบางอย่างเกิดขึ้นมาก่อนหน้านี้ และเป็นเงื่อนไขสำคัญก่อให้เกิดความขัดแย้งขึ้นในปัจจุบัน ความขัดแย้งภายในองค์การ (Inter-organizational conflict) มีสาเหตุเกิดขึ้น สรุปได้ดังนี้

1. ความขัดแย้งตามสายการบังคับบัญชาตามแนวดิ่ง (Vertical conflict) ความขัดแย้งเกิดขึ้นตาม ระดับสายการบังคับบัญชาเป็นความขัดแย้งระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้ผู้บังคับบัญชาในเรื่องต่าง ๆ เช่น การจัดสรรทรัพยากร การทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย การทำงานให้เสร็จทันตามกำหนดเวลา การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น

2. ความขัดแย้งตามสายการบังคับบัญชาตามแนวนอน (Horizontal conflict) ความขัดแย้งเกิดขึ้นระหว่างบุคคลหรือกลุ่มในระดับสายการบังคับบัญชาในระดับเดียวกัน เช่นความขัดแย้งในเรื่องเป้าหมายที่ไปด้วยกันไม่ได้ การแข่งขันการได้มาซึ่งทรัพยากร เป็นต้น

3. ความขัดแย้งระหว่างสายงานหลักกับสายงานที่ปรึกษา (Line-Staff conflict) ความขัดแย้งระหว่างกลุ่มโดยทั่ว ๆ ไปแล้วสายงานที่ปรึกษาจะให้คำแนะนำแก่สายงานหลัก แต่สายงานหลักจะเชื่อหรือไม่จะปฏิบัติตามหรือไม่ก็ได้ ความขัดแย้งอาจเกิดจากการที่สายงานหลักเห็นว่าสายงานที่ปรึกษามาก้าว่างงานตน

4. ความขัดแย้งของบทบาท (Role conflict) ความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นได้ใน 3 ลักษณะ คือ 1) ความขัดแย้งในบทบาทของบุคคล (Personal-role conflict) ที่เกิดขึ้น

เมื่อบุคคลนั้นต้องแสดงบทบาทที่จำเป็นในหน้าที่ขัดกับค่านิยม ความคิด ความเชื่อ ทัศนคติ หรือความต้องการส่วนตัว 1) ความขัดแย้งในบทบาท (Intra role conflict) ที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลมีหลายบทบาท 2) ความขัดแย้งในความคาดหวังของบทบาทที่ขัดกัน (Inter role conflict) เช่นหัวหน้างานมีบทบาทในการพิจารณาโทษของเพื่อนตนเองในหน้าที่การงาน ซึ่งอาจเกิดความคาดหวังที่ขัดกันในบทบาทของบุคคลผู้นั้นที่แสดงออก เพราะต้องแสดงทั้งบทบาทของเพื่อนและผู้บังคับบัญชา เป็นต้น (พระครูศรีอรรถศาสตร์. 2562)

### สถิติวิทยกับสถานการณ์ในปัจจุบัน

พุทธวิธีแก้ปัญหาคความขัดแย้งโดยกรอบแห่งอิทธิธรรมสมณะ 7 ศึกษาแนวการประยุกต์ใช้สถิติวิทย ในกรณีนี้จะกล่าวถึง การแก้ไขปัญหาคความรอบค้วที่เป็ปัญหาสำคัญอันดับแรกสุด ยุคปัจจุบันปัญหาคความรอบค้วมีความสำคัญเป็อันดับต้น ๆ ของปัญหาในสังคม การแก้ไขปัญหานั้นเป็เรื่องที่ยากยิ่งกว่า การกระจายความเจริญนี้เองย่อมส่งผลทำให้วิถีชีวิตของผู้คนในสังคมชนบทเริ่มเกิดการเปลี่ยนแปลงต่อเนืองจากเคยทำนา ทำสวน ทำไร่ ก็เปลี่ยนมาประกอบอาชีพเป็พนักงานบริษัทอยู่กัโรงงานมีชีวิตต้องอยู่กัปล่องควันและสารเคมี ปล่อยทังผู้สูงอายุเฝ้าบ้านเรือนตามลำพัง คนหนุ่มสาวต้องอพยพเข้ามาขายแรงงาน ด้วยเหตุนี้เองการที่ความเจริญด้านอุตสาหกรรมขยายกระจายเข้าสู่ชุมชนเป็อุตสาหกรรม สังคมไทยย่อมเกิดการเปลี่ยนแปลงจากสังคมในอดีต ทำให้พื้นที่การเกษตรกรรมถูกลดความสำคัญลงไปเรื่อย ๆ ส่งผลให้การพัฒนาชุมชนในสังคมไทยเกิดการเปลี่ยนแปลงไปไม่ว่าจะเป็เรื่องการรับรู้ข่าวสารในชีวิตประจำวัน เช่น จากเคยฟังวิทยุ ดูโทรทัศน์ ก็ต้องกัต้องมาฟังเพลง ดูทีวีผ่านมือถือ ยูทูบ เป็นต้น จนอาจกล่าวได้ว่าสังคมไทยในปัจจุบันถูกครอบงำด้วยโลกโซเซียล นำความคิดและภูมิปัญญาตะวันตกมาเป็แบบแผนในการดำเนินชีวิต จนตกเป็ทาสของระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยม วัตถุนิยมและบริโภคนิยม ตลอดจนกระแสความทันสมัยที่มาจากโลกตะวันตกและมีอิทธิพลครอบคลุมทั่วโลก คนไทยและสังคมไทยได้ถูกกระแสเหล่านี้ผลักดันให้ปรับเปลี่ยนความคิด คุณค่า และความเชื่อเกี่ยวกับชีวิต จนก่อให้เกิดปัญหาทางสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม ตามมาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้พร้อมกัสถานการณ์ต่าง ๆ ของโลกที่ผันแปรไปอย่างรวดเร็ว ซึ่งล้วนมีผลกระทบต่อการพัฒนาประเทศในทุก ๆ ด้าน จึงเป็เหตุ

ให้ “สังคมมีปัญหา การพัฒนาไม่ยั่งยืน” ชุมชนเป็นสังคมขนาดกลางที่เชื่อมโยงสังคมขนาดเล็ก คือ บ้านหรือครอบครัว เป็นปัญหาที่ต้องแก้ไขอันดับแรก หลักธรรมคำสอนในพุทธศาสนาเป็นหลักความจริงที่ควรรู้และเป็นหลักความดีที่ควรประพฤติเพื่อการดำเนินชีวิตที่มีคุณภาพในทุกด้าน เช่น การพัฒนาตนเอง พัฒนาครอบครัว พัฒนาการงาน และพัฒนาสังคม โดยมีหลักธรรมพื้นฐานในการพัฒนาด้านต่าง ๆ หลักพุทธธรรมที่นำมาประยุกต์ใช้ พุทธวิธีแก้ปัญหาความขัดแย้งโดยกรอบแห่งอริยมรรค 7 ศึกษาแนวการประยุกต์ใช้สติวินัย ในการดำเนินชีวิตด้วยความไม่ประมาทมีสติอยู่เสมอ

สรุปได้ว่า สติวินัย ในกรณีนี้จะกล่าวถึง การแก้ไขปัญหาครอบครัวที่เป็นปัญหาสำคัญอันดับแรกสุดปัญหาครอบครัวส่งผลทั้งทางร่างกาย และจิตใจเป็นปัญหาที่ละเอียดอ่อนจึงมีความสำคัญที่ต้องการแก้ไขปัญหาย่าง มีระบบ มีแบบแผน ด้วยการยกเอาสติขึ้นเป็นหลักวินิจฉัย การใช้สติวินัยทั้งนี้เป็นการยอมรับศรัทธาเชื่อมั่นในพระอรหันต์ว่าเป็นผู้มีศีลที่บริสุทธิ์ปราศจากกิเลสและมีแต่ความปรารถนาดีแก่ผู้อื่น เปรียบได้กับในสมัยปัจจุบันที่พ่อแม่เป็นดังพระอรหันต์ในบ้าน ที่มีแต่ความปรารถนาดีให้แก่ลูกเสมอ ครอบครัวที่มีความสุขนั้นพ่อแม่ต้องเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรมเป็นตัวอย่างแก่ลูกได้ตั้งผู้มีสติ

### ปัญหาความรุนแรงในครอบครัว

ความรุนแรงในครอบครัว หมายถึง การกระทำหรือพฤติกรรมการทำร้ายกันระหว่างสมาชิกในครอบครัวโดยเจตนา มีผลกระทบต่อร่างกายเป็นสำคัญรวมทั้งการทำร้ายทางด้านจิตใจและอารมณ์ของอีกฝ่ายหนึ่งด้วยการทำร้ายร่างกาย เริ่มจากการทุบตี ตบ ตะบอง ทำให้ร่างกายได้รับบาดเจ็บหรือเสียชีวิต การทำร้ายทางด้านจิตใจและอารมณ์ ด้วยการพูดจาก้าวร้าว ดุหมั่นดุแคลน เสียดสีล้อเลียน โดยใช้ถ้อยคำหยาบคาย การข่มขู่ คุกคาม กักขัง หน่วงเหนี่ยว กีดกัน ไม่ให้พบปะสังสรรค์ญาติพี่น้อง เพื่อนฝูง การเพิกเฉยหรือละเลย การกดขี่ข่มเหงจิตใจ ทำให้อีกฝ่ายมีความกลัว หวาดระแวง อารมณ์หวนไหว้ เศร้าซึม รวมทั้งการบีบคั้นทางด้านเศรษฐกิจด้วยการไม่สนับสนุนหรือให้เงินไว้ใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน ทำให้ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง ระดับความรุนแรง เริ่มตั้งแต่การทะเลาะวิวาท การทำร้ายร่างกาย และการทำลายชีวิต (ครูทัศนีย์ ไชยเจริญ, 2559)

ลักษณะการใช้ความรุนแรงในครอบครัวมีหลายรูปแบบ ดังนี้

1. การทำร้ายร่างกายคู่สมรส เช่น สามีทำร้ายภรรยา
2. การทำร้ายเด็กเมื่อมีความขัดแย้งในครอบครัว เกิดผลกระทบด้านร่างกายและจิตใจจากการถูกพ่อหรือแม่ทำร้าย และส่วนมากแม่จะเป็นผู้ทำร้าย เพราะต้องการระบายความคับแค้นใจที่มีต่อสามี
3. การทำร้ายผู้สูงอายุ บางครอบครัวอาจมี ปู่ ย่า ตา ยาย อาศัยอยู่ด้วย ลูกอาจแสดงความรุนแรงทางกายหรือทางคำพูดที่ทำร้ายจิตใจหรือการไม่ใส่ใจดูในเรื่องอาหารและที่อยู่อาศัย
4. การข่มขืนคู่สมรส สามีใช้ความรุนแรงในลักษณะการทำร้ายร่างกาย ข่มขู่ บังคับให้ภรรยากระทำในสิ่งที่ฝืนใจ ไม่ยินยอมปฏิบัติตาม จนบางครั้งภรรยาถูกทำร้ายได้รับบาดเจ็บ หรือเสียชีวิต
5. การมีเพศสัมพันธ์ในครอบครัว บางครอบครัวที่มีพ่อเลี้ยงและลูกสาว อาจมีลักษณะการทำร้ายทางร่างกายด้วยการบังคับข่มขืน หรือบางที่เด็กอาจถูกล่วงเกินทางเพศโดยบุคคลใกล้ชิดภายในครอบครัว เช่น ลุง อา น้า พี่ชาย หรือญาติสนิท เป็นต้น (ครุฑศันย์ ไชยเจริญ, 2559)

ปัญหาครอบครัวความขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างวัยรุ่นและครอบครัว ในปัจจุบันสังคมไทยเกิดปัญหาสังคมขึ้นมากมายหลายประการ เช่น อาชญากรรม โสเภณี ความยากจน ความเหลื่อมล้ำในสังคม ซึ่งเชื่อมโยงไปกับเรื่องความเสื่อมเสียทางศีลธรรมเรียกว่าเป็นวิกฤติการณ์ทางสังคม (Social Crisis) เป็นสาเหตุโดยตรงที่เกิดขึ้นกับวัยรุ่นในสังคมไทยปัจจุบันนี้

ปัจจุบันความขัดแย้งในสมาชิกครอบครัวมีลักษณะที่เริ่มมาจาก ความคิดเห็นที่ไม่ลงรอยกัน ด้วยการทะเลาะเบาะแว้งโต้เถียงกัน ของคนในครอบครัวระหว่างบิดามารดากับสามีภรรยา บิดามารดากับบุตรหลาน ทำให้เกิดปัญหาความขัดแย้งในครอบครัว สภาพพื้นฐานของครอบครัวสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา เทคโนโลยีสื่อต่าง ๆ ตลอดจนสภาพทางเศรษฐกิจถือว่าเป็นปัจจัยสนับสนุนที่มีส่วนให้วัยรุ่นเกิดความขัดแย้งขึ้นในจิตใจ เกิดความคิดที่ผิด ๆ มีความก้าวร้าว ความสบายเกินไป ไม่มีความอดทน ความเห็น

แก้ตัว ทำให้เกิดปัญหาความขัดแย้งในครอบครัวซึ่งเป็นปัญหาที่ละเอียดอ่อนในด้านสภาวะทางจิตใจ (กรรณิกา มาลินัน, 2563)

### บทสรุป

สรุปได้ว่า สถาบันครอบครัวเป็นสถาบันเล็ก ๆ แต่มีความสำคัญที่เป็นจุดเริ่มต้นของการอยู่ร่วมกันของมนุษย์จนก่อให้เกิดเป็นสังคม ผู้นำครอบครัวที่ควรประพฤติเพื่อการดำเนินชีวิตที่มีคุณภาพในทุกด้าน เช่น การพัฒนาตนเอง พัฒนาครอบครัว พัฒนาการงาน และพัฒนาสังคม พุทธศาสนิกชนที่ควรประพฤติปฏิบัติในการอยู่ร่วมกันเพื่อให้สังคมอยู่ด้วยกันได้อย่างมีความสุขไม่เบียดเบียนผู้อื่นทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ไม่ประพฤติผิดทางเพศ ไม่นอกใจคู่ครองของตน ไม่โกหกหลอกลวงและไม่ดำเนินชีวิตด้วยความประมาท พ่อแม่เป็นดั่งพระอรหันต์ในบ้านแล้วจะทำให้ครอบครัวอบอุ่นอยู่กันอย่างมีความสุขไม่เป็นสาเหตุของปัญหาสังคม (ประจักษ์ ชุราศ, 2561)

สรุปสิ่งที่กล่าวมาทั้งหมด พุทธวิธีแก้ปัญหาความขัดแย้งโดยกรอบแห่งอิทธิธรรม 7 ศึกษาแนวการประยุกต์ใช้สติวินัย ด้วยการยกเอาหลักธรรมพื้นฐานในการสร้างสติขึ้นเป็นหลักวินิจฉัยแก้ไขปัญหาในยุคสมัยปัจจุบันเข้าใจกันดีว่าโลกหมุนเร็วมากจำเป็นต้องพัฒนาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก ให้ทันต่อเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป แต่สิ่งสำคัญ คือ การพัฒนาความเจริญองงามทางด้านจิตใจ หลักความดีที่ควรประพฤติให้เป็นชีวิตที่มีค่าอย่างแท้จริงสมกับที่เกิดมาเป็นมนุษย์ ปัจจุบันนี้ความเสื่อมเสียทางศีลธรรมเรียกว่า เป็นวิกฤติการณ์ทางสังคม (Social Crisis) มีสาเหตุเกิดขึ้นในสังคมทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้งที่มีสาเหตุมาจากความแตกต่างกันในวัฒนธรรม การเมือง ศาสนา หรือมาจากเรื่องเศรษฐกิจ การจัดสรรทรัพยากร โครงสร้างองค์กร พฤติกรรมและนิสัยส่วนบุคคล ความต้องการและเป้าหมายที่แตกต่าง เป็นต้น

การแก้ไขปัญหาคอร์รัปชันที่เป็นปัญหาสำคัญอันดับแรกสุดปัญหาคอร์รัปชันส่งผลทั้งทางร่างกาย และจิตใจเป็นปัญหาที่ละเอียดอ่อนจึงมีความสำคัญที่ต้องการแก้ไขปัญหาย่าง มีระบบ มีแบบแผน ด้วยการยกเอาสติขึ้นเป็นหลักวินิจฉัย การใช้สติวินัยทั้งนี้เป็นการยอมรับศรัทธาเชื่อมั่นในพระอรหันต์ว่าเป็นผู้มีศีลที่บริสุทธิ์ปราศจากกิเลส และมีแต่ความปรารถนาดีแก่ผู้อื่น เปรียบได้กับในสมัยปัจจุบันที่พ่อแม่เป็นดั่งพระอรหันต์ในบ้าน ที่มีแต่ความปรารถนาดีให้แก่ลูกเสมอ ครอบครัวที่มีความสุขนั้นพ่อแม่ต้องเป็นผู้

มีคุณธรรมจริยธรรมเป็นตัวอย่างแก่ลูกได้ตั้งผู้มีสติ เพื่อการอยู่ร่วมกันด้วยความสามัคคีพร้อมทั้งหลักการและวิธีการที่พระพุทธเจ้าได้วางเอาไว้ให้ถือปฏิบัติในสมัยพุทธกาล การนำหลักธรรมที่เหมาะสมกับปัญหาที่ต้องใช้ทั้งสติปัญญานำมาประยุกต์ใช้แบบบูรณาการในยุคสมัยปัจจุบันนี้ การปกครองบ้านเมืองพยายามที่จะทำให้สังคมไทยเป็นสังคมทันสมัย มีเครื่องมือสื่อสารทันสมัย อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ เช่น โทรศัพท์มือถือ ที่ทำให้คนในสังคมไทยปัจจุบันมีปฏิสัมพันธ์ในครอบครัว และมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกลายเป็นสังคมคนก้มหน้าความผูกพันความสามัคคีที่เคยมีนั้นลดน้อยลงไป ปัญหาที่มากหรือน้อยนั้นจะไม่สามารถเกิดขึ้นได้ถ้าทุกคนหรือผู้เป็นพ่อ เป็นแม่ ผู้บริหารหรือผู้นำ ประพฤติปฏิบัติตนตามหลักธรรมคำสอนของพระพุทธศาสนาจะทำให้เกิดสติปัญญา เปรียบพ่อกับแม่เป็นดังพระอรหันต์ในบ้านตั้งอยู่ในความไม่ประมาท เป็นตัวอย่างที่ดีในชุมชนในสังคม จะทำให้สามารถดำรงชีวิตเป็นแบบอย่างแก่ลูกหลาน ครอบครัว สังคม และประเทศชาติก็สามารถอยู่กันอย่างปกติสุขสืบไป

### เอกสารอ้างอิง

- กรรณิกา มาลินัน. (2563). การแก้ปัญหาความขัดแย้ง. โรงเรียนสระบุรีวิทยาคม.
- ทัศนีย์ ไชยเจริญ. (2564). ปัญหาความรุนแรงในครอบครัว. สืบค้นเมื่อ 22 สิงหาคม ๒๕๖๔ จาก <https://krutassanee2013.wordpress.com/>
- เปลื้อง ณ นคร. (2564). พจนานุกรมแปล ไทย-ไทย ราชบัณฑิตยสถาน. สืบค้นเมื่อ 22 สิงหาคม 2564 จาก <https://dictionary.sanook.com/search/dict-th-th-royalinstitute/%E0%B8%AA%E0%B8%95%E0%B8%B4%E0%B8%A7%E0%B8%B4%E0%B8%99%E0%B8%B1%E0%B8%A2>
- พระกฤษณพล คุณงุโร. (2561). แนวทางการบริหารจัดการอธิกรณ์ของคณะสงฆ์จังหวัดอ่างทอง. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาศีวะเสน ญาณเมธี, บุญมี เณรยอด, สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย. (2561). รูปแบบการบริหารจัดการความขัดแย้งในพระพุทธศาสนา. วารสารมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. 11(2).

พระครูโสภณวีรานุวัตร, พระครูอุดมธรรมจารี, พระครูศรีอรรถศาสตร์, ธนัชพร เกตุคง.

(2562). *วารสาร มจร. ทริภูมัยปริทรรศน์*. 3(2).

พระศรีคัมภีร์ญาณ. (2564). พุทธวิธีแก้ปัญหาคความขัดแย้งโดยกรอบแห่งอิทธิธรรมสมณะ

7. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*.

## คำแนะนำสำหรับผู้ประสงค์ส่งบทความตีพิมพ์ในวารสารพระพุทธศาสนา เขตลุ่มแม่น้ำโขง

### 1. เป้าหมายและขอบเขต

วารสารพระพุทธศาสนาเขตลุ่มแม่น้ำโขง หรือ Buddhism in Mekong Region เป็นวารสารวิชาการเพื่อส่งเสริมการตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิจัย บทความวิชาการ บทความปริทรรศน์ และบทความวิจารณ์หนังสือ ด้านพระพุทธศาสนา ปรัชญา ภูมิปัญญา และศิลปวัฒนธรรม

วารสารมีกำหนดตีพิมพ์เผยแพร่ปีละ 2 ฉบับ (ราย 6 เดือน)

ฉบับที่ 1 (มกราคม-มิถุนายน)

ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม)

### 2. คำแนะนำ

1. ผลงานที่ส่งตีพิมพ์จะต้องไม่เคยเผยแพร่ในสิ่งตีพิมพ์อื่นใดมาก่อนและต้องไม่อยู่ในระหว่างการพิจารณาของวารสารอื่น การละเมิดลิขสิทธิ์ถือเป็นความรับผิดชอบของผู้ส่งบทความโดยตรง
2. ต้นฉบับที่ส่งตีพิมพ์ต้องเป็นภาษาไทยหรือภาษาอังกฤษเท่านั้น
3. ต้นฉบับต้องผ่านการกลั่นกรองโดยผู้ทรงคุณวุฒิและได้รับความเห็นชอบจากกองบรรณาธิการ
4. ในกรณีที่เป็นบทความแปล ต้องได้รับอนุญาตจากเจ้าของลิขสิทธิ์ โดยการขออนุญาตให้เป็นไปตามหลักจริยธรรมสากล
5. ข้อความ เนื้อหา รูปภาพ และตาราง ที่ตีพิมพ์ในวารสาร เป็นความรับผิดชอบของผู้เขียนบทความแต่เพียงผู้เดียว มิใช่ความคิดเห็นและความรับผิดชอบของกองบรรณาธิการวารสาร กองจัดการ และมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
6. ผลงานที่ได้รับการตีพิมพ์ถือเป็นลิขสิทธิ์ของวารสาร

### 3. ข้อมูลเกี่ยวกับการพิจารณาบทความ

บทความจะได้รับการพิจารณาลงตีพิมพ์จะต้องผ่านการพิจารณาจากกองบรรณาธิการและผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาที่เกี่ยวข้องโดยมีกระบวนการดังนี้

1. กองบรรณาธิการจะแจ้งรายละเอียดให้ผู้ส่งบทความทราบเมื่อกองบรรณาธิการได้รับบทความเรียบร้อยแล้ว
2. กองบรรณาธิการจะตรวจสอบหัวข้อและเนื้อหาของบทความ ความเหมาะสม และความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของวารสาร รวมถึงประโยชน์ทั้งในเชิงทฤษฎีและปฏิบัติ
3. กรณีที่กองบรรณาธิการพิจารณาเห็นควรรับบทความไว้เพื่อตีพิมพ์ กองบรรณาธิการจะดำเนินการส่งบทความเพื่อทำการกลั่นกรองต่อไปโดยจะส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาที่เกี่ยวข้องตรวจสอบคุณภาพของบทความ เมื่อผู้ทรงคุณวุฒิได้พิจารณาบทความแล้ว หากมีจุดที่ควรแก้ไขกองบรรณาธิการจะนำส่งบทความกลับไปให้ผู้เขียนแก้ไข และส่งกลับมาพิจารณาอีกครั้ง หากพิจารณาแล้วควรตีพิมพ์ในวารสาร กองบรรณาธิการจะออกหนังสือรับรองการพิมพ์ต่อไป

### 4. ข้อกำหนดของบทความต้นฉบับ

1. ใช้กระดาษขนาด A4 พิมพ์ห่างจากขอบกระดาษ 1 นิ้ว ทั้งสี่ด้าน พิมพ์หน้าเดียว ใส่เลขหน้าที่มุมบนขวา จำนวนหน้าของเนื้อหารวมตารางและรูปภาพไม่ต่ำกว่า 10 หน้า แต่ไม่ควรเกิน 15 หน้า

2. ข้อความในบทความย่อและบทความทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษให้ใช้อักษร TH Sarabun PSK ระยะห่าง 1 บรรทัดตลอดบทความ ส่วนตัวเลขให้ใช้เลขอารบิก

3. ส่วนต้นของบทความ ประกอบด้วย 1) ชื่อเรื่องใช้ตัวเข้ม 2) ชื่อผู้เขียน 3) หน่วยงานที่สังกัด (ถ้ามี) และ e-mail address ใช้ตัวอักษรปกติ โดยระบุทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษไว้ที่ส่วนต้นของบทความย่อภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

4. ส่วนของบทความย่อให้ดำเนินการดังนี้

4.1 บทคัดย่อภาษาไทย ประกอบด้วยคำว่า "บทคัดย่อ" จัดชิดขอบซ้ายตัวหนา และเนื้อหาของบทคัดย่อความยาวไม่เกิน 250 คำ และคำสำคัญภาษาไทย 3-5 คำ

4.2 บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ประกอบด้วยคำว่า "Abstract" จัดชิดขอบซ้ายตัวหนา และเนื้อหาของบทคัดย่อภาษาอังกฤษ ความยาวไม่เกิน 250 คำ และคำสำคัญภาษาอังกฤษ 3-5 คำ โดยบทคัดย่อภาษาอังกฤษต้องมีเนื้อหาตรงกับบทคัดย่อภาษาไทย

## 5. ส่วนของเนื้อหา

### 5.1 สำหรับบทความวิจัย ประกอบด้วยหัวข้อหลักต่อไปนี้

1) บทนำ หรือ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา (Background and Significance of the Study)

2) วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Objective)

3) กรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework)

4) วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methodology)

ประกอบด้วย ประชากร ตัวอย่างหรือผู้เข้าร่วมวิจัยหรือผู้ให้ข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการพัฒนาเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูลและระยะเวลาที่เก็บข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

5) ผลการวิจัย (Results)

6) อภิปราย (Discussion)

7) ข้อเสนอแนะ (Recommendation)

8) เอกสารอ้างอิง (References)

### 5.2 สำหรับบทความวิชาการ ประกอบด้วยหัวข้อหลักต่อไปนี้

1) บทนำ (Introduction)

2) เนื้อเรื่อง (Body) โดยอาจแบ่งเป็นประเด็นหรือหัวข้อย่อย

ตามความเหมาะสม

3) บทสรุป (Conclusion)

4) กิตติกรรมประกาศ (Acknowledgment) (ถ้ามี)

5) เอกสารอ้างอิง (References)

6. การอ้างอิงในเนื้อหาและรายการอ้างอิงทำยบทความเป็นภาษาอังกฤษทั้งหมด โดยใช้การอ้างอิงรูปแบบ APA (American Psychological Association)
7. กรณีตาราง กำหนดหมายเลขตารางและชื่อตารางไว้บนตารางชิดขอบซ้าย และให้มีเฉพาะเส้นแนวนอนเท่านั้น โดยความกว้างของตารางไม่เกิน 15 เซนติเมตร
8. กรณีภาพหรือแผนภาพ กำหนดหมายเลขและชื่อของภาพหรือแผนภาพไว้ใต้ภาพหรือแผนภาพ โดยความกว้างของภาพหรือ แผนภาพต้องไม่เกิน 15 เซนติเมตร และจัดภาพให้อยู่กึ่งกลางหน้ากระดาษ

## คำแนะนำสำหรับผู้ประสงค์ส่งบทความตีพิมพ์ในวารสารพระพุทธศาสนา เขตลุ่มแม่น้ำโขง

### 1. เป้าหมายและขอบเขต

วารสารพระพุทธศาสนาเขตลุ่มแม่น้ำโขง หรือ Buddhism in Mekong Region เป็นวารสารวิชาการเพื่อส่งเสริมการตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิจัย บทความวิชาการ บทปริทรรศน์ และบทความวิจารณ์หนังสือ ด้านพระพุทธศาสนา ปรัชญา ภูมิปัญญา และศิลปวัฒนธรรม

วารสารมีกำหนดตีพิมพ์เผยแพร่ปีละ 2 ฉบับ (ราย 6 เดือน)

ฉบับที่ 1 (มกราคม-มิถุนายน)

ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม)

### 2. คำแนะนำ

1. ผลงานที่ส่งตีพิมพ์จะต้องไม่เคยเผยแพร่ในสิ่งตีพิมพ์อื่นใดมาก่อนและต้องไม่อยู่ในระหว่างการพิจารณาของวารสารอื่น การละเมิดลิขสิทธิ์ถือเป็นความรับผิดชอบของผู้ส่งบทความโดยตรง
2. ต้นฉบับที่ส่งตีพิมพ์ต้องเป็นภาษาไทยหรือภาษาอังกฤษเท่านั้น
3. ต้นฉบับต้องผ่านการกลั่นกรองโดยผู้ทรงคุณวุฒิและได้รับความเห็นชอบจากกองบรรณาธิการ
4. ในกรณีที่เป็นบทความแปล ต้องได้รับอนุญาตจากเจ้าของลิขสิทธิ์ โดยการขออนุญาตให้เป็นไปตามหลักจริยธรรมสากล
5. ข้อความ เนื้อหา รูปภาพ และตาราง ที่ตีพิมพ์ในวารสาร เป็นความรับผิดชอบของผู้เขียนบทความแต่เพียงผู้เดียว มิใช่ความคิดเห็นและความรับผิดชอบของกองบรรณาธิการวารสาร กองจัดการ และมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
6. ผลงานที่ได้รับการตีพิมพ์ถือเป็นลิขสิทธิ์ของวารสาร

### 3. ข้อมูลเกี่ยวกับการพิจารณาบทความ

บทความจะได้รับการพิจารณาลงตีพิมพ์จะต้องผ่านการพิจารณาจากกองบรรณาธิการและผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาที่เกี่ยวข้องโดยมีกระบวนการดังนี้

1. กองบรรณาธิการจะแจ้งรายละเอียดให้ผู้ส่งบทความทราบเมื่อกองบรรณาธิการได้รับบทความเรียบร้อยสมบูรณ์
2. กองบรรณาธิการจะตรวจสอบหัวข้อและเนื้อหาของบทความ ความเหมาะสม และความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของวารสาร รวมถึงประโยชน์ทั้งในเชิงทฤษฎีและปฏิบัติ
3. กรณีที่กองบรรณาธิการพิจารณาเห็นควรรับบทความไว้เพื่อตีพิมพ์ กองบรรณาธิการจะดำเนินการส่งบทความเพื่อทำการกลั่นกรองต่อไปโดยจะส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาที่เกี่ยวข้องตรวจสอบคุณภาพของบทความ เมื่อผู้ทรงคุณวุฒิได้พิจารณาบทความแล้ว หากมีจุดที่ควรแก้ไขกองบรรณาธิการจะนำส่งบทความกลับไปให้ผู้เขียนแก้ไข และส่งกลับมาพิจารณาอีกครั้ง หากพิจารณาแล้วควรตีพิมพ์ในวารสาร กองบรรณาธิการจะออกหนังสือรับรองการพิมพ์ต่อไป

### 4. ข้อกำหนดของบทความต้นฉบับ

1. ใช้กระดาษขนาด A4 พิมพ์ห่างจากขอบกระดาษ 1 นิ้ว ทั้งสี่ด้าน พิมพ์หน้าเดียว ใส่เลขหน้าที่มุมบนขวา จำนวนหน้าของเนื้อหารวมตารางและรูปภาพไม่ต่ำกว่า 10 หน้า แต่ไม่ควรเกิน 15 หน้า

2. ข้อความในบทความย่อและบทความทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษให้ใช้อักษร TH Sarabun PSK ระยะห่าง 1 บรรทัดตลอดบทความ ส่วนตัวเลขให้ใช้เลขอารบิก

3. ส่วนต้นของบทความ ประกอบด้วย 1) ชื่อเรื่องใช้ตัวเข้ม 2) ชื่อผู้เขียน 3) หน่วยงานที่สังกัด (ถ้ามี) และ e-mail address ใช้ตัวอักษรปกติ โดยระบุทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษไว้ที่ส่วนต้นของบทความย่อภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

4. ส่วนของบทความย่อให้ดำเนินการดังนี้

4.1 บทคัดย่อภาษาไทย ประกอบด้วยคำว่า "บทคัดย่อ" จัดชิดขอบซ้ายตัวหนา และเนื้อหาของบทคัดย่อความยาวไม่เกิน 250 คำ และคำสำคัญภาษาไทย 3-5 คำ

4.2 บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ประกอบด้วยคำว่า "Abstract" จัดชิดขอบซ้ายตัวหนา และเนื้อหาของบทคัดย่อภาษาอังกฤษ ความยาวไม่เกิน 250 คำ และคำสำคัญภาษาอังกฤษ 3-5 คำ โดยบทคัดย่อภาษาอังกฤษต้องมีเนื้อหาตรงกับบทคัดย่อภาษาไทย

## 5. ส่วนของเนื้อหา

### 5.1 สำหรับบทความวิจัย ประกอบด้วยหัวข้อหลักต่อไปนี้

1) บทนำ หรือ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา (Background and Significance of the Study)

2) วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Objective)

3) กรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework)

4) วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methodology)

ประกอบด้วย ประชากร ตัวอย่างหรือผู้เข้าร่วมวิจัยหรือผู้ให้ข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการพัฒนาเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูลและระยะเวลาที่เก็บข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

5) ผลการวิจัย (Results)

6) อภิปราย (Discussion)

7) ข้อเสนอแนะ (Recommendation)

8) เอกสารอ้างอิง (References)

### 5.2 สำหรับบทความวิชาการ ประกอบด้วยหัวข้อหลักต่อไปนี้

1) บทนำ (Introduction)

2) เนื้อเรื่อง (Body) โดยอาจแบ่งเป็นประเด็นหรือหัวข้อย่อย

ตามความเหมาะสม

3) บทสรุป (Conclusion)

4) กิตติกรรมประกาศ (Acknowledgment) (ถ้ามี)

5) เอกสารอ้างอิง (References)

6. การอ้างอิงในเนื้อหาและรายการอ้างอิงทำยบทความเป็นภาษาอังกฤษทั้งหมด โดยใช้การอ้างอิงรูปแบบ APA (American Psychological Association)
7. กรณีตาราง กำหนดหมายเลขตารางและชื่อตารางไว้บนตารางชิดขอบซ้าย และให้มีเฉพาะเส้นแนวนอนเท่านั้น โดยความกว้างของตารางไม่เกิน 15 เซนติเมตร
8. กรณีภาพหรือแผนภาพ กำหนดหมายเลขและชื่อของภาพหรือแผนภาพไว้ใต้ภาพหรือแผนภาพ โดยความกว้างของภาพหรือ แผนภาพต้องไม่เกิน 15 เซนติเมตร และจัดภาพให้อยู่กึ่งกลางหน้ากระดาษ