

กระบวนการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและวัฒนธรรม ขององค์กรชุมชนในจังหวัดอุบลราชธานี*

The Processes of Natural Resources and Community Organization Culture Management in Ubonratchathani Province



พระใบฎีกาสุพจน์ ตบสีโล

Phrabaidega Supot Tabaselo

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตอุบลราชธานี

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ประกอบด้วยการศึกษาถึงกระบวนการจัดการการมีส่วนร่วมและเสนอแนวทางการจัดการในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของวัฒนธรรมองค์กรชุมชนท้องถิ่น ในจังหวัดอุบลราชธานีผู้วิจัยใช้กระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพ ทำการศึกษา กลุ่มแม่มูลม้ายืน บ้านหัวเหว ตำบลโขงเจียม อำเภอโขงเจียม จังหวัดอุบลราชธานี กลุ่มอนุรักษ์ป่าชุมชนบ้านคูขาด ต.หนองเหล่า อ.เขื่องในจ.อุบลราชธานี และกลุ่มอนุรักษ์ป่าชุมชนบ้านท่าลาด ต.ก่อเอ้ อ.เขื่องใน จ.อุบลราชธานีผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากสามแหล่งนี้ โดยการสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการ จากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลจำนวน 15 รูป/คน โดยคัดจากผู้เป็นแกนนำและที่เป็นสมาชิกในกลุ่ม

ผลวิจัยวัฒนธรรมองค์กรการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและการจัดการสิ่งแวดล้อมของวัฒนธรรมองค์กรชุมชนท้องถิ่น ในจังหวัดอุบลราชธานีพบว่ากระบวนการจัดการในองค์กรชุมชน คือ การมีส่วนร่วมในการทำงาน การยึดมั่นในอุดมการณ์ การวางแผนการทำงาน การเปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็น การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การถ่ายทอดแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการ

*จากการวิจัยเรื่องศึกษากระบวนการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและวัฒนธรรมขององค์กรชุมชนในจังหวัดอุบลราชธานี, ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยจากสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ มจร ประจำปี 2556.

ทำงาน ลักษณะการมีส่วนร่วมได้แก่ การพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การเรียนรู้จากประสบการณ์กับกลุ่มต่างๆ รวมทั้งร่วมกันหาทางออกในการจัดการกับปัญหาด้วยความเข้าใจในระบบนิเวศแนวทางพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรชุมชนท้องถิ่น ในจังหวัดอุบลราชธานี คือ การทำงานเป็นทีม ความคิดสร้างสรรค์ เพิ่มศักยภาพสมาชิกในองค์กรเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานภายในองค์กรการเรียนรู้และการเปิดรับวัฒนธรรมองค์กรการเสริมแรงพฤติกรรมซึ่งจะเป็นการแก้ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและการจัดการสิ่งแวดล้อมในจังหวัดอุบลราชธานีได้อย่างยั่งยืนสืบไป

คำสำคัญ: กระบวนการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ, วัฒนธรรม, ชุมชน

Abstract

The objectives of this research were to study the participatory management process and procedure in natural resource conservation and environment management in relation to community organization culture in Ubonratchathani Province. The process used was qualitative research by studying three target groups in the Province including Mae Moon Man Yuen group, Hua Hew village, Tambon Khongchiam, Khongchiam district and the other two community forest conservation groups at Koo Khad village, Tambon Nonglao and Tahlad village, Tambon Koh-ae, Khueangnai district. Data were collected from the three groups by the methods of non-participatory observation and informal interview with fifteen laymen and monks who were selected from the members of each group.

The research findings revealed that the process of local community organization culture management included the participation in community work, attachment of an ideology, working plan, giving an opportunity for expression, having common vision, and transferring and exchanging work experiences. The aspects of participation were the exchange of views and learning from experiences with various groups together with collaboratively seeking the ways of coping with problems through a right understanding of ecological system. The developmental approaches of community organization culture were teamwork, creativity, enhancement of members' capacity and efficiency of organization

administration, learning and opening for other applicable organization culture and behavioral reinforcement which will sustainably help solve the problems of natural resources and environmental management in the long run.

Keyword: Processes, Natural Resources, Community, Culture

1. บทนำ

จังหวัดอุบลราชธานีเป็นจังหวัดหนึ่งที่ประสบปัญหาการบุกรุก ขาดการดูแลเอาใจใส่ และปัญหาการทำลายทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม ทั้งนี้เนื่องจากองค์กรชุมชนที่เป็นผู้ดูแลและใช้ประโยชน์โดยตรงขาดการดูแลเอาใจใส่ หรือขาดความรู้ความเข้าใจในการดูแลรักษาทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม อย่างถูกวิธี ซึ่งทางหน่วยงานของรัฐเองไม่สามารถดูแลได้อย่างทั่วถึง นอกจากนี้ในหลายๆ บริเวณยังประสบปัญหาขาดแคลนแหล่งน้ำ โดยเฉพาะแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร แม้หน่วยงานของกรมชลประทานจะได้เข้าไปพัฒนาพื้นที่แล้วก็ตาม แต่ยังไม่เพียงพอความต้องการของประชาชน นอกจากนั้นยังพบว่า แนวโน้มของปัญหาทรัพยากรการท่องเที่ยว ได้รับการส่งเสริมและพัฒนาเพื่อรองรับอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวในการสร้างรายได้ อย่างขาดความสมดุล เนื่องจากหน่วยงานที่เป็นผู้ดูแลจัดการสิ่งแวดล้อมแหล่งท่องเที่ยวตามกฎหมาย โดยเฉพาะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระดับ อบต. ยังมีข้อจำกัดในการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมบริเวณแหล่งในพื้นที่ของตน ประกอบกับขาดการวางแผนจัดการสิ่งแวดล้อม และขาดการวางแผนกำหนดเขตการใช้ประโยชน์ที่ดินบริเวณแหล่งท่องเที่ยว จึงทำให้มีสิ่งก่อสร้างในพื้นที่ที่ควรสงวนรักษาการก่อสร้างใดๆ และมีรูปลักษณ์ของสิ่งก่อสร้างที่ไม่กลมกลืนกับสภาพภูมิประเทศ อีกทั้งยังมีการปล่อยปลະเล่ยการบังคับใช้มาตรการทางกฎหมาย จนทำให้มีผู้ประกอบการได้ลูกค้าน้ำที่แหล่งท่องเที่ยว บดบังทัศนียภาพและมลภาวะจนกลายเป็นปัญหามานปลายยุ่งยากในภายหลังที่จอร์ถอนสำหรับนักท่องเที่ยว พบว่า ยังขาดจิตสำนึกในการท่องเที่ยวแบบยั่งยืน ซึ่งได้กระทำการในลักษณะที่เป็นการทำลายให้แหล่งท่องเที่ยวเสื่อมโทรม และเสื่อมคุณค่าแหล่งศิลปกรรม วัฒนธรรม และโบราณคดี อย่างไรก็ตามแหล่งศิลปกรรม วัฒนธรรม และโบราณคดี นอกจากจะต้องเผชิญกับการถูกทำลายให้เสื่อมสภาพตามธรรมชาติด้วยกาลเวลาแล้ว แล้วการกระทำของมนุษย์ทั้งทางตรงและทางอ้อม ก็เป็นอีกปัจจัยที่ทำให้แหล่งศิลปกรรม วัฒนธรรมและโบราณคดีถูกทำลายลงไป

ดังนั้น การใช้วัฒนธรรมองค์กรชุมชนท้องถิ่น เพื่อการแก้ปัญหาและพัฒนาท้องถิ่นของตน เช่น การใช้ระบบความสัมพันธ์เชิงเครือญาติ ซึ่งเป็นศักยภาพของชุมชน ใช้ความเชื่อในการสร้างความร่วมมือในการแลกเปลี่ยนและแสวงหาแนวทางในการแก้ปัญหาและพัฒนาในลักษณะของ

เครือข่ายทางสังคมและการเรียนรู้ร่วมกันในชุมชน วัฒนธรรมองค์กรชุมชนท้องถิ่นจัดเป็นทุนทางสังคมที่สำคัญอยู่คู่ชุมชนมาตั้งแต่ครั้งอดีต เพราะเครือข่ายทางสังคมคือความสัมพันธ์ระหว่างคนกับคน ความสัมพันธ์ระหว่างคนกับชุมชน ความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนกับชุมชน ความสัมพันธ์ที่มีอยู่แต่เดิมในชุมชน เช่น เครือญาติ การนับถือผีบรรพบุรุษ ศาสนสถาน ไม่มีใครสามารถอยู่อย่างโดดเดี่ยวได้ เนื่องจากภัยจากธรรมชาติ โรคภัยไข้เจ็บ โจรผู้ร้าย ในสถานะเช่นนี้ผู้คนในชุมชนจึงต้องมีการพึ่งพาอาศัยกันและกันและความสัมพันธ์ยังได้แผ่ขยายไปยังหมู่บ้านอื่นๆ ทั้งใกล้และไกลอีกด้วยกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างชุมชน ทำให้เกิดการรวมกลุ่มเพื่อแก้ปัญหาในชุมชนด้วยตนเอง เป็นการบูรณาการเชื่อมโยงมิติต่างเข้าด้วยกัน เช่น อยากให้เป็นคนดี แต่ภาวะเศรษฐกิจบีบคั้นมากทำให้เป็นคนดีไม่ได้ การแก้ปัญหาทุกอย่างพร้อมกันจึงเป็นธรรมชาติแบบบูรณาการ ธรรมะ ความรู้ การจัดการ สามารถเชื่อมโยงเป็นกลไกในการขับเคลื่อนแบบองค์รวมที่สามารถมองทุกเรื่องอย่างเชื่อมโยงเป็นเรื่องเดียวกัน เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาชุมชนในลักษณะเครือข่ายอย่างเป็นระบบต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษากระบวนการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและวัฒนธรรมขององค์กรชุมชนในจังหวัดอุบลราชธานี

2.2 เพื่อเสนอแนวทางการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและวัฒนธรรมองค์กรชุมชนในจังหวัดอุบลราชธานี

3. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพโดยมีวิธีการศึกษา ดังนี้ เลือกกลุ่มเป้าหมาย คือ กลุ่มแม่ภูม้น้อย บ้านหัวเหว ตำบลโขงเจียม อำเภอโขงเจียม จังหวัดอุบลราชธานี กลุ่มอนุรักษ์ป่าชุมชนบ้านคูขาด ตำบลหนองเหล่า อำเภอโขงเจียม จังหวัดอุบลราชธานี และกลุ่มอนุรักษ์ป่าชุมชนบ้านท่าลาด ตำบลก่อเอ้ อำเภอโขงเจียม จังหวัดอุบลราชธานี เนื่องจากมีบทบาทต่อเนื่องต่อสังคมท้องถิ่น และระดับประเทศ ซึ่งการศึกษาครั้งนี้มุ่งอธิบายถึงกระบวนการจัดการและเสนอแนวทางการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและวัฒนธรรมขององค์กรชุมชนในจังหวัดอุบลราชธานี รวมทั้งศึกษาการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและการจัดการสิ่งแวดล้อมของวัฒนธรรมองค์กรชุมชนท้องถิ่น ในจังหวัดอุบลราชธานี ด้วยลงพื้นที่สัมภาษณ์ และนำคำตอบที่มาเรียบเรียงเป็นร้อยแก้วบรรยายผลที่ได้ ซึ่งการวิจัยครั้งนี้เป็นทางเลือกที่จะช่วยให้ระดับนโยบายกำหนด

แนวทางการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นระบบสำหรับองค์กรชุมชนท้องถิ่น ในจังหวัดอุบลราชธานีต่อไป เพื่อให้การดำเนินการวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดขั้นตอนของการวิจัยดังนี้ คือ

3.1 การวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research) เป็นขั้นตอนแรกโดยการศึกษาและค้นคว้าหนังสือ และเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ วัฒนธรรมองค์กร และเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาวิเคราะห์เป็นแนวทางในการศึกษาภาคสนามต่อไป

3.2 ประชากร กลุ่มอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ในพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้ คือ การสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง (Non -Structured interview) เป็นการสัมภาษณ์ที่ต้องการข้อมูลที่ละเอียดลึกซึ้งเปิดกว้าง ไม่จำกัดคำตอบ บางครั้งจึงเรียกว่า การสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ เนื่องจากเป็นการสัมภาษณ์ที่มีความยืดหยุ่นสูง มีจุดความสนใจเฉพาะ เรียกว่า การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) รวมทั้งเครื่องมือต่างๆ ตามกระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น สมุดบันทึก กล้องถ่ายรูป เครื่องบันทึกเสียง ซึ่งเตรียมประเด็นต่างๆ ไว้ล่วงหน้า เพื่อจัดหมวดหมู่ของข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล เทปบันทึกเสียงการสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลอย่างครบถ้วน

3.4 กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้เลือกพื้นที่การศึกษากลุ่มองค์กรชุมชนอื่นๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับการกระบวนการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและวัฒนธรรมขององค์กรชุมชนในจังหวัดอุบลราชธานี ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่มดังนี้ กลุ่มที่ 1 ผู้นำชุมชน กลุ่มที่ 2 พระสงฆ์ และกลุ่มประชาชนที่เข้าใช้ประโยชน์ในพื้นที่อนุรักษ์ทั้งชาย หญิง กลุ่มที่ 3 เจ้าหน้าที่สำนักงานจัดการทรัพยากรป่าไม้ เขต 7 รวมทั้งหมด จำนวน 15 รูป/คน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ

ข้อมูลปฐมภูมิ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลในลักษณะของข้อความที่บรรยายเกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจ หรือความคิดเห็นในประเด็นที่กำหนดอย่างลึกซึ้ง ซึ่งเป็นข้อมูลจากการสัมภาษณ์ โดยการนำเอาข้อมูลมาดำเนินการตามขั้นตอนของการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องจากกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลทุติยภูมิ เป็นข้อมูลที่เกี่ยวข้อง กับประวัติความเป็นมาของหมู่บ้าน ผลการปฏิบัติงาน กฎระเบียบข้อบังคับขององค์กร รวมถึงผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และระบบออนไลน์

5. สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง “ศึกษากระบวนการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและวัฒนธรรมขององค์กรชุมชนในจังหวัดอุบลราชธานี” สามารถสรุปผลการศึกษาได้ 2 ประเด็นต่อไปนี้

5.1 กระบวนการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและวัฒนธรรมขององค์กรชุมชนในจังหวัดอุบลราชธานี

กระบวนการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและวัฒนธรรมขององค์กรชุมชนในจังหวัดอุบลราชธานี มีรูปแบบวัฒนธรรมองค์กร ดังต่อไปนี้

1) องค์กรชุมชนในจังหวัดอุบลราชธานีมีกลุ่มที่ถือได้ว่าเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงขององค์กรชุมชนในประเทศไทย นั่นคือ กลุ่มแม่มนม้นยีน ที่เป็นการรวมกลุ่มประชาชนที่ได้รับผลกระทบจากโครงการต่างๆ ของรัฐบาล เรียกร้องเงื่อนไขต่างๆ คอยประสานงานการประสานเครือข่ายระหว่างชาวบ้านปากมูลกับกลุ่มปัญหาอื่นๆ ได้แน่นแฟ้นมากขึ้น จนกระทั่งมีการก่อตั้ง “สมัชชาคนจน” ขึ้นมาอย่างเป็นทางการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นจุดศูนย์รวมในการณรงค์เคลื่อนไหวยื่นข้อเรียกร้องของกลุ่มเครือข่ายปัญหาต่างๆ ถึง 16 กรณี ได้แก่ เครือข่ายปัญหาเขื่อน เครือข่ายปัญหาป่าไม้ กำกับดูแลกิจการขององค์กรเพื่อแสดงถึงทิศทางและกรอบการดำเนินการ เพื่อยื่นข้อเสนอสู่รัฐบาลในนามสมัชชาคนจน

2) วัฒนธรรมองค์กรการจัดการทรัพยากรธรรมชาติขององค์กรชุมชนในจังหวัดอุบลราชธานี จะมีส่วนที่มองเห็น (Visible) สิ่ง que แสดงออกชัดเจนก็คือ การแต่งกาย รูปแบบการจัดตั้งองค์กร และส่วนที่อยู่ลึกลงไปเป็นสิ่งที่มองไม่เห็น (Invisible) ส่วนใหญ่อยู่ในลักษณะวัฒนธรรมองค์กรดังนี้ การมีส่วนร่วมในการทำงาน การยึดมั่นในอุดมการณ์ การวางแผนการทำงาน การเปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็น การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การถ่ายทอดแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงาน

3) ลักษณะการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและการจัดการสิ่งแวดล้อมของวัฒนธรรมองค์กรชุมชน ในจังหวัดอุบลราชธานี จำแนกเป็นรายชื่อไว้ดังนี้

(1) การมีส่วนร่วมในการทำงาน สำหรับองค์กรชุมชนในจังหวัดอุบลราชธานีพบว่าในการดำเนินงานแต่ละภารกิจ เมื่อมีการมอบหมายจะมีการแบ่งงานออกเป็นกลุ่ม เพื่อกระจายหน้าที่ในการทำงานโดยจะมีจุดมุ่งหมายเดียวกันและมีการทำงานเป็นทีม (Team Work) แต่ละคนจะมีหน้าที่ประสานงานกันระหว่างกลุ่ม มีผู้นำชุมชน คอยควบคุม ที่จะช่วยให้สมาชิกสามารถทำงานตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

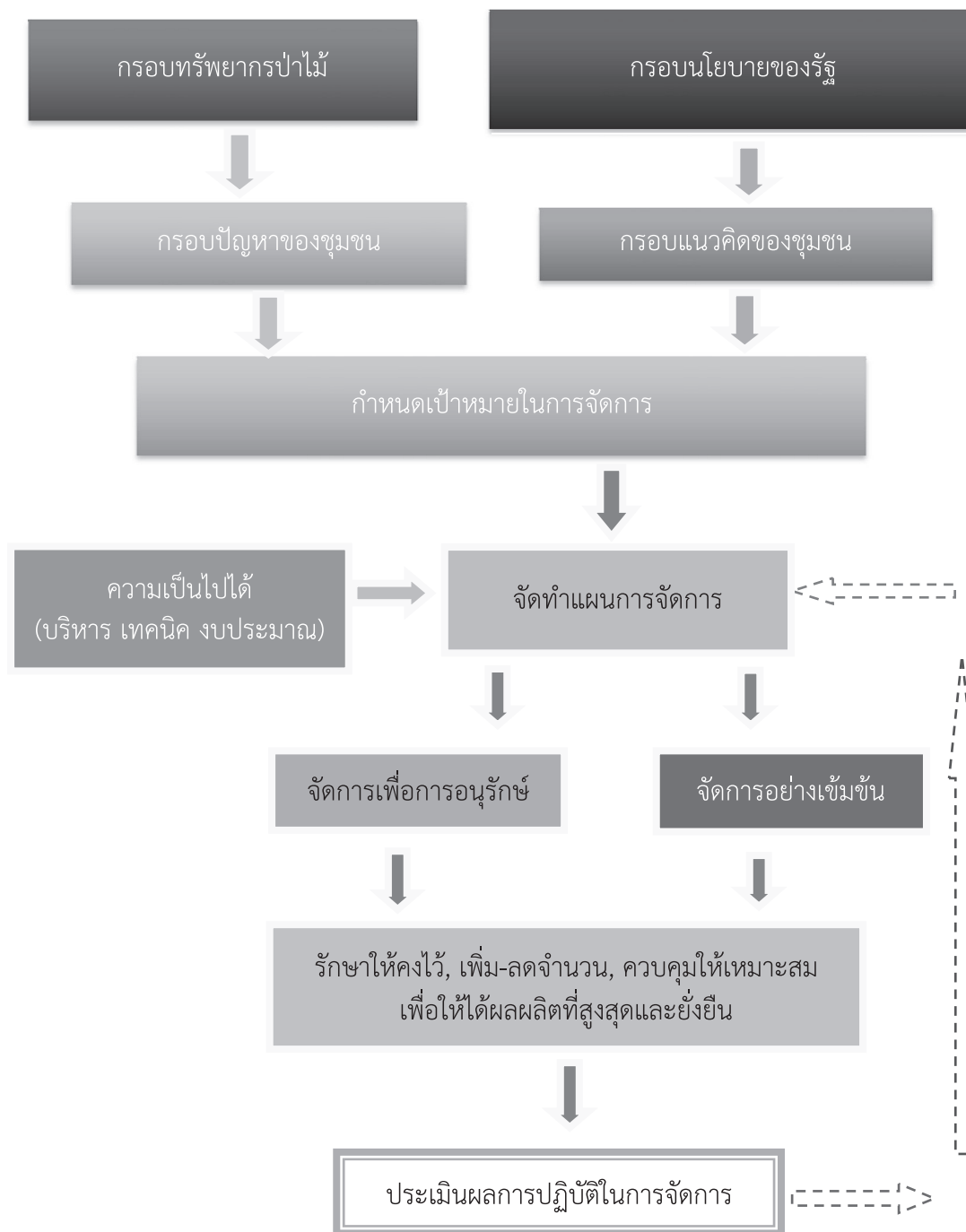
(2) การยึดมั่นในอุดมการณ์ องค์การชุมชนในจังหวัดอุบลราชธานีมีมาตรการที่สมาชิกชุมชนได้ร่วมกันกำหนดเป็นข้อปฏิบัติร่วมกัน นอกจากนั้นที่สำคัญคือความซื่อสัตย์สุจริต เนื่องจากเป็นองค์กรที่จะมุ่งเน้นการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งสำคัญที่สุดคือ ความซื่อสัตย์สุจริตและต้องยึดมั่นในอุดมการณ์ และที่ความตั้งใจในการทำงาน เพื่อให้ทำงานได้อย่างถูกต้อง

(3) การวางแผนการทำงาน การกำหนดเป้าหมายในการดำเนินงานแต่ละปีจะมีการจัดทำแผนงานประจำปี เพื่อเป็นแนวทางและกำหนดเป้าหมายในการทำงานในแต่ละปี รวมทั้งตัวชี้วัดการทำงานในแต่ละปีจะมีความชัดเจนโดยจะวัดจากเป้าหมายความสำเร็จที่กำหนดไว้ในกิจกรรม/โครงการโดยเทียบผลการปฏิบัติงานกับมาตรฐานหรือเป้าหมายที่ตกลงไว้

(4) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน วิสัยทัศน์ขององค์การชุมชนในจังหวัดอุบลราชธานี คือการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ เพื่อบรรลุเป้าหมายดังกล่าว องค์การชุมชนในจังหวัดอุบลราชธานี จึงมุ่งมั่นมาตรการต่างๆ เพื่อให้สมาชิกเห็นความสำคัญและวางแผนทรัพยากรธรรมชาติ ในชุมชนองค์การชุมชนในจังหวัดอุบลราชธานี จึงมีการกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อให้ได้ดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกันและจะบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

(5) การถ่ายทอดแบ่งปันและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ความรู้ภายในองค์กร มีการถ่ายทอดความรู้ การทำงาน ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นการสอนงานในชุมชนโดยอาศัยองค์กร หน่วยงานในชุมชน เช่น วัด โรงเรียน เพื่อถ่ายทอดวิถีของวัฒนธรรมขององค์กร

จากการวิจัยพบว่ากระบวนการจัดการป่าชุมชนในจังหวัดอุบลราชธานีมีความสอดคล้องกับสถานการณ์เชิงนโยบายของรัฐ ทรัพยากรป่าไม้ที่มีอยู่ แนวคิดของชุมชนและปัญหาที่เผชิญอยู่ ได้มีการนำมากำหนดเป้าหมายในการจัดการป่าชุมชน (วัชรí คงเหลือ, สัมภาษณ์, 15 พฤศจิกายน 2556) โดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ในการดำเนินงาน จากนั้นจัดทำแผนการจัดการ โดยมุ่งเป้าหมายเพื่อการใช้สอยพร้อมๆ ไปกับการอนุรักษ์เพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุดและยั่งยืน ดังแสดงแผนภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 แสดงกระบวนการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมองค์กรท้องถิ่นจังหวัดอุบลราชธานี

จากแผนภาพที่ 1 เป็นแนวคิดที่มองความสัมพันธ์ระหว่างคนกับระบบนิเวศ ที่ผู้คนในชุมชนได้พึ่งอาศัยและใช้ประโยชน์ ชุมชนจะมีองค์ความรู้ในการจัดการและการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติในมุมมองว่า ทุกสิ่งทุกอย่างมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันจนเกิดเป็นความหลากหลายของรูปแบบการจัดการและวัฒนธรรมในแต่ละท้องถิ่น โดยมิติการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรชุมชนนั้นเป็นปัจจัยหลักในการดำรงชีวิตทั้งทรัพยากรธรรมชาติมีความสัมพันธ์กับขนบธรรมเนียมประเพณี และภูมิปัญญาที่ให้ความเคารพต่อธรรมชาติ เพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างเหมาะสม ปัจจุบันมีชุมชนในท้องถิ่นเป็นจำนวนมาก ได้รวมตัวกันเป็นองค์กร ช่างบ้านเพื่อการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและลุ่มน้ำ ตามสิทธิในการจัดการและการใช้ทรัพยากร บนพื้นฐาน ของชุมชนที่มีสิทธิตามกฎหมายรัฐธรรมนูญ อีกทั้งยังเป็นการปรับตัวให้เข้ากับสภาพธรรมชาติของชุมชน

5.2 แนวทางการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและวัฒนธรรมองค์กรชุมชนในจังหวัดอุบลราชธานี

เนื่องจากองค์กรชุมชนในจังหวัดอุบลราชธานีเป็นองค์กรขนาดใหญ่ มีสมาชิกเป็นจำนวนมาก แต่ละองค์กรแต่ละบุคคลจะมีความคิดและทัศนคติที่ต่างกัน จึงทำให้เกิดปัญหาจึงอาจทำให้การรับรู้แตกต่างและไม่เท่ากัน เกิดความขัดแย้งในองค์กรได้ ผู้วิจัยจึงได้รวบรวมข้อคิดเห็นต่างๆ เพื่อเสนอเป็นแนวทางพัฒนาองค์กรชุมชนในจังหวัดอุบลราชธานีดังนี้

1) เน้นการทำงานเป็นทีม (Team Work) การรวมกลุ่มที่มีกิจกรรมร่วมเพื่อใช้ข้อมูลร่วมกันและช่วยในการตัดสินใจให้แก่สมาชิกในกลุ่มที่จะทำงานภายในขอบข่ายที่รับผิดชอบของแต่ละคนนั้น ในการทำงานของกลุ่มไม่จำเป็นที่จะต้องส่งเสริมซึ่งกันและกัน ดังนั้นจึงไม่มีการเชื่อมโยงทรัพยากรและใช้ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพในทางบวกนั่นคือเราใส่การทำงานของแต่ละคนเข้าไปผลงานที่ออกรวมกันแล้วจะได้เท่ากับที่ใส่เข้าไปหรืออาจจะน้อยกว่าก็ได้การทำงานแบบทีม (Work teams) เป็นการทำงานร่วมกันและส่งเสริมกันไปในทางบวกผลงานรวมของทีมที่ได้ออกมาแล้วจะมากกว่าผลงานรวมของแต่ละคนมารวมกัน

2) ความคิดสร้างสรรค์ (Creative) เนื่องจากองค์กรชุมชนในจังหวัดอุบลราชธานีเป็นองค์กรเอกชนที่มุ่งเน้นการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติจึงต้องมีกฎเกณฑ์และระเบียบการปฏิบัติมาก สิ่งนี้จึงเป็นกรอบในการทำให้สมาชิกภายในองค์กรขาดความคิดริเริ่มใหม่ๆ ทำงานอยู่ในระเบียบการทำงาน หากไม่ได้แรงกระตุ้นจากผู้นำชุมชนก็มักจะไม่ได้เกิดแนวคิดใหม่ๆ ทำแต่งงานที่เป็นงานประจำของตัวเอง ยังคงยึดมั่นกับระบบการทำงานที่เป็นแบบดั้งเดิมตามที่เคยทำมา จึงทำให้การที่จะเปิดรับและการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ๆ เป็นไปได้อย่างเชื่องช้าและยาก

3) เพิ่มศักยภาพสมาชิกในองค์กร จากการศึกษาการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรชุมชนใน

จังหวัดอุบลราชธานี พบว่าองค์กรจะสามารถดำเนินกิจกรรมต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นอยู่ที่ การประพฤติปฏิบัติตัวของสมาชิกในชุมชน ดังนั้นสมาชิกทุกคนจะต้องเข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน มีความสามารถและมีทัศนคติที่สอดคล้องเข้ากันได้กับวัฒนธรรมองค์กรเป็นสำคัญ ควรมีการจัดฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ ทักษะการทำงาน หรือการจุดประกายความคิดในการทำงานให้กับสมาชิกทุกคน จึงเป็นแนวทางในการนำไปสู่ความสำเร็จ สร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ปฏิบัติได้และนำไปสู่การมุ่งมั่น ในการให้งานและก้าวหน้าในการดำเนินกิจกรรมของชุมชน

4) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานภายในองค์กร จากการศึกษาขององค์กรชุมชนในจังหวัดอุบลราชธานี สมาชิกในแต่ละองค์กรที่มีอยู่จำนวนมาก มีปัญหาในการสื่อสาร จึงมีกฎระเบียบมาก และกฎระเบียบก็จะสะสมเพิ่มพูนมากขึ้นเรื่อยๆ จนสมาชิกมักจะชอบทำงานตามกฎระเบียบ มุ่งแต่ส่วนที่ตนรับผิดชอบ ขาดการมองภาพรวม เมื่อทำตามกฎระเบียบไปเรื่อยๆ ก็กลายเป็นงานประจำ (routine) จึงขาดความคิดใหม่ๆ สมาชิกทุกคนต้องทำงานตามระเบียบคำสั่งขององค์กรอย่างเคร่งครัด และมีความเชื่อมั่นในองค์กร เพื่อให้มีคุณภาพที่ดีในการบริหาร และความถูกต้องในการบริหาร

5) การเรียนรู้และการเปิดรับวัฒนธรรมองค์กร จากการศึกษาพบว่าองค์กรชุมชนในจังหวัดอุบลราชธานี มีคนที่แตกต่างทั้งวัยวุฒิ และคุณวุฒิผสมผสานอยู่ภายในชุมชนเดียวกัน ซึ่งความแตกต่างทางด้านทัศนคติ ธรรมเนียมปฏิบัติแบบเก่าๆ จากชุมชนดั้งเดิม ดังนั้นผู้นำชุมชน จึงต้องจัดกิจกรรมการศึกษาดูงานทั้งภายในและภายนอกองค์กร มีการประชุมเพื่อเปิดแสดงความคิดเห็นในการทำงาน จัดการฝึกอบรมการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญงาน และทัศนคติ ของบุคคลให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ไม่ได้ให้ความสำคัญแค่พูด หรือบรรยายแต่เพียงอย่างเดียว

6) การเสริมแรงพฤติกรรม หน่วยงานราชการ ผู้นำท้องถิ่น จะต้องมีการส่งเสริมให้สมาชิกได้ประพฤติ ปฏิบัติตามวัฒนธรรมอย่างกว้างขวางและทั่วถึง กล่าวคือ หน่วยงานราชการ ผู้นำท้องถิ่น ควรมีการมอบรางวัลสำหรับองค์กร และสมาชิกที่ปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรที่ได้ตั้งไว้อย่างโดดเด่น ต่อเนื่องเป็นที่ยอมรับขององค์กรชุมชนในจังหวัดอุบลราชธานีอื่นๆ โดยทั่วไป แต่หน่วยงานราชการ ผู้นำท้องถิ่น ควรพึงระวังว่าการมอบรางวัลไม่ควรใช้กรอบความคิดวัฒนธรรมเดิมๆ ขององค์กรชุมชนในจังหวัดอุบลราชธานี กล่าวคือรางวัลที่สมาชิกจะได้รับกำหนดโดยหน่วยงานราชการที่ได้รับการยอมรับจากสังคม เพื่อให้เข้าใจถึงรูปแบบแนวทางเพื่อพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรในจังหวัดอุบลราชธานี แสดงแผนภาพที่ 2



แผนภาพที่ 2 แนวทางพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรชุมชนท้องถิ่นจังหวัดอุบลราชธานี

จากแผนภาพที่ 2 เป็นการแสดงถึงแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรในจังหวัดอุบลราชธานีตามความคิดเห็นของสมาชิกกลุ่มตัวอย่างจะเห็นได้ว่าถ้าหากชาวบ้านมีการรวมตัวกันอย่างเข้มแข็งโดยเฉพาะการได้ทราบถึงสิทธิของตนเองที่มีต่อชุมชน ทำให้พลังในการต่อรองและกดดันรัฐได้มากขึ้น และไม่เฉพาะกับแม่ขุนมันย่นเท่านั้น หากแต่รวมถึงชาวบ้านในท้องถิ่นอื่นๆ ในประเทศไทย เป็นโอกาสของกลุ่มชาวบ้านอื่นๆ เมื่อเห็นว่ากลุ่มแม่ขุนมันย่นเกิดความเข้มแข็งในชุมชนกระทั่งประสบผลสำเร็จในการยื่นข้อเรียกร้องต่อรัฐบาลก็สามารถเป็นตัวอย่างที่ดีให้ชาวบ้านในส่วนอื่นในสังคมไทยรวมตัวกันเพื่อเข้าถึงสิทธิชุมชนและกระบวนการมีส่วนร่วมในท้องถิ่นของตนเองมากขึ้นด้วยเช่นกัน

6. อภิปรายผลการวิจัย

ภายใต้หลักการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมของประเทศไทย มีกรอบและแนวทางการบริหารงานที่เกื้อกูลและไม่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม โดยส่งผลให้การพัฒนาประเทศเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืนและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของประชาชน การดำเนินการบริหารประเทศ ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2550 และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 นับว่าเป็นมิติใหม่ของการบริหารพัฒนาประเทศในรูปแบบการกระจายอำนาจการบริหารจัดการให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มุ่งเน้นให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นผู้วิเคราะห์ปัญหา ความต้องการ แนวทางการบริหารและการแก้ไขปัญหา โดยการมีส่วนร่วมจากประชาชนเป็นหลัก การบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อม จึงจัดเป็นส่วนหนึ่งของการกระจายอำนาจการบริหารจัดการ อย่างไรก็ตาม การจัดการสิ่งแวดล้อมเป็นการดำเนินงานที่ไม่จำกัดขอบเขต องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำเป็นจะต้องมีการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ในลักษณะที่เกื้อกูลต่อพื้นที่ใกล้เคียงเพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบและความเสียหายต่อสภาพแวดล้อมในภาพรวม กระทรวงวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม จึงได้จัดทำกรอบแผนจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม พ.ศ.2554-2559 เพื่อเป็นแนวทางการบริหารจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อมในระดับชาติขึ้นมา และสำหรับเป็นแนวทางในการปฏิบัติของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในท้องถิ่นสามารถนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาพบว่า กระบวนการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและวัฒนธรรมขององค์กรชุมชนในจังหวัดอุบลราชธานีมีการปฏิบัติกันอยู่แล้วคือการมีส่วนร่วมในการทำงาน การยึดมั่นในคุณภาพ การวางแผนการทำงานและตัวชี้วัด การเปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็น การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การถ่ายทอดแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงาน การมีส่วนร่วมในองค์กรที่พบคือการทำงานเป็นทีม ความคิดสร้างสรรค์ แนวทางเพื่อพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรในจังหวัดอุบลราชธานี จะเกิดขึ้นจากปัจจัยภายในองค์กร ได้แก่ ผู้นำชุมชนที่มีศักยภาพ สมาชิกที่มีศักยภาพในองค์กร การบริหารงานภายในองค์กร การเรียนรู้และการเปิดรับวัฒนธรรมองค์กร และการเสริมแรงพฤติกรรม เป็นปัจจัยผลักดันให้เกิดการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรในจังหวัดอุบลราชธานี ผู้นำชุมชนต้องมีศักยภาพ เป็นผู้นำ เป็นผู้ฝึกสอน ร่วมกับทุกคนในการสร้างวัตถุประสงค์และค่านิยมเพื่อเป็นเครื่องมือควบคุม มุ่งให้เกิดความร่วมมือกันเองภายในชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของชอบชอบชื่นชม (2553 : 104-113) และ นฤตพงษ์ ไชยวงศ์ (2554 : 73-74) พบว่า การและความรู้รับข้อมูลข่าวสารจากผู้นำชุมชนเกี่ยวกับป่าชุมชนมีผลต่อความพร้อมในการจัดการป่าชุมชน ผู้นำชุมชนจะต้องมีหัวใจยึดมั่นในอุดมการณ์ เพื่อต่อสู้เรียกร้องเป็นตัวแทนขององค์กรเจรจากับรัฐบาล

นอกจากนั้นจะต้องให้ความสำคัญกับสมาชิกเป็นอันดับแรก เพราะผู้บริหารจะกำหนดวิธีปฏิบัติให้กับสมาชิกทุกคนบนพื้นฐานเดียวกัน มีความสามารถและมีทัศนคติที่สอดคล้องเข้ากันได้กับวัฒนธรรมองค์กรเป็นสำคัญ ด้านการบริหารงานภายในองค์กร เนื่องจากองค์กรในจังหวัดอุบลราชธานีเป็นองค์กรขนาดใหญ่ มีสมาชิกในชุมชนเป็นจำนวนมาก จึงมีปัญหาในการสื่อสารและมีกฎระเบียบมาก ดังนั้นจึงต้องปรับตัวโดยใช้วัฒนธรรมเป็นตัวกำหนดทิศทางขององค์กรมากกว่าที่จะใช้กฎระเบียบที่เชื่อกันว่าไม่สามารถจะกำหนดข้อบังคับให้ครอบคลุมได้ทุกกรณี กฎระเบียบจะเกิดขึ้นจากการกำหนดขั้นตอนวิธีการให้สมาชิกในชุมชน เพื่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อชุมชน นำชุมชนจึงต้องคิดถึงรูปแบบ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วนิดา พรพิรุฬห์ (2547 : 83-85) พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคลเน้นความมีมนุษยธรรม หลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน เน้นความสำเร็จ และลักษณะความเป็นส่วนร่วม นอกจากนี้ขั้นตอนวิธีการใหม่ในการให้บริหาร (New process) อยู่เสมอ สิ่งนี้จะก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในองค์กรควรให้สมาชิกเรียนรู้ด้วยตนเอง เรียนรู้ตลอดเวลา จนกลายเป็นองค์กรแห่งเรียนรู้ (Learning Organization) และวัฒนธรรมขององค์กรนั่นเอง ที่เป็นคุณค่าหลักให้กับชุมชน สอดคล้องกับการวิจัยของสภาพร อิทธิพงษ์ (2546 : 163-164) พบว่าการมีตำแหน่งอื่นๆ ในชุมชน ประสบการณ์ที่ได้รับจากการอบรม ความรู้ การใช้ประโยชน์ มีผลต่อการบริหารองค์กร นอกจากนี้การส่งเสริมสมาชิกให้เป็นผู้สร้างสรรค์ความเจริญรุ่งเรืองให้กับชุมชน พร้อมทั้งให้ความสนใจกับการเสริมแรงพฤติกรรมที่เป็นไปอย่างยุติธรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของยุวดี เกตสัมพันธ์ (2549 : 101-102) พบว่า พฤติกรรมที่บุคลากรในองค์กรยึดถือเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติที่มีพื้นฐานมาจากความเชื่อ ค่านิยมและเป็นสิ่งที่องค์กรคาดหวังจากผู้ปฏิบัติการในองค์กรการเรียนรู้ความเป็นปัจเจกนิยมช่วยส่งเสริมกระบวนการ KM ด้านกระบวนการและเครื่องมือ และด้านการยกย่องชมเชยและให้รางวัล ดังนั้นรางวัลสำหรับองค์กรที่มีผลงานดีเด่นและเป็นแบบอย่างให้กับชุมชนอื่นๆ โดยมีหน่วยงานที่เป็นที่ยอมรับเป็นผู้มอบรางวัล เพื่อให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเป็นไปในทางที่สอดคล้อง ซึ่งจะมีผลดีต่อทั้งสองฝ่ายคือทั้งองค์กรและประชาชนในชุมชน

ในการศึกษาครั้งนี้ ผลการศึกษามีความคล้อยจองบางส่วนกับงานวิจัยของ วนิดา พรพิรุฬห์ กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรซึ่งมีผลต่อมีพฤติกรรมองค์กร ได้แก่งำหนดขอบเขตบทบาทขององค์กร การทำให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นเอกภาพ ส่งเสริมให้พนักงานมีความมั่นใจในองค์กร ความหมายของรูปแบบของวัฒนธรรมองค์กร ผลของวัฒนธรรมองค์กรกับการพัฒนาองค์กร ความหมายของรูปแบบของวัฒนธรรมองค์กรทัศนคติของบุคลากรเป็นไปในเชิงบวกและสร้างสรรค์มากขึ้นความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชามีมากขึ้นในการประเมินผลงานและให้คุณให้โทษ ยึดหลักคุณธรรมมากขึ้น และระบบราชการแบบศูนย์อำนาจไม่เหมาะสมกับปัจจุบัน อีกทั้งงานวิจัยของยุวดี เกตสัมพันธ์ (2549 : 101-102) ได้ทำการวิจัยเรื่อง

“วัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อการจัดการความรู้อย่างไร ใน รพ.ศิริราช” พบความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่คาดว่าจะเป็น และลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ในปัจจัยลักษณะเน้นอนาคต และลักษณะเน้นความสำเร็จ ซึ่งบ่งชี้ว่าผู้นำซึ่งเป็นผู้บริหารระดับกลาง มีการรับรู้และความคิดเห็นที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน แสดงให้เห็นว่าลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่คาดว่าจะเป็น และลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพในอนาคตต้องการให้มีลักษณะเน้นอนาคต และลักษณะเน้นความสำเร็จมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและการแข่งขันที่เข้มข้นอย่างในปัจจุบัน และองค์กรให้สอดคล้องกับแนวทางที่ควรจะเป็น โดยเฉพาะอย่างยิ่งมีปัจจัยที่สำคัญหลายประการที่ชี้ให้เห็นถึงความไม่ยั่งยืนในอนาคต มีการเคลื่อนไหวคัดค้านโครงการขนาดใหญ่ ซึ่งอาจมีผลต่อความไม่ต่อเนื่องของการพัฒนา ถ้าหากดูสภาพทางภูมิศาสตร์แล้วจังหวัดอุบลราชธานีเป็นรอยต่อระหว่าง 3 ประเทศ คือ ไทย กัมพูชาประชาธิปไตย และสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จังหวัดอุบลราชธานีจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เป็นไปอย่างมีระบบ และสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างครบวงจรโดยอาศัยซึ่งเป็นกระบวนการความคิดที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่าย โดยเฉพาะความร่วมมือจาก “เบญจภาคี” ซึ่งได้แก่ องค์กรประชาชน ภาครัฐบาล ภาคธุรกิจ องค์กรเอกชน และนักวิชาการ เข้ามาร่วมในกระบวนการพัฒนา เพื่อเสริมพลังของแต่ละฝ่ายให้แข็งแกร่งยิ่งขึ้น โดยการคิด และเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีปฏิสัมพันธ์โดยการปฏิบัติอย่างจริงจัง ซึ่งทุกฝ่ายต้องร่วมมือกันปฏิบัติบนรากฐานของความรักความเมตตาต่อกันโดยไม่เป็นปฏิปักษ์ต่อกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิรัช นิภาวรรณ (2541 : 93-96) ได้ศึกษาเรื่องบทบาทขององค์กรในท้องถิ่นที่มีต่อการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กรณีศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี และชัยโรจน์ ธนสันติ (2545 : 112-113) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของกรรมการสภาตำบลในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ศึกษากรณีจังหวัดอุบลราชธานี พบว่าการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมนั้น องค์กรภายในท้องถิ่นส่วนใหญ่ต้องการให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการคิด ตัดสินใจและลงมือปฏิบัติงานในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมากขึ้นกว่าเดิม ในขณะเดียวกันการมีส่วนร่วมขององค์กรจะเป็นลักษณะการทํานุบำรุงและรักษาทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่แล้วรวมทั้งการป้องกันทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมไม่ให้ถูกทำลาย การใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและการเสริมสร้างทรัพยากรธรรมชาติ ประชาชนโดยทั่วไปจะมีส่วนร่วมในการบริจาคแรงงานมากกว่าการออกเงินสมทบเนื่องจากประชาชนส่วนใหญ่มีฐานะยากจน

แนวทางในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่จะทำให้องค์กรในจังหวัดอุบลราชธานี สามารถทำงานไปในทิศทางเดียวกัน เป็นทีมงานที่แข็งแกร่งสามารถที่จะเป็นผู้นำในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติได้อย่างแท้จริง ผู้วิจัยจึงเสนอแนวทางไว้ 4 ประเด็นต่อไปนี้

1) **ปฏิบัติตามกรอบของรัฐธรรมนูญ** อุดมการณ์ประชาธิปไตยมีความสำคัญประการหนึ่ง คือ การเคารพความเสมอภาพ จึงให้ได้สิทธิและเสรีภาพกับประชาชนและให้ความสำคัญแก่ทัศนคติหรือข้อคิดที่แตกต่างกัน รัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบันถือว่าเป็นกฎหมายแม่บท หรือเป็นกติกาหลักของสังคมที่ได้มาจากการมีส่วนร่วมของประชาชนโดยเนื้อหาและคุณค่าของรัฐธรรมนูญเอง ก็เป็นการสะท้อนคุณค่าของการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ และหลายมาตราที่กำหนดให้มีการจัดตั้งองค์กรต่างๆ เพื่อทำหน้าที่จัดสรรการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในสังคม เช่น ศาลรัฐธรรมนูญ ศาลปกครอง คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ เป็นต้น องค์กรเหล่านี้จะทำให้มีช่องทางในการเรียกร้องสิทธิของประชาชนและหาข้อยุติร่วมกันเมื่อมีข้อขัดแย้งระหว่างหน่วยงานของรัฐและเอกชน นอกจากนั้นรัฐธรรมนูญยังมีบทบัญญัติว่าด้วยสิทธิเสรีภาพและความเสมอภาพของประชาชนซึ่งองค์กรของรัฐก็ต้องเข้าใจและปรับปรุงวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับบทบัญญัติต่างๆ ของรัฐธรรมนูญเพื่อเป็นแนวทางดำเนินงาน

2) **ให้ความสำคัญวัฒนธรรมไทย** สังคมไทยมีเอกลักษณ์ที่แตกต่างไปจากชาติอื่นๆ และมีการสั่งสมมาเป็นระยะเวลาที่ยาวนาน นับเป็นมรดกที่สำคัญของชาติ และอยู่ในจิตสำนึกของคนไทยไม่ว่าจะอยู่ที่ใด คือ การนับถือพระพุทธศาสนา ที่มีหลักคำสอน เช่น ความเมตตา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ การเห็นอกเห็นใจกัน เป็นต้น คุณลักษณะดังกล่าวถือว่าเป็นจุดแข็งของสังคมไทย ซึ่งสมควรรับการสนับสนุน ให้ดำรงอยู่ในจิตสำนึกในการอยู่ร่วมกันโดยเฉพาะในสังคมชนบท จะยังคงคุณลักษณะดังกล่าวไว้ได้ดีกว่าสังคมอื่นๆ ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งว่าต้องดำรงรักษาไว้

3) **ให้ความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเรื่องความขัดแย้ง** สมาชิกองค์กรทุกองค์กรจะต้องยอมรับเสียก่อนว่าความขัดแย้งเป็นเรื่องปกติของทุกองค์กร การมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน หรือการขัดแย้งทางความคิดเป็นเรื่องที่เกิดขึ้นในสังคมมนุษย์ ดังนั้นเมื่อทุกคนยอมรับได้ก็ต้องพร้อมที่จะเผชิญหน้าความขัดแย้ง โดยการหาวิธีจัดการความขัดแย้งร่วมกันกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องบนพื้นฐานของข้อเท็จจริงและความมีเหตุผล

4) **สานผลประโยชน์** ความเป็นจริงที่ทุกคนต้องยอมรับนั่นคือ สังคมทุกสังคมมีความขัดแย้งเสมอ เรื่องผลประโยชน์และทำอย่างไรจึงจะสามารถประสานผลประโยชน์ และลดข้อขัดแย้งเหล่านั้นให้ลดลง ด้วยการประสานความเข้าใจและมีผลประโยชน์ร่วมกัน โดยให้ความเป็นธรรมกับทุกฝ่าย รวมทั้งความเข้าใจธรรมชาติความขัดแย้งที่อยู่กับสังคมมานาน การใช้เหตุผลความจริง ความถูกต้องจะสามารถประสานผลประสานผลประโยชน์ทุกฝ่ายจะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารองค์กรได้เป็นอย่างดี

ดังนั้นแนวทางการดำเนินงานด้านกระบวนการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและวัฒนธรรมขององค์กรชุมชนในจังหวัดอุบลราชธานี จะต้องให้ความรู้ความเข้าใจบนพื้นฐานทัศนคติบนทิศทางเดียวกัน เมื่อเกิดปัญหาขึ้น ชาวบ้านในชุมชนจะเป็นผู้ที่สามารถแก้ปัญหาต่างๆ ด้วยกลไกและวิถีชีวิตของผู้คนในท้องถิ่น เพราะจากการศึกษาวิจัยพบว่า การเข้ามาของบุคคลที่สามจะทำให้เกิดการแบ่งเป็นฝ่ายของชาวบ้านซึ่งปัญหาเหล่านี้ ชาวบ้านในชุมชนสามารถแก้ไขได้ภายใต้ความเป็นชุมชนเข้มแข็งที่ชาวบ้านร่วมกันสร้างขึ้นมานั่นเอง

7. ข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “ศึกษากระบวนการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและวัฒนธรรมขององค์กรชุมชนในจังหวัดอุบลราชธานี” ถือว่าการศึกษาวินัยธรรมองค์กรแต่ละองค์กรเป็นประเด็นปัญหาที่สำคัญยิ่งในอันที่จะทำให้ความสัมพันธ์เชิงอำนาจระหว่างรัฐกับประชาชนได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน โดยเฉพาะในอันที่จะทำให้สามารถสานผลประโยชน์ของคนในชุมชนกับกรอบนโยบายของรัฐ และเจรจาอยู่บนฐานความคิดเดียวกัน ปราศจากการใช้ความรุนแรง (Non-violence) เป็นไปโดยสันติวิธีและให้ความสำคัญกับกระบวนการมีส่วนร่วมของชาวบ้านในพื้นที่มากยิ่งขึ้น ประการสำคัญ คือ การศึกษานี้จะสามารถเป็นต้นแบบในการวิเคราะห์ความขัดแย้งที่เกิดจากการพัฒนาของรัฐในประเด็นอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สังคมไทยได้ตระหนักร่วม ถึงบทเรียนแห่งความขัดแย้งที่เกิดจากการใช้ความรุนแรงเข้าเผชิญหน้ากัน

7.1 ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติ

1. ควรจะมีการศึกษาวินัยธรรมองค์กรเดิมที่เป็นอยู่ว่ามีอะไรบ้างอะไรดีอยู่แล้ว อะไรที่ต้องการเปลี่ยนแปลงใหม่ ทั้งนี้โดยการศึกษาและรับฟังความคิดเห็นจากสมาชิกในชุมชนทุกคน
2. ควรให้ความสนใจกับการเสริมแรงพฤติกรรมอย่างยุติธรรม
3. ผู้นำชุมชนต้องเป็นตัวอย่างที่ดี เป็นวินัยธรรมองค์กรที่นำไปสู่ความประสบผลสำเร็จ

7.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาองค์กรที่มีความแข็งแกร่งทางด้านวัฒนธรรมอยู่แล้วในครั้งต่อไปควรมีการศึกษาองค์กรที่ไม่ประสบความสำเร็จในการจัดการด้านวินัยธรรมองค์กรเพื่อศึกษาถึงเหตุผลและปัจจัยที่ทำให้องค์กรดังกล่าวไม่ประสบความสำเร็จ

8. กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ พระมหาสุทิตย์ อาภาภโร, ดร. ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่ให้การสนับสนุนในการเผยแพร่งานวิจัยในครั้งนี้



บรรณานุกรม

- ชอบ ชอบชื่นชม. (2553). **ความรู้และความตระหนักของอาสาพัฒนาชุมชนที่มีต่อปัญหาสิ่งแวดล้อมในชนบท จังหวัดจันทบุรี**. วิทยานิพนธ์ดุขฎฐิบัณทิต มหาวิททยาลัยมหิตล.
- ชัยโรจน์ ธนสันติ. (2535). **การมีส่วนร่วมของกรรมการสภาตำบลในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดอุบลราชธานี**. วิทยานิพนธ์ดุขฎฐิบัณทิต มหาวิททยาลัยมหิตล.
- นฤตพงษ์ ไชยวงศ์. (2554). **ความพร้อมในการจัดการป่าชุมชน ศึกษากรณีคณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอปัว จังหวัดน่าน**. วิทยานิพนธ์ดุขฎฐิบัณทิต มหาวิททยาลัยมหิตล.
- ยุวดี เกตสัมพันธ์. (2549). **วัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อการจัดการความรู้อย่างไร**. วิทยานิพนธ์ดุขฎฐิบัณทิต. มหาวิททยาลัยมหิตล.
- วนิดา พรพิรุฬห์. (2547). **การเปรียบเทียบความแตกต่างด้านวัฒนธรรมองค์กรระหว่างบริษัทญี่ปุ่นกับบริษัทอเมริกาในประเทศไทย**. วิทยานิพนธ์ดุขฎฐิบัณทิต มหาวิททยาลัยมหิตล.
- วัชร คงเหลือ. **สัมภาษณ์**, 15 พฤศจิกายน 2556.
- วิรัช นิภาวรรณ. (2541). **บทบาทขององค์กรในท้องที่มีต่อการบริหารและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กรณีศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี**. วิทยานิพนธ์ดุขฎฐิบัณทิต มหาวิททยาลัยขอนแก่น.
- สถาพร อธิพิงษ์. (2546). **การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสภาตำบลในการอนุรักษ์ป่าชายเลนศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอท่าใหม่และกิ่งอำเภอนายายอาม จังหวัดจันทบุรี**. วิทยานิพนธ์ดุขฎฐิบัณทิตมหาวิททยาลัยมหิตล.