

พุทธวิธีการส่งเสริมความปรองดองสมานฉันท์ในองค์กรของผู้บริหาร
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง
Buddhist Methods to Promote Harmony in the Organization
of Local Administrative Organization Administrators
at Maetha District in Lampang Province

1. พระมหาอินทร์วงศ์ วงศ์ไชยคำ*, 2. พระมหาบวรวิทย์ รตนโชโต,
3. พระกิตติพงษ์ สมณะ, 4. ยุทธนา ประณีต, 5. พัชรียา ฟองจินดา

1. Phramaha Inthawong Wongchaikham*, 2. Phramaha Bowornwit Ratanachoto,
3. Phra Kittiphong Samana, 4. Yutthana Praneet, 5. Patchariya Fongchata

1., 2., 3., 4., 5. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง

1., 2., 3., 4., 5. Mahachulalonghornrajavidyalaya University, Lampang Buddhist College

*Corresponding Author Email: inthawong_iss@hotmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความปรองดองสมานฉันท์ในองค์กรของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2) เปรียบเทียบความปรองดองสมานฉันท์ในองค์กรของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) นำเสนอการประยุกต์ใช้หลักพุทธวิธีส่งเสริมความปรองดองสมานฉันท์ในองค์กรของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง เป็นการวิจัยผสานวิธี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ บุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง จำนวน 207 คน วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าที และการทดสอบค่าเอฟ การวิจัยเชิงคุณภาพได้สัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 รูป/คน วิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลเชิงพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับความปรองดองสมานฉันท์ในองค์กรของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง มีค่าเฉลี่ยการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.99$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ด้านการหยุดใช้ความรุนแรงเพื่อหยุดยั้งความหยาบกร้าวเป็นอันดับแรก ($\bar{x} = 4.02$) ด้านการสร้างเชื่อมั่นและไว้วางใจ ($\bar{x} = 4.00$) และด้านการเอาใจเขามาใส่ใจเรา ($\bar{x} = 3.95$) ตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบความปรองดองสมานฉันท์ในองค์กรของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ และอายุราชการ มีความเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ส่วนบุคลากรที่มีระดับการศึกษาและสังกัด มีความเห็นแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

3. ด้านการประยุกต์ใช้หลักพุทธวิธีในการส่งเสริมความปรองดองสมานฉันท์ในองค์กรของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง พบว่า ได้มีการประยุกต์สาราณียธรรมมาใช้ในการส่งเสริมความปรองดองสมานฉันท์ในองค์กร

คำสำคัญ: 1. ความปรองดองสมานฉันท์; 2. สาราณียธรรม; 3. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ABSTRACT

This research article aimed to: 1) Examine the organizational cohesion indices among local administrative organization executives; 2) Conduct comparative analysis of organizational cohesion among local administrative organization executives, stratified by demographic variables; 3) Propose the application of Buddhist doctrinal principles to enhance organizational cohesion among local administrative organization executives in Mae Tha District, Lampang Province. The study employed a mixed-methods research design. The quantitative sample comprised 207 personnel from local administrative organizations in Mae Tha District, Lampang Province. Data collection and quantitative analysis were done using computer programs. Statistics used in this study were frequency distributions, percentages, means, and standard deviations. Hypothesis testing was conducted using t-test and F-test. The qualitative component involved in-depth interviews with 10 purposively selected key informants. Qualitative data underwent thematic analysis and were presented as descriptive narratives.

The research found that:

1. Organizational cohesion indices among local administrative organization executives in Mae Tha District, Lampang Province demonstrated moderate levels of integrative participation ($\bar{X} = 3.99$). Factor analysis indicated primacy of conflict mitigation to reduce psychological distress ($\bar{X} = 4.02$), followed by establishment of interpersonal trust and institutional confidence ($\bar{X} = 4.00$), and empathetic understanding ($\bar{X} = 3.95$), respectively.
2. Comparative analysis of organizational cohesion among local administrative organization executives in Mae Tha District, Lampang Province, stratified by demographic variables, indicated that gender, age, and organizational tenure yielded no statistically significant differences, thus failing to support the proposed hypothesis. Conversely, educational attainment and organizational affiliation demonstrated statistically significant differences, supporting the proposed hypothesis.
3. Regarding the application of Buddhist doctrinal principles to enhance organizational cohesion among local administrative organization executives in Mae Tha District, Lampang Province, applying the principles of Sārāṇīya Dhamma to foster unity and reconciliation in organizational settings.

Keywords: 1. Harmony; 2. Saraniyadhamma; 3. Local Government Organization

บทนำ

องค์กร คือ กลุ่มคนที่ร่วมกันทำงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย เป็นการรวมตัวกันของคนที่มีความคิด ความเห็น ผลประโยชน์ ทัศนคติ รสนิยมเหมือนกัน และกลุ่มที่รวมตัวกันขึ้นมานี้จำเป็นต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน เพื่อให้เป็นไปตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ในตอนแรก เมื่อมีการรวมกลุ่มกันจึงเป็นปรากฏการณ์ปกติที่จะเกิดความขัดแย้งขึ้นได้ภายในองค์กร เนื่องจากองค์กรได้รวมเอามนุษย์ที่มีความแตกต่างกันมาอยู่รวมกัน ความขัดแย้งจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อแต่ละฝ่ายมีจุดมุ่งหมายที่ไปด้วยกันไม่ได้และมีค่านิยมที่แตกต่างกัน ไม่ยอมรับกันทั้งในด้านความคิดเห็น ค่านิยม ความเชื่อ ทัศนคติ เป้าหมาย วิธีการทำงาน การรับรู้ และผลประโยชน์ความต้องการที่ไม่ตรงกัน (ณัฐนิชา กังสดาลทิพย์, 2564) อาจกล่าวโดยภาพกว้าง ๆ ได้ว่า ความ

ขัดแย้งเกิดจากการที่บุคคลต้องตัดสินใจอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยที่การเลือกนั้นอาจเต็มใจหรือจำใจเลือก ความขัดแย้งระหว่างบุคคลเป็นสถานการณ์ที่การกระทำของฝ่ายหนึ่งไปขัดขวางหรือสกัดกั้นการกระทำของอีกฝ่ายหนึ่ง ในการที่จะบรรลุเป้าหมายหรือการที่บุคคลที่มีความแตกต่างกันในค่านิยม ความสนใจ แนวคิด วิธีการเป้าหมาย ต้องมาติดต่อกัน ทำงานด้วยกัน หรืออยู่ร่วมกันในสังคมเดียวกัน โดยที่ความแตกต่างนี้เป็นสิ่งที่ไม่สอดคล้องกันหรือไปด้วยกันไม่ได้ (ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, 2550)

ความขัดแย้งทำให้เกิดผลกระทบในเชิงลบต่อองค์กรหลายประการ เช่น ทำให้บุคลากรเกิดความท้อแท้ เครียด หดกำลังใจในการทำงาน ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง ทำให้สัมพันธภาพระหว่างบุคคลเสื่อมลง บรรยากาศในการทำงานเสียไป ไม่ว่าจะเป็นการคบค้าสมาคมหรือการพูดคุยเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกันลดลง รวมไปถึงความไว้วางใจหรือความเชื่อใจระหว่างกันก็อาจหมดสิ้นไป ทำให้เกิดความบาดหมางและขาดการให้ความร่วมมือในการทำงาน นอกจากนั้นยังทำให้แตกความสามัคคี เกิดการต่อต้านทั้งโดยทางลับและเปิดเผย เกิดการต่อสู้หักล้างกันด้วยวิธีการต่าง ๆ จนอาจทำให้เป็นปัญหาใหญ่ ก่อให้เกิดการสูญเสียบุคลากร เสียทรัพยากรขององค์กรโดยไม่จำเป็น กับทั้งยังจะทำให้เกิดความเสี่ยงในการบริหาร เนื่องจากผู้บริหารอาจได้รับข้อมูลไม่เพียงพอต่อการตัดสินใจหรือข้อมูลที่ได้รับเป็นข้อมูลที่บิดเบือน ทำให้องค์กรไร้เสถียรภาพและสูญเสียโอกาสในการแข่งขัน เมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้นในองค์กรแล้ว มนุษย์มักมีทางเลือกในการจัดการกับความขัดแย้งนั้นอยู่ 2 ทางหลัก คือ 1) การเลือกใช้ความรุนแรงเพื่อแก้ไขกับปัญหาความขัดแย้ง 2) การใช้สันติวิธีในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง (วันชัย วัฒนศัพท์, 2550) สำหรับการใช้สันติวิธีในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในองค์กรนั้น อาจจำแนกออกเป็น 5 วิธี ได้แก่ การหลีกเลี่ยง การปรองดอง การประนีประนอม การแข่งขัน และการร่วมมือกัน (สัมมา รณิธย์, 2553)

การปรองดองสมานฉันท์เป็นหนึ่งในวิธีการสำคัญสำหรับการบริหารความขัดแย้งในองค์กรเชิงสันติ มาจากคำ 2 คำ คือ ความปรองดอง กับ สมานฉันท์ ความปรองดองเป็นการจัดการความขัดแย้งระหว่างกลุ่มต่าง ๆ ในสังคมที่เคยแตกแยก ต่อสู้ และปะทะกัน ทั้งในระดับความคิดและในระดับการใช้ความรุนแรงทางกายภาพ ในการตกลงเพื่อเข้าสู่การเจรจาสันติภาพ (Peace talk) ระหว่างกลุ่มต่าง ๆ โดยไม่ใช้ความรุนแรงและทำการสร้างองค์กรหรือสถาบันที่เป็นประชาธิปไตยในการเข้ามาช่วยปรองดองและต่อรองอำนาจระหว่างกลุ่มต่าง ๆ (Colleen, 2010) อาจจะตีความหมาย ของคำว่า “ประสมกลมเกลียวเป็นหนึ่งในเดียวของกลุ่มคนต่าง ๆ ในสังคม” (Abu-Nimer, 2001) ส่วนคำว่า สมานฉันท์ หมายถึง ความเห็นพ้องต้องกันในด้านความคิดเห็นความไว้วางใจกัน การมีฉันทะเสมอกัน มีความพอใจร่วมกัน พร้อมใจกัน มีความต้องการที่จะทำการอย่างใดอย่างหนึ่งตรงกัน หรือเสมอเหมือนกันในทางที่ร้ายหรือดีก็ได้ (วัดญาณเวศกวัน, 2550) การปรองดองสมานฉันท์ จึงเป็นกลวิธีในการบริหารความขัดแย้งแบบสันติวิธี โดยอาศัยความเข้าใจกัน ความเห็นใจกัน ความเชื่อมั่นต่อกัน และมีความพอใจที่จะจัดความขัดแย้งร่วมกันด้วยความสมัครใจ

การปกครองส่วนท้องถิ่น (Local government) ถือเป็นการบริหารราชการรูปแบบหนึ่ง ที่เป็นพื้นฐานการพัฒนาประเทศและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยของประเทศไทยที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด มีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนา และเข้าไปแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นนั้นได้อย่างทันท่วงที โดยให้สิทธิแก่ชุมชนในการตัดสินใจดำเนินภารกิจต่าง ๆ ของท้องถิ่น การให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้และฝึกปฏิบัติการปกครองในระบอบประชาธิปไตย แบบมีส่วนร่วมโดยท้องถิ่น (อนุจิตร ชินสาร, 2564) ปัญหาที่มักเกิดขึ้นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น มักเกิดขึ้นเพราะบุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบแบบแผนและกฎหมาย ผู้บริหารมองแต่ผลประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าประโยชน์ส่วนรวม ผู้บริหารขาดภาวะผู้นำ เพราะการบริหารภายในองค์กรจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวปัจจัยสำคัญที่สุด คือ ภาวะผู้นำ ถ้าองค์กรใดได้ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะสามารถสั่งการและใช้อิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงาน ตลอดจนทำกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กรให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี (พระถวิล ถิริจิตโต (ไยปางแก้ว), 2565) รวมทั้งปัญหาโครงสร้างและระบบการ

บริหารงานยังขาดการตรวจสอบที่มีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดความขัดแย้งหรือไม่ลงรอยกันระหว่างสภาที่ฝ่ายบริหาร โดยเฉพาะสาเหตุจากการต่อรองผลประโยชน์การจัดสรรงบประมาณเป็นหลัก อีกทั้งการปฏิบัติงานของบุคลากรยังไม่เป็นระบบและปัญหาเกี่ยวกับการจัดเก็บเอกสารงานสารบรรณ อีกทั้งยังมีปัญหาเกี่ยวกับการคลังและระเบียบงานพัสดุ การประมาณรายการรายได้และตั้งงบประมาณรายจ่าย ระบบฐานสถิติต่าง ๆ ส่งผลให้การจัดทำงบประมาณล่าช้า

ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยทั่วไปส่วนใหญ่จะมีปัญหาเรื่องการเมืองมีส่วนร่วมของบุคคลโดยทั่วไป ขาดการมีส่วนร่วมในการควบคุม ตรวจสอบ ติดตามการทำงานและปัญหาการบริหารภายใต้กฎหมายและระเบียบปฏิบัติที่มีมากมายและซับซ้อน ไม่สามารถสร้างความเข้าใจกับกฎระเบียบต่าง ๆ ได้ เป็นเหตุให้เกิดความขัดแย้งในองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาสาเหตุความขัดแย้งที่เป็นประเด็นสำคัญขององค์กรที่รวบรวมมา 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ความขัดแย้งในด้านความสัมพันธ์ 2) ความขัดแย้งในด้านผลประโยชน์ 3) ความขัดแย้งในด้านข้อมูล 4) ความขัดแย้งในด้านค่านิยมหรือความเชื่อ และ 5) ความขัดแย้งในโครงสร้าง (สุบัณฑิต จันทร์ส่วง และคณะ, 2562) ซึ่งความขัดแย้งเหล่านี้สมควรได้รับการแก้ไขด้วยแนวทางการสร้างความปรองดองสมานฉันท์

หลักของการปรองดองสมานฉันท์ คือ การยึดเอาสันติวิธี (Nonviolence) เป็นทางเลือกเผชิญความขัดแย้งมุ่งการแก้ไขความขัดแย้งโดยปราศจากการใช้ความรุนแรง ปราศจากอคติ มีเพียงแต่ความกล้า ความร่วมมือ และการมุ่งสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน แนวทางการส่งเสริมความปรองดองสมานฉันท์จึงเป็นแนวทางเดียวกันกับหลักพุทธธรรม ดังจะเห็นได้จากโอวาทปาฏิโมกข์ที่พระพุทธเจ้าได้ตรัสไว้ ความว่า “การไม่กล่าวร้ายผู้อื่น การไม่เบียดเบียนผู้อื่น...นี่คือคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้าทั้งหลาย” (พระไตรปิฎกภาษาไทย เล่ม 10 ข้อ 90 : 51) นอกจากนั้น ในพระพุทธเจ้ายังได้แสดงหลักสาราณียธรรม คือ ธรรมสำหรับการอยู่ร่วมกัน 6 ประการ ได้แก่ 1) เมตตาทายกรรม การทำดีต่อกัน 2) เมตตาวจีกรรม การพูดดีต่อกัน 3) เมตตา मनกรรม การคิดดีต่อกัน 4) สาธารณโภคี การแบ่งปันผลประโยชน์อย่างเท่าเทียมกัน 5) ทิฏฐิสามัญญตา มีความเห็นสอดคล้องกัน และ 6) สีลสามัญญตา มีความประพฤติเสมอกัน (พระไตรปิฎกภาษาไทย, 2539, เล่ม 11 ข้อ 317)

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาพุทธวิธีส่งเสริมความปรองดองสมานฉันท์ในองค์กรของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง โดยการนำหลักสาราณียธรรมมาเป็นแนวทางในการบริหารงานภายในองค์กร เพื่อนำมาเป็นแนวทางและประโยชน์ต่อการส่งเสริมความสมานฉันท์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในชุมชนและสังคมต่อไป

วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อศึกษาระดับความปรองดองสมานฉันท์ในองค์กรของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง
- 2) เพื่อเปรียบเทียบความปรองดองสมานฉันท์ในองค์กรของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
- 3) เพื่อนำเสนอการประยุกต์ใช้หลักพุทธวิธีส่งเสริมความปรองดองสมานฉันท์ในองค์กรของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง

ระเบียบวิธีวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย

ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ประกอบด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวม

ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) จากนั้นนำมาวิเคราะห์สังเคราะห์และใช้วิธีการผสมผสานระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มประชากรและนำมาวิเคราะห์ หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยการวิเคราะห์ประมวลผลทางสถิติในการวิจัย มีรายละเอียดดังนี้

1.1 การวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรในการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ บุคลากรสังกัดเทศบาล และ องค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง จำนวน 426 คน

1.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ โดยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง จำนวน 12 รูป/คน ได้แก่ นักวิชาการด้านพระพุทธศาสนา จำนวน 3 รูป/คน นักวิชาการด้านรัฐศาสตร์ จำนวน 3 คน และ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง จำนวน 6 คน

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ

2.1 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants)

ในการวิจัยครั้งนี้ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงกับผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับการวิจัย รวมจำนวน 12 รูป/คน ดังต่อไปนี้ กลุ่มที่ 1 นักวิชาการด้านศาสนา จำนวน 3 รูป/คน กลุ่มที่ 2 นักวิชาการด้านรัฐศาสตร์ จำนวน 3 คน กลุ่มที่ 3 ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง จำนวน 6 คน

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยจะใช้เครื่องมือสำรวจข้อมูลเชิงประจักษ์ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง และเครื่องมือการบันทึก ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพและนำข้อมูลเชิงปริมาณ

1) แบบสัมภาษณ์ (Interviews Form) (1) ศึกษาวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบความคิดในการสร้างแบบสัมภาษณ์ (2) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารการวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยพิจารณาถึงรายละเอียดต่าง ๆ เพื่อให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้ (3) ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสัมภาษณ์ (4) สร้างแบบสัมภาษณ์ให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) เพื่อนำมาวิเคราะห์

2) ลักษณะของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้สร้างแบบสัมภาษณ์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบสัมภาษณ์ที่ใช้เป็นแบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ซึ่งมีสาระสำคัญ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ให้สัมภาษณ์เจาะลึก (In-depth Interview)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับการส่งเสริมความปรองดองสมานฉันท์ในองค์กรของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง โดยใช้แนวคิดการสร้างความปรองดองสมานฉันท์ของ ลุค เฮยส์ (Luc Huyse) ได้แก่ 1) หลักการหยุดใช้ความรุนแรงเพื่อหยุดยั้งความหวาดกลัว 2) หลักการสร้างเชื่อมั่นและความไว้วางใจ 3) หลักการเอาใจเขามาใส่ใจเรา

ตอนที่ 3 เป็นแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับพุทธวิธีส่งเสริมความปรองดองสมานฉันท์ในองค์กรของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง โดยใช้หลักสัทธามณิธรรม 6 ประการ

ตอนที่ 4 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางสำหรับการประยุกต์หลักพุทธวิธีในการส่งเสริมความปรองดองสมานฉันท์ในองค์กรของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอน ดังนี้ 1) ขอหนังสือจาก ผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง ถึงผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการให้สัมภาษณ์ 2) ทำการนัดวัน เวลา และ สถานที่กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) เพื่อสัมภาษณ์ ตามที่กำหนดไว้ 3) ดำเนินการสัมภาษณ์ตามวัน เวลาและสถานที่ที่กำหนดนัดไว้จนครบทุกประเด็น โดยขออนุญาตใช้วิธีการจดบันทึกและการบันทึกเสียง ประกอบการสัมภาษณ์ 4) นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาถอดเทป และรวบรวมเพื่อวิเคราะห์โดยวิธีการที่เหมาะสมและนำเสนอต่อไป

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์โดยวิธีการดังนี้ 1) นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาถอดเสียงและบันทึกเป็นข้อความ 2) นำข้อความจากการสัมภาษณ์และการจดบันทึกมาจำแนกเป็นประเด็นและเรียบเรียง เฉพาะประเด็นที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย 3) วิเคราะห์คำให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยใช้ เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique) ประกอบบริบท (Context) 4) สังเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัยและนำเสนอต่อไป

3. การวิจัยเชิงปริมาณ

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากร ได้แก่ บุคลากรที่เป็นข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง จำนวน 426 คน

2) ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง ทั้งที่เป็นข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง จำนวน 207 คน โดยผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) โดยใช้สูตรของ Taro Yamane ซึ่งใช้ระดับความคลาดเคลื่อนที่ 0.05

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1) แบบสอบถาม (1) ศึกษาหลักการ ทฤษฎีเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (2) กำหนดกรอบเนื้อหา ในการสร้างเครื่องมือการวิจัย (3) กำหนดวัตถุประสงค์ในการสร้างเครื่องมือการวิจัยโดยขอคำปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษา (4) สร้างเครื่องมือในการวิจัย (5) นำเสนอร่างเครื่องมือที่สร้างขึ้นในการวิจัยเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ ในการสร้างเครื่องมือ

2) ลักษณะของเครื่องมือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ บุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง โดยมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และสังกัดในหน่วยงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการส่งเสริมความปรองดองสมานฉันท์ในองค์กรของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง ได้แก่ 1) การหยุดใช้ความรุนแรงเพื่อหยุดยั้งความหวาดกลัว 2) การสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจ 3) หลักการเอาใจเขามาใส่ใจเรา ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ 5 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับ มากที่สุด 4 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับ มาก 3 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับ ปานกลาง 2 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับ น้อย 1 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับ น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับหลักสารณียธรรม 6 ในการส่งเสริมความปรองดองสมานฉันท์ในองค์กรของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง ที่ใช้วัดซึ่งมีลักษณะ

เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ 5 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับ มากที่สุด 4 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับ มาก 3 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับ ปานกลาง 2 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับ น้อย 1 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับ น้อยที่สุด

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา พุทธวิธีส่งเสริมความปรองดองสมานฉันท์ในองค์กรของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอมะนัง จังหวัด ลำปาง

3) การหาคุณภาพเครื่องมือ (1) ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบ เครื่องมือที่สร้างไว้ (2) หาความเที่ยงตรง (Validity) โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเสนอ ประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อขอความเห็นชอบและนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม จำนวน 5 ท่าน การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัยก่อนนำไปใช้เพื่อพิจารณาทั้งในด้าน เนื้อหา สาระและโครงสร้างของคำถาม ตลอดจนภาษาที่ใช้และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยหาค่า ดัชนี ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์หรือหาค่า IOC (Index of Item - Objective Congruence)

4) หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไป ทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรในเทศบาลตำบลเกาะคา อำเภอกะคา จังหวัดลำปาง ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ ใช้ในการวิจัย จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (a coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

5) นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบและจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้แจกกลุ่มตัวอย่างจริงในการวิจัยต่อไป

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้ 1) ขออนุญาตจากผู้อำนวยการ หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง ถึงผู้บริหาร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอมะนัง จังหวัดลำปาง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามจาก บุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอมะนัง จังหวัดลำปาง 2) ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอมะนัง จังหวัด ลำปาง จำนวน 207 คน

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อการวิจัยทาง สังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม หลังจากที่ได้ทำการเก็บ รวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้ โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ดังนี้

สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) สำหรับอธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง และพรรณนาการส่งเสริมความปรองดองสมานฉันท์ในองค์กรของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอมะนัง จังหวัดลำปาง และสถิติที่ใช้คือ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้สำหรับทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อ การส่งเสริมความปรองดองสมานฉันท์ในองค์กรของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอมะนัง จังหวัด ลำปาง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สถิติที่ใช้คือการทดสอบค่าที (t-test) ในกรณีตัวแปรต้นสองกลุ่ม และการ ทดสอบค่าเอฟ (F-test) ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ในกรณีตัวแปรต้น

ตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป เมื่อพบว่ามีความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD.)

การแบ่งช่วงคะแนนเฉลี่ยซึ่งใช้เป็นเกณฑ์มาตรฐานเพื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับค่า คะแนนที่คำนวณได้ตามขั้นตอนที่ระบุไว้โดยเกณฑ์ 5

ค่าคะแนนเฉลี่ย	ความหมายค่าคะแนนเฉลี่ย	
4.51 – 5.00	หมายถึง	มีความคิดเห็นในระดับ มากที่สุด
3.51 – 4.50	หมายถึง	มีความคิดเห็นในระดับ มาก
2.51 – 3.50	หมายถึง	มีความคิดเห็นในระดับ ปานกลาง
1.51 – 2.50	หมายถึง	มีความคิดเห็นในระดับ น้อย
1.00 – 1.50	หมายถึง	มีความคิดเห็นในระดับ น้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิด (Open ended Question) สำหรับข้อความปลายเปิด ผู้วิจัยจะทำการเก็บข้อมูลได้กำหนดตามกรอบของการวิจัย จากนั้นนำข้อมูลที่ได้นำมาจัดกลุ่มข้อมูล (Data Grouping) ตามกรอบที่ได้กำหนดเอาไว้แล้วทำการวิเคราะห์โดยการแจกแจง ความถี่ (Frequency)

ผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง พุทธวิธีส่งเสริมความปรองดองสมานฉันท์ในองค์กรของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ระดับความปรองดองสมานฉันท์ในองค์กรของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง มีค่าเฉลี่ยการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.99$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ด้านการหยุดใช้ความรุนแรงเพื่อหยุดยั้งความหวาดกลัวเป็นอันดับแรก ($\bar{x} = 4.02$) ด้านการสร้างเชื่อมั่นและไว้วางใจ ($\bar{x} = 4.00$) และด้านการเอาใจเขามาใส่ใจเรา ($\bar{x} = 3.95$) ตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบความปรองดองสมานฉันท์ในองค์กรของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ และอายุราชการ มีความเห็นต่อการส่งเสริมความปรองดองสมานฉันท์ในองค์กรของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ส่วนบุคลากรที่มีระดับการศึกษาและสังกัด มีความเห็นต่อการส่งเสริมความปรองดองสมานฉันท์ในองค์กรของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

3. ด้านการประยุกต์ใช้หลักพุทธวิธีในการส่งเสริมความปรองดองสมานฉันท์ในองค์กรของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง พบว่า ได้มีการประยุกต์สาราณียธรรม 6 ประการ มาใช้ในการส่งเสริมความปรองดองสมานฉันท์ในองค์กร ได้แก่ 1) หลักเมตตาทายกรรม คือ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีความเอื้ออาทร มีการใช้ภาษาที่สุภาพ อ่อนน้อมถ่อมตน ไม่เข้มแข็งแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่มีพฤติกรรมก้าวร้าว รุกราน หรือแสดงท่าทีที่เป็นโทษต่อบุคลากร 2) หลักเมตตาจริกรรม คือ การจัดให้มีการอบรมให้บุคลากรเรียนรู้เทคนิคการสื่อสารที่เน้นความสัมพันธ์ที่ดี การมีมนุษยสัมพันธ์ในองค์กร พร้อมทั้งใช้วาจาที่แสดงออกถึงความเป็นมิตร พูดในทางสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ 3) หลักเมตตาโมกกรรม คือ การยกระดับวุฒิภาวะและความสามารถทางด้านปัญญา ให้มีจิตใจที่เข้มแข็งไม่หวั่นไหวง่าย ปราศจากอคติ 4) คิดแต่ในทางมุ่งดีมุ่งเจริญต่อทั้งองค์กรและบุคลากรอย่างจริงใจ 5) หลักสัทธาจริกรรม คือ การพัฒนาสังคมและประชาชนอย่างแท้จริง จัดสรรผลประโยชน์อย่างเป็นธรรมและทั่วถึง ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน สร้างความเสมอภาคและความยุติธรรมให้เกิดขึ้นในองค์กร 6) หลักศีลสมาธิจริกรรม คือ การสร้างระเบียบขององค์กรอย่างชัดเจน ปฏิบัติตามกฎหมาย กติกานั้นอย่างเคร่งครัด มีการเสริมแรงหรือการลงโทษ และ 7) หลักทวิญญูจริกรรม คือ การกำหนดวิสัยทัศน์

พันธกิจ แผนปฏิบัติการให้ชัดเจน ให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการวางแผนองค์กร รับฟังความคิดเห็นต่างอย่างจริงใจและเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากผลการวิเคราะห์ระดับความปรองดองสมานฉันท์ในองค์กรของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอมะนัง จังหวัดลำปาง จากการศึกษาพบว่า พุทธวิธีส่งเสริมความปรองดองสมานฉันท์ในองค์กรของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอมะนัง จังหวัดลำปาง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง จำแนกรายด้าน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีระดับมากที่สุด คือ การหยุดใช้ความรุนแรงเพื่อหยุดยั้งความหวาดกลัว รองลงมาคือการสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจ และการเอาใจเขามาใส่ใจเรา ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารส่วนมากมีหน้าที่ที่เป็นมิตรต่อบุคลากร ไม่มีพฤติกรรมที่สร้างความหวาดกลัวต่อผู้ใต้บังคับบัญชา นอกจากนั้น การทำงานในหน่วยงานของรัฐย่อมมีกฎหมายคุ้มครองผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องปฏิบัติตามกฎหมายนั้นอย่างเคร่งครัด รวมถึงการสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจ และการเอาใจเขามาใส่ใจเรา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาสันติ ธีรภทโท นานาบำรุง (2562) ได้วิจัยการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารงานภาครัฐเพื่อความปรองดองในสังคมไทย ผลการวิจัยพบว่า การบริหารเพื่อความปรองดองของสังคมไทย การหยุดใช้ความรุนแรงเพื่อหยุดยั้งความหวาดกลัว การสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจ และการเอาใจเขามาใส่ใจเรา และสอดคล้องบทความวิชาการของ จันทนา อินทนิม และ ฤทัยทิพย์ จันทรสระแก้ว (2563) ที่ศึกษาวิจัยทางออกของความต่าง : การสร้างความปรองดองสมานฉันท์ในระบอบประชาธิปไตยไทย ที่ศึกษาพบว่า การสร้างความปรองดองให้เกิดขึ้นในสังคม คือ การผลักดันขับเคลื่อนการสร้างความปรองดอง เปิดพื้นที่เพื่อสร้างบรรยากาศถึงความเป็นไปได้ในการหาทางออกร่วมกัน การพูดคุยเจรจาทุกฝ่ายด้วย กระบวนการที่ยอมรับของกลุ่มพลังในสังคม เหตุแห่งความขัดแย้งได้รับการแก้ไขหรือจัดการภายใต้กลไกที่ขอบธรรมอันนำไปสู่สังคมร่วมกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภัณฑิต จันทรสว่าง และคณะ (2562) ได้ศึกษาการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมความสมานฉันท์ ในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครสวรรค์ ผลการศึกษาพบว่า การส่งเสริมความสมานฉันท์ในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครสวรรค์ มี 3 ด้าน คือ 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมและยอมรับร่วมกัน 2) การบริหารโดยบังคับใช้กฎหมายที่เท่าเทียมกัน และ 3) การรณรงค์สร้างความรักความสามัคคีเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม

2. จากผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความปรองดองสมานฉันท์ในองค์กรของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอมะนัง จังหวัดลำปาง จากผลการทดสอบสมมติฐาน พุทธวิธีส่งเสริมความปรองดองสมานฉันท์ในองค์กรของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอมะนัง จังหวัดลำปาง มีตัวแปรที่ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน 3 ตัวแปร ได้แก่ เพศ อายุ และ อายุราชการ และมี 2 ตัวแปรที่ยอมรับสมมติฐาน คือ ระดับการศึกษา และสังกัด อภิปรายผลได้ดังนี้ เพศ อายุ และอายุราชการของบุคลากรที่แตกต่างกันมีความเห็นเกี่ยวกับพุทธวิธีส่งเสริมความปรองดองสมานฉันท์ในองค์กรของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีอายุราชการและสังกัดแตกต่างกัน มีความเห็นเกี่ยวกับพุทธวิธีส่งเสริมความปรองดองสมานฉันท์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่แตกต่างกัน พระใบฎีกาบุญส่ง ปุณณภาโค และคณะ (2566) ซึ่งศึกษาการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมความปรองดองสมานฉันท์ของประชาชนเทศบาลตำบลหมูสี อำเภopakทอง จังหวัดนครราชสีมา ที่ศึกษาพบว่า ประชาชนที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ต่อเดือน ต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีต่อการส่งเสริมความปรองดองสมานฉันท์ของประชาชนเทศบาลตำบลหมูสี อำเภopakทอง จังหวัดนครราชสีมา ไม่แตกต่างกัน อนึ่ง อายุ เป็นสิ่งที่ส่งผลต่อการสร้างความปรองดองสมานฉันท์ได้อย่างมีนัยสำคัญ ดังปรากฏในงานวิจัยของ อารี พุ่มประไพทย์ และคณะ (2561) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง ผลของโปรแกรมสร้างเสริมพฤติกรรมความปรองดองสำหรับวัยผู้ใหญ่ พบว่า วัยผู้ใหญ่สามารถจัดกิจกรรมเสริมสร้างความปรองดองได้ โดย

ใช้ระยะเวลาในการจัดกิจกรรม 12 สัปดาห์ ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับพฤติกรรมความปรองดองระดับดีหลังการอบรมเพิ่มขึ้น นอกจากนั้น ข้อเสนอแนะพบว่าการหยุดยั้งความรุนแรงในองค์กร การสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจ เป็นการสร้างความปรองดองแบบสันติวิธีที่ผู้บริหารองค์กรจำเป็นต้องมีทักษะเหล่านี้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ศูนย์ศึกษายุทธศาสตร์ สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ (2558) ที่ศึกษา บริบทแนวคิดสู่ความสำเร็จของการปรองดองสมานฉันท์ในระยะเปลี่ยนผ่านของสังคมไทย พบว่า การจัดการความขัดแย้งด้วยสันติวิธีหรือการไม่ใช้ความรุนแรงเป็นสำคัญ โดยถือว่าสันติวิธีเป็นทางเลือกหลักเมื่อเผชิญกับความขัดแย้ง

3. จากผลการวิเคราะห์พุทธวิธีส่งเสริมความปรองดองสมานฉันท์ในองค์กรของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง แนวทางในการส่งเสริมความปรองดองสมานฉันท์ในองค์กรของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรนำหลักสาราณียธรรมมาประยุกต์ใช้ในการส่งเสริมความปรองดองสมานฉันท์ โดยต้องนำมาปรับใช้ให้ครบทั้ง 6 ด้านจึงจะมีความสมบูรณ์แบบและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภากร เพ็ชรสุข (2566) ที่ได้ศึกษาพุทธวิธีจัดการความขัดแย้งในการใช้ทรัพยากรป่าชุมชนบ้านนาหวาย อำเภอนาหมื่น จังหวัดน่าน ผลการวิจัยพบว่า พุทธวิธีจัดการความขัดแย้งคือหลักสาราณียธรรม โดยเฉพาะหลักศีลสามัญญตา คือ การประพฤติสุจริตในสิ่งที่ตั้งมาอย่างสม่ำเสมอ และหลักทฎฐิสามัญญตา คือ การมีความเสมอภาคกันทางความคิด และเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระครูสุวรรณธรรมาภิมณฑ์ (สมชาย เจริญผา) และคณะ (2565) ได้ศึกษาการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรมเพื่อส่งเสริมความสมานฉันท์ในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมือง จังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า การประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรม 6 เพื่อส่งเสริมความสมานฉันท์การบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นอกจากนั้น งานวิจัยนี้ยังยืนยันให้เห็นว่า หลักพุทธวิธีนั้นเป็นหลักการสำคัญที่จะสามารถสร้างความปรองดองสมานฉันท์ได้เป็นอย่างดี เพราะหลักพุทธวิธีนั้นเป็นหลักของการประนีประนอมโดยพิจารณาถึงรากเหง้าของความขัดแย้งและแก้ไขปัญหาคความขัดแย้ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระอธิการเผด็จ ปฎิภาณ (เการาช) (2565) ที่ศึกษาเรื่อง “การสร้างความปรองดองและสมานฉันท์ของหมู่บ้านรักษาศีล 5 ชุมชนวังประจบ อำเภอเมือง จังหวัดตาก” พบว่า แนวทางการสร้างความปรองดองและสมานฉันท์ของหมู่บ้านรักษาศีล 5 ชุมชนวังประจบ อำเภอเมือง จังหวัดตาก สามารถสรุปได้เป็นหลักการได้ 6 ประการ คือ 1) ยึดหลักความถูกต้อง 2) หลักความเหมาะสม 3) หลักความบริสุทธิ์ 4) หลักความยุติธรรม 5) หลักพรหมวิหารธรรม 6) หลักความเสียสละ

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง “พุทธวิธีส่งเสริมความปรองดองสมานฉันท์ในองค์กรของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง” ผู้วิจัยสามารถสรุปองค์ความรู้ได้จากการวิจัย ดังนี้



จากแผนภาพที่ 1 สรุปได้ว่า พุทธวิธีส่งเสริมความปรองดองสมานฉันท์ในองค์กรของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง สามารถสรุปได้ว่า ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรนำหลักสาราณียธรรมมาปรับใช้ในองค์กร กล่าวคือ หลักเมตตาทายกรรม ควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีความเอื้ออาทรต่อกัน มีการใช้ภาษากายที่สุภาพ อ่อนน้อมถ่อมตน ไม่ข่มเหงรังแกกันได้บังคับบัญชา ไม่มีพฤติกรรมก้าวร้าว รุกรานหรือแสดงท่าทีที่เป็นโทษต่อบุคลากร และมีการช่วยเหลือกันอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งงานภายในองค์กรและส่วนตัว หลักเมตตาวจีกรรม ควรจัดให้มีการอบรมให้บุคลากรเรียนรู้เทคนิคการสื่อสารที่เน้นความสัมพันธ์ที่ดี การมีมนุษยสัมพันธ์ในองค์กร พร้อมทั้งใช้วาจาที่แสดงออกถึงความเป็นมิตร เว้นจากวจีทุจริต 4 ประการ และพูดในทางสร้างสรรค์เป็นประโยชน์ และไม่ทำร้ายจิตใจต่อกัน หลักเมตตาภคกรรม ควรจัดกิจกรรมการพัฒนาคิด เพื่อยกระดับบุคลิกภาพและความสามารถทางด้านปัญญา ให้มีจิตใจที่เข้มแข็งไม่หวั่นไหวง่าย พร้อมทั้งต้องมีจิตใจต้องปราศจากอคติ 4 คือ ไม่ลำเอียง คิดแต่ในทางมุ่งดี มุ่งเจริญต่อทั้งองค์กร และบุคลากรอย่างจริงจัง หลักสาราณโภคิ ควรมุ่งพัฒนาอย่างจริงจังเพื่อให้ได้ประโยชน์แก่สังคมและประชาชนอย่างแท้จริง ต้องจัดสรรผลประโยชน์อย่างเป็น

ธรรมและทั่วถึง ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน สร้างความเท่าเทียม ความเสมอภาคและความยุติธรรมให้เกิดขึ้นในองค์กร หลักสี่สามัญญตา ควรสร้างระเบียบขององค์กรอย่างชัดเจนเพื่อการปฏิบัติที่เป็นหนึ่งเดียว ปฏิบัติตามกฎหมายกติกานั้นอย่างเคร่งครัด เพื่อเป็นตัวอย่างแก่บุคลากร และต้องบังคับใช้กฎ กติกา อย่างเท่าเทียม มีการเสริมแรงหรือการลงโทษ โดยไม่เลือกที่รักมักที่ชัง หลักทฤษฎีสามัญญตา ควรกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ แผนปฏิบัติการแต่ละอย่างให้ชัดเจน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น ทั้งเห็นด้วยและแตกต่าง ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนองค์กร พร้อมทั้งรับฟังความคิดเห็นต่างอย่างจริงใจและเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล

ส่วนทฤษฎีการสร้างความปลอดภัยสมานฉันท์ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรประยุกต์ใช้ ดังนี้ ด้านการหยุดใช้ความรุนแรงเพื่อหยุดยั้งความหวาดกลัว ควรให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายขององค์กร ให้มีส่วนร่วมในการไกล่เกลี่ย ในการยุติความขัดแย้ง สร้างสรรค์แนวทางการประนีประนอมและมีท่าทีที่เป็นมิตร รวมถึงการแสดงท่าทีที่เป็นมิตรทั้งทางกาย วาจา และทางใจ ไม่มีพฤติกรรมยุยงให้บุคลากรเกิดความแตกแยก หรือเกิดความขัดแย้งซึ่งกัน การมีเมตตาทั้งทางกาย ทางวาจาและทางใจ เป็นการสร้างความเป็นกันเองให้แก่บุคลากร สร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลายเป็นมิตรไมตรี การสร้างกฎ กติกา ระเบียบที่เป็นธรรมและเปิดเผย ควบคุมไปกับการสร้างทัศนคติเชิงบวกในการทำงานร่วมกัน ด้านการสร้างเชื่อมั่นและความไว้วางใจ ควรสร้างเชื่อมั่นและความไว้วางใจต่อบุคลากร โดยการให้ความสำคัญแก่บุคลากรในการมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงาน การเสนอโครงการเพื่อการพัฒนาองค์กร การให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในองค์กร ให้การเยียวยาแก่ผู้ที่ได้รับผลกระทบจากความขัดแย้งที่ไม่เป็นธรรม ผู้บริหารควรมีอัธยาศัยที่ดีทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ แสดงให้เห็นถึงความจริงใจอย่างแท้จริง สร้างสัมพันธภาพที่ดีในองค์กรโดยการจัดกิจกรรมที่หลากหลาย ละลายพฤติกรรม ให้บุคลากรทุกคนมีจิตสำนึกร่วมกันในการเป็นเจ้าขององค์กร พร้อมทั้งมีความเชื่อมั่นต่อองค์กรและบุคลากร ให้มีขวัญและกำลังใจในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ ด้านการเอาใจเขามาใส่ใจเรา ควรสร้างจิตสำนึกว่าทุกคนเป็นคนในครอบครัวเดียวกัน มีการให้อภัยต่อบุคลากรที่ทำผิดพลาดในเรื่องเล็กน้อย เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ ยกย่องมอบรางวัลแก่บุคลากรในโอกาสอันสมควร และสร้างความเป็นกันเองให้เกิดขึ้นในองค์กร ไม่กระทำการใดใดที่เป็นการทำร้ายน้ำใจหรือทำให้บุคลากรได้รับความอับอายในที่สาธารณะจนปกปิดความลับของบุคลากร ไม่เหยียดหยัน ดูถูกดูแคลน (บุลลี) บุคลากร

สรุป

การนำหลักพุทธวิธีมาส่งเสริมความปลอดภัยสมานฉันท์ในองค์กรของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอมะนัง จังหวัดลำปาง มาใช้ในการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะช่วยส่งเสริมความปลอดภัยสมานฉันท์ในองค์กร พร้อมทั้งช่วยแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและพัฒนาองค์กรได้เป็นอย่างดี

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรรณรงค์การหยุดใช้ความรุนแรงทุกรูปแบบทั้งทางกายและทางวาจา พร้อมทั้งให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของการสร้างความปลอดภัยสมานฉันท์ในองค์กร พร้อมทั้งให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการไกล่เกลี่ยกรณีเกิดความขัดแย้งในองค์กร

1.2 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีนโยบายการสร้างเชื่อมั่นและสร้างความไว้วางใจในองค์กร โดยผู้บริหารต้องให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการรับฟังปัญหา เสนอความคิดเห็นต่าง ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาในองค์กร พร้อมทั้งควรให้การเยียวยาแก่ผู้ที่ได้รับผลกระทบจากความขัดแย้งภายในองค์กรทุกกรณี

1.3 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีนโยบายการปฏิบัติงานที่เน้นหลักมนุษยธรรมอย่างแท้จริง เคารพสิทธิและเสรีภาพของบุคลากร ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมในการให้รางวัลแก่บุคลากรที่มีผลงานโดดเด่น เพื่อเป็นการสร้างขวัญ ให้กำลังใจ และยกย่องบุคลากร

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

2.1 ควรวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง การส่งเสริมบทบาทของบุคลากรในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในการแก้ไขความขัดแย้งในองค์กร

2.2 ควรวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง รูปแบบการไกล่เกลี่ยความขัดแย้งภายในองค์กรโดยใช้หลักสารานุกรมธรรม

2.3 ควรวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง แนวทางการเยียวยาผู้ที่ได้รับผลกระทบจากความขัดแย้งภายในองค์กร

เอกสารอ้างอิง

จันทนา อินทนิม และฤทัยทิพย์ จันทรสระแก้ว. (2563). ทางออกของความต่าง: การสร้างความปรองดองสมานฉันท์ในระบอบประชาธิปไตยไทย. *วารสารสังคมศาสตร์บูรณาการ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล*, 7(2), 160-182. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/issamu/article/view/246477>

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2550). *การจัดการความขัดแย้งในองค์กร*. เอ็กซ์เปอร์เน็ท.

ณัฐนิชา กังสตาลทิพย์. (2564). ผู้นำกับการจัดการความขัดแย้งภายในองค์กร. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มจร วิทยาเขตอีสาน*, 2(1), 39-49. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/jhsmbuisc/article/view/251366>

พระครูสุวรรณธรรมมาภิรมย์ (สมชาย เจริญผา), สาโรช เพื่อกบัวขาว, และพนิต ศรีประดิษฐ์. (2565). การประยุกต์ใช้หลักสารานุกรมธรรมเพื่อส่งเสริมความสมานฉันท์ในการบริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมือง จังหวัดสุพรรณบุรี. *วารสารมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*, 9(3), 222-236. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/JMA/article/view/258154>

พระถวิล ถิรจิตโต (ไยปางแก้ว). (2565). ภาวะผู้นำพระเจ้าติโลกราช: การอุปถัมภ์พระพุทธศาสนา. *วารสารล้านนาวิจัยปริทรรศน์*, 3(1), 33-41. <https://so13.tci-thaijo.org/index.php/JOLRR/article/view/20>

พระใบฎีกาบุญส่ง บุญญาโค, อภิวัฒน์ จำตา, และประพันธ์ นิกกระโทก. (2566). การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมความปรองดองสมานฉันท์ของประชาชนเทศบาลตำบลหุมสี อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา. *วารสารวิจัยและวิชาการบวรพัฒน์*, 1(3), R0871. <https://so09.tci-thaijo.org/index.php/rabij/article/view/871>

พระมหาสันติ อธิภทโท นาถาบำรุง. (2562). การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารงานภาครัฐเพื่อความปรองดองในสังคมไทย. *วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์*, 15(3), 99-112. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/JGSR/article/view/181698>

พระอธิการเผด็จ ปฎิภาณ (เการาช). (2565). การสร้างความปรองดองและสมานฉันท์ของหมู่บ้านรักษาศีล 5 ชุมชนวังประจบ อำเภอเมือง จังหวัดตาก. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 7(2), 144-156. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/JRKSA/article/view/252498>

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

วัดญาณเวศกวัน. (2550). สมานฉันท์. *ข่าวสารญาณเวศก*, 3(8), 65.

วันชัย วัฒนศัพท์. (2550). *หลักการและเครื่องมือแก้ปัญหา* (พิมพ์ครั้งที่ 3). สถาบันพระปกเกล้า.

- ศุภากร เพ็ชรสุข. (2566). พุทธวิธีจัดการความขัดแย้งในการใช้ทรัพยากรป่าชุมชนบ้านนาหวาย อำเภอนาหมื่น จังหวัดน่าน [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย]. MCU Digital Collections. <https://e-thesis.iteam.co.th/thesis/49863>
- ศูนย์ศึกษายุทธศาสตร์ สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ. (2558). *บริบทแนวคิดสู่ความสำเร็จของการปรองดองสมานฉันท์ในระยะเปลี่ยนผ่านของสังคมไทย*. ศูนย์ศึกษายุทธศาสตร์ สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ.
- สัมมา รณินธ์. (2553). *ภาวะผู้นำของผู้บริหาร* (พิมพ์ครั้งที่ 2). ข้าวฟ่าง.
- สุบัณฑิต จันทรสว่าง, ธิติวดี หมั่นมี, และสุรินทร์ นิยมางกูร. (2562). การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมความสมานฉันท์ในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครสวรรค์. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 8(2), 57-68. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/jssr/article/view/181795>
- อนุจิตร ชินสาร. (2564). การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นเลิศด้านความโปร่งใส และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน กรณีศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา. *วารสารชุมชนวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา*, 15(1), 83-93. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/NRRU/article/view/247387>
- อารี พุ่มประไวย, วารุณี อินโองการ, และรจิตร์วรรณ ตู่แก้ว. (2561). ผลของโปรแกรมสร้างเสริมพฤติกรรมความปรองดองสำหรับวัยผู้ใหญ่. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร*, 6(3), 985-997. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/journal-peace/article/view/109276>
- Abu-Nimer, M. (2001). *Reconciliation, Justice, and Coexistence: Theory and Practice*. Lexington Books.
- Colleen, M. (2010). *A Moral Theory of Political Reconciliation*. Cambridge University Press.