

พุทธวิธีเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*
BUDDHIST METHODOLOGY FOR SUCCESS IN THE ADMINISTRATION
OF LOCAL GOVERNMENT ORGANIZATIONS

วารินทร์ จันทรรัตน์

Warin Jantarat

องค์การบริหารส่วนตำบลทะเลบก

Talaebok Subdistrict Administrative Organization

E-mail: Warin_Jantarat@hotmail.com

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพุทธวิธีเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นหน่วยงานที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนและมีบทบาทหน้าที่ในการให้บริการสาธารณะและดูแลทุกข์สุขของประชาชนในพื้นที่ แต่อย่างไรก็ตาม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างเต็มที่ ทั้งนี้เนื่องจากประสบปัญหาด้านทรัพยากรบุคคล ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ และด้านการบริหารงาน ดังนั้นจึงควรนำพุทธวิธีมาปรับใช้ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้ (1) การพัฒนาตน โดยการปรับเปลี่ยนตนเองของบุคลากร เพื่อให้เป็นบุคคลที่สามารถอยู่ในองค์กรได้อย่างมีความสุข ตามหลักภavana 4 (2) การพัฒนาคน โดยการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคลากร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข และมีความสามัคคี ตามหลักสารณียธรรม 6 และ (3) การพัฒนางาน โดยการปรับเปลี่ยนความรู้สึกละพฤติกรรมของบุคลากร เพื่อให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถและมุ่งเป้าหมายเดียวกัน อันจะส่งผลให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อประโยชน์สูงสุดกับประชาชน ชุมชน สังคม และประเทศชาติต่อไป

คำสำคัญ: การบริหารงาน; พุทธวิธี; องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

*Received June 4, 2021; Revised August 19, 2021; Accepted December 19, 2021

Abstract

This article aimed to study Buddhist method for administration success of Local Administrative Organizations. Because Local Administrative Organization is an agency that is close to the people and is responsible for providing public services and taking care of people's health in the area. However Local Administrative Organizations are unable to fully meet the needs of local people. This was due to the problem of human resources, budget, materials and management. Therefore, Buddhist methods should be applied to the administration of Local Administrative Organizations as follows: (1) Personnel development by personal change of personnel to be a person who is happy in the organization according to the principle of the Bhavana (2) Human development by modifying the behavior of personnel to be able to work together happily and have unity according to the principles of the Saraniyadhamma 6 and (3) Work development by modifying the feelings and behaviors of personnel in order to operate at full capacity and aiming for the same goal according to the principle of Four Iddhipada. Which will result in the local Administrative Organization to operate with efficiency and effectiveness for the best interest of the people, communities, society and the country in the future.

Keywords: administration; Buddhist Methodology; Local Government Organization

บทนำ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดตั้งขึ้นเพื่อช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐบาลทั้งด้านการเงิน ตัวบุคคล ตลอดจนเวลาที่ใช้ในการดำเนินการ และบริหารงานเพื่อสนองตอบความต้องการของประชาชน (โกวิท พวงงาม, 2544) มีอิสระในการกำหนดนโยบาย การบริหาร การจัดบริการ สาธารณะ การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะ (ไททัศน์ มาลา, 2554) ในทางทฤษฎีเชื่อว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีแนวโน้มว่าจะมีศักยภาพในการพัฒนาชุมชน เนื่องจากเป็นองค์กรที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชน ทราบถึงปัญหา ความต้องการที่แท้จริง รวมทั้งแนวทางแก้ไขปัญหานั้นเป็นอย่างดี (วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, 2541)

ที่ผ่านมาพบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประสบปัญหาในการบริหารงาน เช่น ของ โครสร้างอำนาจหน้าที่ที่ยังซับซ้อนกับราชการอื่น งบประมาณและทรัพยากรที่ยังไม่เพียงพอ การทุจริตคอร์รัปชัน ความไม่โปร่งใส และปัญหาอื่น ๆ (ยุติธรรม ปัทมะ, 2558) ส่งผลให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถบริหารงานเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น ได้อย่างแท้จริง

การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรหลากหลายประการ ดังนั้น จึงมีประเด็นที่น่าสนใจว่า “จะทำอย่างไร จึงจะทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถบริหารงานภายใต้ปัญหาและอุปสรรคให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล”

การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1. การบริหารงาน

ความหมายของการบริหาร

The Grolier International Dictionary (1992) ได้อธิบายว่า การบริหารเป็นศิลปะหรือการนำนโยบายของรัฐบาล ธุรกิจ หรืองานราชการของรัฐไปปฏิบัติ

Freeman (1992) ได้ให้ความหมายว่า การบริหาร คือ กระบวนการวางแผน การจัดองค์การ ภาวะผู้นำ รวมถึงการควบคุมการทำงานของสมาชิกขององค์กรและการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร สอดคล้องกับ Bovee & Others (1993) ที่กล่าวว่า เป็นกระบวนการที่องค์การสามารถบรรลุเป้าหมาย โดยประสิทธิผลและประสิทธิภาพของการวางแผน การจัดองค์การ ภาวะผู้นำ และการควบคุมองค์การในด้านบุคลากร งบประมาณ และแหล่งข้อมูล

นอกจากนี้ยังหมายความรวมถึงการจัดการที่ทำให้เกิดความสำเร็จและเป็นการบริหาร การระดมให้บุคคลดำเนินการให้ไปสู่เป้าหมาย (Fesler & Kettl, 1991) สอดคล้องกับ บุญทัน ดอกโรตอง (2537) ที่กล่าวว่า การบริหาร คือ การจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคล องค์กร หรือประเทศ

สรุปได้ว่า การบริหารงาน เป็นศิลปะของการทำงานโดยการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติให้สำเร็จโดยอาศัยบุคลากร ภายใต้การวางแผน การจัดองค์การ ภาวะผู้นำ และทรัพยากรที่มีอยู่ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบการบริหารงาน

การบริหารงานเป็นกระบวนการจัดองค์การและการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ล่วงหน้า ซึ่งนักวิชาการได้สรุปองค์ประกอบของการบริหารงานไว้ ดังนี้

ขวัญชนก ใจเสงี่ยม (2558) กล่าวว่า เทคนิคและวิธีการที่ใช้ในการบริหารงานขององค์กร เพื่อให้เป็นไปตามนโยบายที่ตั้งไว้ หรือเพื่อให้้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ มีองค์ประกอบสำคัญในการบริหารงาน ดังนี้

1) คน (Man) : “คน” จัดเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดและเป็นทรัพยากรหลักขององค์กร ที่จะเป็นผู้ใช้ทรัพยากรด้านอื่น ๆ เช่น เครื่องจักร อุปกรณ์ วัสดุดิบ และเงินทุน รวมทั้งสารสนเทศต่าง ๆ เพื่อใช้ในการผลิตสินค้าหรือให้บริการ ดังนั้นความเจริญก้าวหน้าขององค์กร

จะต้องอาศัยการบุคลากรทุกคนในองค์กรให้สามารถร่วมแรงร่วมใจประสานกันได้เป็นอย่างดี เพื่อให้งานต่าง ๆ สอดคล้องสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย

2) เงิน (Money) : “เงิน” เป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารองค์การต่าง ๆ ดังนั้นจึงต้องมีการบริหารการเงิน กล่าวคือ เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของการบริหารการเงิน คือ การแสวงหากำไรสูงสุด ภายใต้ความมีประสิทธิภาพ ด้วยการใช้ความพยายามน้อยที่สุด แต่ได้รับผลตอบแทนมากที่สุด

3) วัสดุอุปกรณ์ (Materials) : “วัสดุอุปกรณ์” จัดเป็นสิ่งอำนวยความสะดวกในการบริหาร ซึ่งหมายรวมถึงเทคโนโลยีทางการบริหาร หรืออาคารที่ทำงาน อุปกรณ์เครื่องใช้ในสำนักงาน รถยนต์ เครื่องมือสื่อสาร เครื่องจักรกลที่จำเป็น ตลอดจนวัสดุต่าง ๆ

4) การจัดการ (Management) : “การจัดการ” จัดเป็นทักษะและความสามารถของผู้บริหารในการที่จะดูแลและประสานกิจกรรมต่าง ๆ ให้ลุล่วงไปตามวัตถุประสงค์ขององค์การที่กำหนดไว้

นอกจากนี้ Dubrin and Ireland (1993) กล่าวว่า ทรัพยากรในการบริหารงานขององค์การ ได้แก่ ทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรทางการเงิน ทรัพยากรที่เป็นวัสดุสิ่งของ และทรัพยากรสารสนเทศ ส่วน Herbert A. Simon (1972) กล่าวว่า ปัจจัยการบริหารเป็นเครื่องมือสำหรับช่วยสนับสนุนให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 7 ประการ ได้แก่ บุคลากร (Man) เงิน (Money) การบริหารทั่วไป (Management) การบริการประชาชน (Market) คุณธรรม (Moral) ข้อมูลข่าวสาร (Massage) และการวัดผล (Measurement)

สรุปได้ว่า “การบริหารงาน” คือ “ศาสตร์” และ “ศิลป์” เพื่อดำเนินงานให้องค์กรประสบผลสำเร็จตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ โดยมีองค์ประกอบการบริหารงาน ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Materials) และการจัดการ (Management)

2. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

บทบาทหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) เป็นหน่วยงานภาครัฐมีฐานะเป็นนิติบุคคล จัดตั้งขึ้นตามหลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) โดยรัฐส่วนกลางมอบอำนาจการปกครองบางส่วนให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แบ่งเป็น 2 รูปแบบ คือ 1) รูปแบบทั่วไป มี 3 ประเภท ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) และ 2) รูปแบบพิเศษ ได้แก่ กรุงเทพฯ และเมืองพัทยา โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำบริการสาธารณะ เพื่อตอบสนองความต้องการและแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนในท้องถิ่นของตน มีงบประมาณ บุคลากร และอำนาจอิสระในการบริหารจัดการทั้งในด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ การวางระบบสาธารณสุขปโภคและสาธารณูปการ การจัดทำบริการ และการจัดสวัสดิการสังคม ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐบาล (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2559)

สรุปได้ว่า องค์การปกครองท้องถิ่น เป็นหน่วยงานรัฐจัดตั้งขึ้นตามหลักการกระจายอำนาจ มีฐานะเป็นนิติบุคคล และมีอำนาจและอิสระในการบริหารงานตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดในขอบเขตพื้นที่ที่ตนเองรับผิดชอบ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่

3. ปัญหาการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ปัญหาสำคัญที่ทำให้้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่สามารถปฏิบัติงานตอบสนองความต้องการของประชาชน ทั้งยังส่งผลให้เกิดปัญหาในการพัฒนาของประเทศในภาพรวม อาทิเช่น ปัญหาการขาดความอิสระในการบริหารจัดการตนเอง เนื่องจากทรัพยากรส่วนใหญ่ยังถูกคงไว้ที่ส่วนกลาง ความไม่ชัดเจนในเรื่องอำนาจหน้าที่ระหว่างราชการส่วนภูมิภาคกับราชการส่วนท้องถิ่น ที่ยังคงทับซ้อนกันอยู่ และการถูกควบคุมตรวจสอบอย่างเข้มงวดจากราชการส่วนกลาง ซึ่งเป็นปัญหาเชิงโครงสร้างและเชิงระบบ นอกจากนี้รวมถึงการบริหารงาน กระบวนการเข้าสู่อำนาจของผู้บริหาร ปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน และปัญหาการบริหารงานภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ยุติธรรม ปีทมะ, 2558) ได้แก่

- 1) ด้านนโยบายและแผนการบริหารท้องถิ่น เช่น ปัญหาการกำหนดนโยบาย และแผนการนำนโยบายและแผนไปปฏิบัติ การควบคุมตรวจสอบ และการประเมินผลการปฏิบัติ เป็นต้น
- 2) ด้านทรัพยากรบุคคลของท้องถิ่นและปัญหาการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ทั้งในฝ่ายนิติบัญญัติ ฝ่ายบริหาร และฝ่ายปฏิบัติการ
- 3) ด้านการคลังของท้องถิ่น เช่น ปัญหาด้านรายได้และงบประมาณของท้องถิ่น รวมถึงความโปร่งใส และประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรต่าง ๆ เป็นต้น

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีอำนาจหน้าที่ในการจัดบริการสาธารณะให้แก่ประชาชนในพื้นที่ ตามที่กฎหมายกำหนดและตามภารกิจถ่ายโอน ตลอดจนปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคมอบหมาย ดังนั้น ปัญหาการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีดังนี้

- 1) ด้านทรัพยากรบุคคล : องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีบุคลากรไม่สอดคล้องกับภาระงานที่ต้องรับผิดชอบ
- 2) ด้านงบประมาณ : องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีงบประมาณไม่เพียงพอในพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในพื้นที่
- 3) ด้านวัสดุอุปกรณ์ : องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหลายแห่งยังขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ในการให้บริการประชาชน กรณี เกิดสาธารณภัย เช่น รถบรรทุกน้ำ รถดับเพลิง รถกู้ชีพ
- 4) ด้านการบริหารงาน: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีผู้บริหารซึ่งมาจากการเลือกตั้ง อาจทำให้ขาดทักษะในการบริหารงาน และการบริหารงานไม่มีความต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า ปัญหาการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ ด้านทรัพยากรบุคคล ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ และด้านบริหารงาน ซึ่งส่งผลทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างแท้จริง

พุทธวิธีในการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

หลักการทางพุทธศาสนา เป็นหลักธรรมที่ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ และมีพุทธศาสนิกชนยึดถือปฏิบัติในการดำเนินชีวิตมาจนถึงปัจจุบัน โดยมี “พุทธวิธี” ซึ่งหมายถึง หลักการหรือแนวคำสอนในพระพุทธศาสนาที่พระพุทธเจ้าทรงวางหลักปฏิบัติไว้ เช่น ด้านการปฏิบัติตน ด้านการอยู่ร่วมกับผู้อื่น ด้านการประกอบอาชีพการงาน ด้านการอยู่ร่วมในสังคม เป็นต้น (พัชรราวลัย สังข์ศรี, 2561)

หากพิจารณา “การบริหารงาน” จะพบว่า แก่นแท้ที่เป็นกลไกในการขับเคลื่อนการบริหารงาน คือ “คน” เพราะคนเป็นผู้ที่จะต้องใช้ทักษะ ความรู้ และความสามารถในการบริหารจัดการทุกสิ่งทุกอย่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ หรือสิ่งอื่น ๆ เพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ดังนั้น ประเด็นที่จะต้องขบคิด คือ “จะอย่างไร จึงจะทำให้คน เป็นคนดี และมีคุณภาพ” เพื่อที่จะสามารถร่วมมือกันปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพอย่างมีประสิทธิภาพ

ในทัศนะของผู้เขียนมีความเห็นว่า ความสำเร็จในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีองค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่

- 1) การพัฒนาตน หมายถึง การปรับเปลี่ยนตนเองของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เป็นบุคคลที่สามารถอยู่ในองค์กรได้อย่างมีความสุข
- 2) การพัฒนาคน หมายถึง การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข และมีความสามัคคี
- 3) การพัฒนางาน หมายถึง การปรับเปลี่ยนความรู้สึกละเอียดและพฤติกรรมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ และมุ่งเป้าหมายเดียวกัน

ดังนั้น พุทธวิธีเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่จะทำให้บุคลากรร่วมมือกันปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยการพัฒนาตน พัฒนาคคน และพัฒนางาน ได้แก่

1. พุทธวิธีเพื่อการพัฒนาตน

พุทธภาษิตแสดงไว้ว่า “อตตานิ ทมยตติ สุพพตา” แปลได้ว่า ผู้ประพฤติดี ย่อมฝึกตน ในทางพุทธศาสนามีหลักธรรมที่ใช้เป็นพุทธวิธีในการพัฒนาตนเอง คือ ภาวนา 4

ภาวนา 4 หมายถึง การเจริญ การทำให้เป็น ให้มีขึ้น การฝึกอบรม การพัฒนา (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), 2559) ประกอบด้วย

1) กายภาวนา หมายถึง การเจริญกาย การพัฒนากาย การฝึกอบรมกาย ให้รู้จักติดต่อกัน เกี่ยวข้องกับสิ่งทั้งหลายภายนอก ทางอินทรีย์ทั้ง 5 ด้วยดี และปฏิบัติต่อสิ่งเหล่านั้นในทางที่เป็นคุณ ให้กุศลธรรมงอกงาม ให้กุศลธรรมเสื่อมสูญ และการพัฒนาความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ

2) สីลภาวนา (moral development) หมายถึง การเจริญศีล พัฒนาความประพฤติ การฝึกอบรมศีล ให้ตั้งอยู่ในระเบียบวินัย ไม่เบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหาย อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยดี และเกื้อกูลแก่กัน

3) จิตภาวนา (cultivation of the heart; emotional development) หมายถึง การเจริญจิต การพัฒนาจิต การฝึกอบรมจิตใจให้เข้มแข็งมั่นคง เจริญงอกงามด้วยคุณธรรม เช่น มีเมตตากรุณา ขยันหมั่นเพียร อดทน มีสมาธิ สดชื่น เบิกบาน เป็นสุขผ่องใส เป็นต้น

4) ปัญญาภาวนา (cultivation of wisdom; intellectual development) หมายถึง การเจริญปัญญา พัฒนาปัญญา การฝึกอบรมปัญญา ให้รู้เข้าใจสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริง รู้เท่าทันเห็นโลกและชีวิตตามสภาวะ สามารถแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นได้ด้วยปัญญา

“การพัฒนาตน” ตามหลักภาวนา 4 เป็นหลักธรรมที่จะทำให้ผู้ประพฤติปฏิบัติสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ได้แก่ (1) ด้านร่างกาย เพื่อให้รู้เท่าอินทรีย์ทั้ง 5 ว่าสิ่งใดมีประโยชน์หรือสิ่งใดไม่มีประโยชน์ (2) ด้านความประพฤติ เพื่อให้อยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข ไม่เบียดเบียนซึ่งกันและกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน (3) ด้านจิตใจ เพื่อให้จิตมีความเข้มแข็ง มั่นคง มีความเมตตากรุณา ขยันหมั่นเพียร และ (4) ด้านสติปัญญา เพื่อฝึกฝนปัญญา ให้เป็นผู้มีความรู้ เข้าใจสถานการณ์ และสามารถแก้ไขปัญหาก็ได้

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า พุทธวิธีเพื่อการพัฒนาตนของบุคคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เป็นบุคคลที่สามารถอยู่ในองค์กรได้อย่างมีความสุข ประกอบไปด้วย (1) ด้านร่างกาย หมายถึง เป็นผู้ที่มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง (2) ด้านความประพฤติ หมายถึง เป็นผู้ที่มีจิตใจโอบอ้อมอารี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ (3) ด้านจิตใจ หมายถึง เป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่น ขยันหมั่นเพียร และ (4) ด้านสติปัญญา หมายถึง เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะ

2. พุทธวิธีเพื่อการพัฒนาคน

พุทธภาษิตแสดงไว้ว่า “ทนต์ เสฏฐมฺ มนุสเสสุ” แปลได้ว่า ในหมู่มนุษย์ คนที่ฝึกตนแล้ว เป็นผู้ประเสริฐสุด ในทางพุทธศาสนาหลักธรรมที่ใช้เป็นพุทธวิธี ในการพัฒนาคน คือ สาราณียธรรม 6

สาราณียธรรม 6 หมายถึง ธรรมเป็นที่ตั้งแห่งความโหระลึกลง ธรรมเป็นเหตุโหระลึกลงกัน ธรรมที่ทำให้เกิดความสามัคคี หลักการอยู่ร่วมกัน (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), 2559) ประกอบด้วย

1) เมตตากายกรรม หมายถึง ตั้งเมตตากายกรรมในเพื่อนพรหมจรรย์ ทั้งต่อหน้าและลับหลัง คือ ช่วยเหลือกิจธุระของผู้ร่วมหมู่คณะด้วยความเต็มใจ แสดงกิริยาอาการสุภาพ เคารพนับถือกัน ทั้งต่อหน้าและลับหลัง

2) เมตตาวจีกรรม หมายถึง ตั้งเมตตาวจีกรรมในเพื่อนพรหมจรรย์ ทั้งต่อหน้าและลับหลัง คือ ช่วยบอกแจ้งสิ่งที่เป็นประโยชน์ สั่งสอน แนะนำตักเตือนด้วยความหวังดี กล่าววาจาสุภาพ แสดงความเคารพนับถือกัน ทั้งต่อหน้าและลับหลัง

3) เมตตามโนกรรม หมายถึง ตั้งเมตตามโนกรรมในเพื่อนพรหมจรรย์ ทั้งต่อหน้าและลับหลัง คือ ตั้งจิตปรารถนาดี คิดทำสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่กัน มองกันในแง่ดี มีหน้าตายิ้มแย้มแจ่มใสต่อกัน

4) สาธารณโภคิตา หมายถึง ได้สิ่งของใดก็มาแบ่งปันกัน คือ เมื่อได้สิ่งใดมาโดยชอบธรรม แม้เป็นของเล็กน้อย ก็ไม่หวงไว้ผู้เดียว นำมาแบ่งเฉลี่ยแจกจ่าย ให้ได้มีส่วนร่วมใช้สอยบริโภคทั่วกัน

5) สีลสามัญญตา หมายถึง มีศีลบริสุทธิ์เสมอกันกับเพื่อนพรหมจรรย์ทั้งหลาย ทั้งต่อหน้าและลับหลัง คือ มีความประพฤติสุจริตดีงาม ถูกต้องตามระเบียบวินัย ไม่ทำตนให้เป็นที่น่ารังเกียจของหมู่คณะ

6) ทิฏฐิสามัญญตา หมายถึง มีทิฏฐิดีงามเสมอกันกับเพื่อนพรหมจรรย์ทั้งหลาย ทั้งต่อหน้าและลับหลัง คือ มีความเห็นชอบร่วมกัน ในข้อที่เป็นหลักการสำคัญอันนำไปสู่ความหลุดพ้นสิ้นทุกข์ หรือขจัดปัญหา

“การพัฒนาคน” ตามหลักสารณียธรรม 6 เป็นหลักธรรมที่จะทำให้ผู้ประพฤติปฏิบัติอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข ได้แก่ (1) การแสดงออกทางกายที่เหมาะสม (2) การแสดงออกทางวาจาที่เหมาะสม (3) การมีจิตใจที่ดีงาม (4) การแบ่งปัน (5) การมีความประพฤติที่ดีงาม และ (6) การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า พุทธวิธีเพื่อการพัฒนาคนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข และมีความสามัคคีประกอบไปด้วย (1) การแสดงออกทางกายที่เหมาะสม หมายถึง การช่วยเหลืองานของผู้อื่น สุภาพเรียบร้อย เคารพผู้อาวุโส (2) การแสดงออกทางวาจาที่เหมาะสม หมายถึง พูดจาสุภาพเรียบร้อย ช่วยเหลือแนะนำการทำงานแก่ผู้ร่วมงาน (3) การมีจิตใจที่ดีงาม หมายถึง ปรารถนาดีกับผู้ร่วมงาน มองโลกในแง่ดี คิดและทำสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น (4) การแบ่งปัน หมายถึง ความมีน้ำใจกับผู้ร่วมงาน (5) การมีความประพฤติที่ดีงาม หมายถึง ปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบกฎเกณฑ์ มีวินัย และ (6) การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น หมายถึง การยอมรับในความคิดผู้อื่น หรือส่วนรวม

3. พุทธวิธีเพื่อการพัฒนางาน

พุทธภาษิตแสดงไว้ว่า “สกมมุนา โหติ ผลุปปตติ” แปลได้ว่า การงานจะประสบผลสำเร็จ เพราะลงมือทำ” ในทางพุทธศาสนาหลักธรรมที่ใช้เป็นพุทธวิธี ในการพัฒนางาน คือ อธิติบาท 4

อธิติบาท 4 หมายถึง ฐานหรือหนทางสู่ความสำเร็จ หรือคุณธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จ แห่งผลที่มุ่งหมาย (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), 2559) มี 4 ประการ ประกอบด้วย

1) ฉันทะ หมายถึง ความพอใจ คือ ความต้องการที่จะทำ ใฝ่ใจรักจะทำสิ่งนั้นอยู่เสมอ และปรารถนาจะทำให้ผลดียิ่ง ๆ ขึ้นไป

2) วิริยะ หมายถึง ความเพียร คือ ขยันหมั่นประกอบสิ่งนั้นด้วยความพยายาม เข้มแข็งอดทน เอาธุระ ไม่ทอดเลย

3) จิตตะ หมายถึง ความคิดมุ่งไป คือ ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำและทำสิ่งนั้นด้วยความคิด เอาจิตฝึกใฝ่ไม่ปล่อยให้ฟุ้งซ่านเลือนลหายไป อุทิศตัวอุทิศใจให้แก่สิ่งที่ทำ

4) วิมังสา หมายถึง ความไตร่ตรอง หรือทดลอง คือ หมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญ ตรวจสอบตรวหาเหตุผล และตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนในสิ่งที่ทำนั้น มีการวางแผน วัตถุประสงค์ หรือคิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุง

“การพัฒนางาน” ตามหลักอธิติบาท 4 จะทำให้ผู้ประพฤติปฏิบัติ สามารถทำงานได้ บรรลุวัตถุประสงค์ ได้แก่ (1) ความพอใจหรือความเต็มใจที่จะทำงาน (2) ความขยันหมั่นเพียรที่จะทำงาน (3) ความเอาใจใส่มุ่งมั่นที่จะทำงาน และ (4) การตรวจสอบ ติดตาม แก้ไข ปรับปรุง และพัฒนางานที่ทำ

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า พุทธวิธีเพื่อการพัฒนางานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ และมุ่งเป้าหมายเดียวกัน ประกอบไปด้วย (1) ความพอใจหรือความเต็มใจที่จะทำงาน หมายถึง มีใจรักในงานที่ทำ (2) ความขยันหมั่นเพียรที่จะทำงาน หมายถึง มีความเพียรพยายาม วิริยะ อุตสาหะในการทำงาน (3) ความเอาใจใส่มุ่งมั่นที่จะทำงาน หมายถึง ติดตามตรวจสอบการทำงานด้วยความรอบคอบ ระมัดระวัง และ (4) การแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนางานที่ทำ หมายถึง การแก้ไขข้อผิดพลาด การปรับปรุงการทำงาน และการพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น

สรุป

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นหน่วยงานที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชน มีหน้าที่ในการให้บริการสาธารณะเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ จากการศึกษาพบว่า ปัญหาการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ ด้านทรัพยากรบุคคล ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ และด้านบริหารงาน แต่อย่างไรก็ตาม ในการบริหารงาน จะพบว่า “คน” เป็นผู้ที่จะต้องใช้ทักษะ ความรู้ และความสามารถในการบริหารจัดการทุกสิ่งทุกอย่าง ๆ

ดังนั้น พุทธวิธีเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงประกอบด้วย (1) การพัฒนาตน เพื่อให้เป็นบุคคลที่สามารถอยู่ในองค์กรได้อย่างมีความสุข ตามหลักภาวนา 4 (2) การพัฒนาคน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข และมีความสมัครสมานสามัคคี ตามหลักสาราณียธรรม 6 และ (3) การพัฒนางาน เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ และมุ่งเป้าหมายเดียวกัน ตามหลักอิทธิบาท 4 ทั้งนี้ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับประชาชน ชุมชน สังคม และประเทศชาติต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2559). *รายงานผลการศึกษา เรื่อง การกล่าวหา การชี้มูลความผิด ข้อทักท้วงและพฤติกรรมการกระทำความผิดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น.
- โกวิทย์ พวงงาม. (2544). *การปกครองท้องถิ่นไทย หลักการและมติใหม่ในอนาคต* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: วิญญูชน.
- ขวัญชนก ใจเสงี่ยม. (2558). *การบริหารงานของสถานีโทรทัศน์ดิจิทัลช่องวอยซ์ทีวี* (การค้นคว้าอิสระปริญญาวารสารศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารสื่อสารมวลชน). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ไททัศน์ มาลา. *การปกครองท้องถิ่นไทยในระยะเปลี่ยนผ่าน*. *วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์*, 1(2), 29–24.
- บุญทัน ดอกไธสง. (2537). *การจัดองค์การ* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). (2559). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม* (พิมพ์ครั้งที่ 39). กรุงเทพฯ: มูลนิธิการศึกษาเพื่อสันติภาพ พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตโต).
- พัชรราวลัย สังข์ศรี. (2561). *พุทธวิธีกับการบริหารการศึกษา*. *วารสาร Veridian E-Journal, Silpakorn University*, 11(1), 1260–1270.
- ยุติธรรม ปัทมะ. (2558). *การปฏิรูปการปกครองส่วนท้องถิ่น (The Local Administrative Reform)*. กรุงเทพฯ: สำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา.
- วิรัช วิรัชนิการวรรณ. (2541). *การบริหารเมืองหลวงและการบริหารท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- Bovee, C. L., et. al. (1993). *Management*. New York: Mc Graw – Hill.
- Dubrin, A. J., & Ireland, R. D. (1993). *Management and organization* (2nd. ed.). Ohio: South Westem Publishing Company.

- Fesler, J. W. & Kettl, D. F. (1991). *The Politics of the administrative process*. New Jersey: Chatham House.
- Freeman, R. E. (1992). *Management* (5th ed.). New Jersey: Practice - Hall.
- Herbert, A. S. (1947). *Administrative Behavior*. New York: Macmillan.
- The Grolier International Dictionary. (1992). *Danbury*. CT: Grilier.