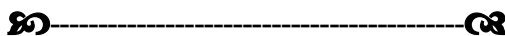


การจัดการความขัดแย้งตามหลักสารานิยธรรม*

CONFLICT MANAGEMENT ACCORDING TO SARANIYADHAMMA



พระมหาวิเศษ กนตธมโม

Phramahawiset Kantadhammo

วัดมาบไผ่ ตำบลมาบไผ่ อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี

Wat Map Phai, Map Phai Sub-district, Ban Bueng District, Chonburi Province

E-mail: mahawiset08@gmail.com

บทคัดย่อ

สังคมไทยเกิดปัญหาความขัดแย้งหลายประการ เนื่องจากมีปัจจัยหลายด้านที่ส่งผลกระทบต่อให้เกิดความขัดแย้ง ปัญหาความขัดแย้งในบ้านเมือง สถานการณ์ความรุนแรงของปัญหาเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ซึ่งมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความขัดแย้งในสังคม ในการจัดปัญหาความขัดแย้งสามารถนำหลักธรรมที่เหมาะสมสอดคล้องคือ สารานิยธรรม 6 ซึ่งเป็นธรรมแห่งความระลึกถึงกัน ถือว่าเป็นธรรมที่เป็นพลังในการสร้างความสามัคคี ผู้ใดได้ประพฤติจะเกิดความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเกื้อกูลกันไม่ทะเลาะวิวาทกันอันจะก่อให้เกิดความรักความสามัคคีกันตลอดไป

คำสำคัญ: การจัดการความขัดแย้ง, หลักสารานิยธรรม

Abstract

There are many conflicts in Thai society. Because there are many factors that cause the conflict The conflict in the country The situation of violence is increasing. In which humans are an important factor in causing conflicts in society. In resolving conflicts, the appropriate Dhamma principles, namely Saranamadhamma 6, which are reminiscences of reminiscence. Considered fairly as the power to create unity. Whoever has behaved will create unity, unity, support one another, not quarreling, which will create unity and love forever.

Keywords: Management conflict; Saraniyadhamma principles

*Received February 15, 2019; Revised March 30, 2019; Accepted April 30, 2019

บทนำ

ความขัดแย้งเป็นปัญหาที่พบกันเป็นประจำในสังคมและเกิดขึ้นอย่างมากภายในสังคมไทย ไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้งระหว่างบุคคลกับบุคคล บุคคลกับกลุ่ม กลุ่มกับกลุ่ม กลุ่ม/บุคคลกับองค์กร/หน่วยงานของรัฐหรือในสังคมหรือประเทศชาติ ความขัดแย้งจึงเป็นปัญหาที่มีความสำคัญต่อสังคม เป็นรากฐานที่ก่อให้เกิดการพัฒนาถ้าได้รับการจัดการอย่างเหมาะสมถูกต้อง การจัดการปัญหาความขัดแย้งมีความสำคัญอย่างยิ่งในการอยู่ร่วมกันในสังคม แม้แต่ในครั้งพุทธกาลพระพุทธเจ้าก็ได้มีเรื่องการจัดการความขัดแย้งกัน ที่รู้จักกันว่า สาราณียธรรม 6 ประกอบด้วย กายกรรม วจีกรรม มโนกรรม สาธารณโมคิ สีสสามัญญตา ทิฏฐิสามัญญตา ความขัดแย้ง (Conflict) พฤติกรรมชนิดหนึ่งที่เกิดขึ้นเมื่อมีบุคคลหรือกลุ่มมีความคิดเห็น การรับรู้ การคาดหวัง ความเชื่อ และค่านิยมที่แตกต่างกัน ซึ่งอาจเป็นความขัดแย้งระหว่างกลุ่ม ระหว่างบุคคล รวมทั้งความขัดแย้งภายในตัวบุคคลด้วย ความขัดแย้งจึงเป็นเรื่อง ของการต่อสู้ การทะเลาะวิวาท ความแตกต่างที่อยู่ตรงข้ามกัน (นพ ศรีบุญนาท, 2545) ซึ่งแสดงให้เห็นการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งมีส่วนในการช่วยให้ชุมชนในพื้นที่ต่างๆ อยู่ร่วมกันด้วยความสามัคคี

การแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งจึงไม่มีกฎเกณฑ์หรือทฤษฎีอะไรที่แน่นอน แต่จะขึ้นอยู่กับสถานการณ์ สภาพแวดล้อม เวลา เป้าหมาย บทบาทหน้าที่และแบบของผู้นำ ผู้นำที่ฉลาดมีประสิทธิภาพ มีความยุติธรรม มีความสามารถสูงใจคน มีขีดความสามารถในการตัดสินใจสูง ซื่อสัตย์สุจริต หนักแน่น ไม่หวั่นไหว สามารถวิเคราะห์เหตุและผลได้ดี รู้จักใช้อำนาจที่เหมาะสม ปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ ตลอดจนสามารถกำหนดบทบาทและแบบของผู้นำให้เหมาะสมก็สามารถแก้ไขปัญหาคให้ลดระดับลงได้ หรือขจัดความขัดแย้งให้หมดไป (สุพรรณิ เกสรินทร์, 2562) นอกจากการปฏิบัติหน้าที่ในการรักษาความสงบเรียบร้อยในพื้นที่ตลอด 24 ชั่วโมง เป็นผู้ช่วยเหลือราชการของทุกกระทรวง ทบวง กรม ในพื้นที่ตำบล หมู่บ้าน อีกทั้งยังมีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติลักษณะการปกครองท้องที่ พ.ศ. 2547 ตลอดจนได้รับการแต่งตั้งให้เป็นเจ้าพนักงานตามกฎหมายอื่น ๆ หลายฉบับ นอกจากนี้ยังทำหน้าที่ประสานงานระหว่างราชการส่วนภูมิภาค ตำบล หมู่บ้าน และ ในการนำนโยบายสำคัญของรัฐบาลไปปฏิบัติให้บังเกิดผล (อุสมาน ชาและอับดุลเลาะ ยูโซะ, 2549)

ดังนั้น การแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งจึงมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่จะเป็นกระบวนการทำให้ผู้นำฝ่ายปกครองได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การแก้ไขความขัดแย้งที่ประยุกต์เข้ากับหลักสาราณียธรรม จะสามารถทำให้สังคมเกิดความสามัคคี

ความหมายและสาเหตุของความขัดแย้ง

1. ความหมายของความขัดแย้ง

ความขัดแย้ง (Conflict) หมายถึง พฤติกรรมชนิดหนึ่งที่เกิดขึ้นเมื่อมีบุคคลหรือกลุ่มมีความคิดเห็น การรับรู้ การคาดหวัง ความเชื่อ และค่านิยมที่แตกต่างกัน ซึ่งอาจเป็นความขัดแย้ง

ระหว่างกลุ่ม ระหว่างบุคคล รวมทั้งความขัดแย้งภายในตัวบุคคลด้วย ความขัดแย้งจึงเป็นเรื่องของการต่อสู้ การทะเลาะวิวาท ความแตกต่างที่อยู่ตรงข้ามกัน (นพ ศิริบุญนาถ, 2545) และสภาพความไม่ลงรอยกันคือไม่ยอมทำตามและยังมีความต้านทานไว้ ซึ่งการที่ทั้งสองฝ่าย จะไม่ทำตามกันแล้วยังพยายามที่จะต้านเอาไว้อีกด้วย (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546) เป็นความเกิดขึ้นจากการที่เขาต้องแบ่งส้นปันส่วนทรัพยากรต่างๆ หรือกิจกรรมการทำงาน หรือเกิดจากความแตกต่างในฐานะตำแหน่ง เป้าหมาย คุณค่าและการรับรู้ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2544) เป็นความไม่ลงรอยกัน หรือสถานะที่ไม่เห็นพ้องต้องกัน หรือความเป็นปฏิกิริยา ระหว่างบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป (วันชัย วัฒนศัพท์, 2547) ความขัดแย้งจึงเป็นปัจจัยที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงคนในหมู่บ้าน อาจนำไปสู่ความสมานฉันท์หรือความรุนแรงได้ ขึ้นอยู่กับสาเหตุของปัญหาที่สถานการณ์การตัดสินใจของแต่ละฝ่ายได้ (สุพรรณิ เกสรินทร์, 2562)

2. สาเหตุของความขัดแย้ง

สาเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดความขัดแย้งคือ ผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ อำนาจทางการเมือง ความคิดเห็นที่ไม่เหมือนกัน การมีค่านิยมที่แตกต่างกัน วัฒนธรรมต่างกัน การมีภูมิลำเนาที่ต่างกัน การมีชาติพันธุ์ที่ต่างกัน

สาเหตุของการเกิดความขัดแย้งในองค์กรว่าเกิดขึ้นจากสาเหตุ (กัญญา รุ่งทองใบสุรีย์, 2556) ดังต่อไปนี้

2.1 ลักษณะงานที่ต้องพึ่งพาซึ่งกันและกัน (Task Interdependence)

2.2 การแบ่งงานตามความชำนาญเฉพาะด้านมีมากขึ้น (Increased Specialization)

2.3 การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของงานไม่ชัดเจน (Ambiguously Defined Responsibilities)

2.4 อุปสรรคของการติดต่อสื่อสารหรือการสื่อข้อความ (Communication Obstruction)

2.5 การแข่งขันเพื่อแย่งชิงทรัพยากรที่มีจำกัด (Competition for Limited Sources)

ดังนั้น ความขัดแย้งย่อมเกิดขึ้นได้ทุกที่ ทุกเวลาและทุกเมื่อ และคงจะไม่มีใครหนีปัญหาความขัดแย้งได้ ความขัดแย้งเป็นรูปแบบของพฤติกรรมในลักษณะหนึ่งที่เกิดขึ้นจากความคิดเห็น คำพูด และการกระทำที่ไม่ตรงกันหรือสอดคล้องกันระหว่างคนสองคนหรือมากกว่า ทั้งนี้ เบื้องหลังของความขัดแย้งที่เกิดขึ้นอาจจะมาจากผลประโยชน์ที่ไม่ตรงกัน หรือความต้องการแสดงอำนาจ เมื่ออำนาจถูกลดทอนสิทธิ์ก็จะเป็นเหตุ จุดประกายให้คนเกิดความขัดแย้งขึ้น

วิธีการจัดการความขัดแย้ง

แนวความคิดการจัดการความขัดแย้ง มีนักวิชาการให้ข้อคิดเห็นไว้ว่า การจัดการความขัดแย้ง มีทั้งแนวทางเสริมสร้างและทำลายความขัดแย้งอย่างการเอาชนะและการประนีประนอม รวมทั้ง การบูรณาการ (Integration) (นิธิตา สิริพงศ์ทักษิณ, 2557) พฤติกรรมการจัดการกับความขัดแย้งของกลุ่มอาจเป็นไปในรูปการแข่งขัน การร่วมมือ การแบ่งปัน การหลีกเลี่ยง และการให้ยืม ซึ่งผลของการจัดการดังกล่าวอาจเป็นผลดีและมีประโยชน์ หรืออาจเป็นผลเสียและไม่มีประโยชน์สำหรับกลุ่มก็ได้ สอดคล้องกับการแก้ปัญหาความขัดแย้งแบบ 3 วิธี คือ 1) การเอาชนะ (Domination) การจัดการกับความขัดแย้งโดยการที่ฝ่ายหนึ่งมีชัยชนะเหนืออีกฝ่ายหนึ่ง ซึ่งนับเป็นวิธีการที่ง่ายที่สุดและรวดเร็วที่สุด แต่เป็นวิธีที่ให้ผลน้อยที่สุดในการจัดการกับปัญหาความขัดแย้ง 2) การประนีประนอม (Compromise) เป็นวิธีการที่มีคนใช้มากที่สุด เป็นวิธีที่แต่ละฝ่ายลดความต้องการของตนเอง เพื่อที่จะยุติความขัดแย้ง แต่ทั้งสองฝ่ายไม่ได้รับผลเต็มตามความต้องการ 3) การบูรณาการ (Integration) เป็นการนำเอาความคิดทั้งสองฝ่ายมาผสมผสานกัน เป็นวิธีการแก้ปัญหาที่ผสมเอาความต้องการของทั้งสองฝ่ายเข้าด้วยกัน วิธีนี้จะได้ผลดีที่สุดในการจัดการกับปัญหาความขัดแย้ง (Follet, 1997)

รูปแบบเบื้องต้นในการจัดการความขัดแย้ง ประกอบด้วย

1. การเจรจาต่อรอง (Negotiation) คือ การเจรจาไกล่เกลี่ยชนิดหนึ่งที่ฝ่ายต่างๆ เริ่มพิจารณาถึงทางออกและเสนอทางออกซึ่งกันและกัน ให้ข้อเสนอและคัดค้านข้อเสนอจนกระทั่งสามารถมาถึงทางออกทางใดทางหนึ่งที่เป็นที่ยอมรับของทั้งสองฝ่ายโดยไม่มีคนกลางแต่คู่กรณีจะพูดจากันเอง ในการเจรจาดังนี้มีจุดอ่อน คือ แต่ละฝ่ายยึดจุดยืนอย่างใดอย่างหนึ่งซึ่งบางครั้งยืนอยู่สุดโต่งเกินกว่าที่ฝ่ายอื่นๆ จะยอมรับได้บางครั้งเกิดการโต้เถียงจนหาข้อยุติไม่ได้

2. การเจรจาไกล่เกลี่ยคนกลาง (Mediation) เป็นการเข้าไปมีบทบาทในการเจรจาหรือในความขัดแย้งของบุคคลที่สามซึ่งเป็นที่ยอมรับ และเป็นบุคคลที่มีอำนาจการตัดสินใจที่จำกัดหรือไม่มีเลย แต่เป็นคนช่วยให้คู่กรณีหาทางออกเพื่อนำไปสู่ข้อตกลงในประเด็นความขัดแย้งร่วมกันโดยสมัครใจ ผู้ไกล่เกลี่ยคนกลางจะเป็นบุคคลที่สามที่ไม่มีความเกี่ยวข้องโดยตรงกันในข้อพิพาท ซึ่งเรียกว่า กระบวนการแก้ไขปัญหความขัดแย้งที่เหมาะสม หรือทางเลือกของกระบวนการแก้ไขข้อพิพาท

3. อนุญาโตตุลาการ (arbitration) เป็นกระบวนการแก้ไขข้อพิพาทโดยมีลักษณะคล้ายกับการตัดสินพิพาทของศาล แต่มีการปรับให้เหมาะสมโดยมีบุคคลที่สามที่รับฟังปัญหาข้อพิพาทและทำหน้าที่ตัดสิน อาจจะผูกพันในการปฏิบัติตามหรือไม่ผูกพันก็ได้

4. การตัดสินพิพาท (adjudication) เป็นการฟ้องร้องกันในความหมายทั่วๆ ไปใช้ระบบศาลยุติธรรม โดยอาศัยข้อกำหนดที่ชัดเจนพิจารณาถึงเหตุการณ์และกระบวนการ และอ้างกฎหมายที่เกี่ยวข้องมาใช้ในการตัดสินแก้ไขปัญหาดังกล่าว (บรรพต ดันธีระวงศ์, 2547)

ดังนั้น วิธีการจัดการความขัดแย้งเป็นการแก้ไขความขัดแย้งที่ต้องให้มีการร่วมมือร่วมใจของกลุ่มคนที่เห็นไม่ตรงกัน โดยให้ทั้งสองฝ่ายได้สื่อสารถึงปัญหาและ ความต้องการของตน โดยจะรักษามลประโยชน์ของทั้งฝ่าย ซึ่งมักจะใช้เมื่อทั้งสองฝ่ายมีความเกี่ยวข้องกันอย่างมาก และพร้อมที่จะให้ความเชื่อใจซึ่งกันและกัน

การจัดการความขัดแย้งตามหลักสาราณียธรรม

พระพุทธศาสนาวางหลักในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ไว้หลายระดับ และเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับกระบวนการดำเนินชีวิตในทุกขั้นตอน แม้กระทั่งในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งก็มีหลักธรรมที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์และโลกที่เปลี่ยนแปลงไป เพราะคำสอนของพระพุทธเจ้ามีความเป็น “อกาลิก” คือ ไม่ประกอบด้วยกาล หมายถึง มีความทันสมัย ใหม่เสมอ และแก้ไขปัญหาความขัดแย้งนั้น ได้มีหลักธรรมที่เหมาะสมสอดคล้องคือ หลักสาราณียธรรม 6 ประกอบด้วย เมตตาการุณยธรรม เมตตาวิจิตรธรรม เมตตาโมกขธรรม สาธารณโภคี สีสามัญญุตตา ทิฏฐีสามัญญุตตา (ที.ปา. (ไทย) 11/3317/257) สาราณียธรรม 6 นี้ แปลว่า ธรรมอันเป็นไปเพื่อความระลึกถึงกันและกัน หมายถึง ธรรมอันเป็นไปเพื่อเสริมสร้างความรู้สึที่ดีให้เกิดขึ้นต่อกันจนก่อเกิดเป็นความสามัคคีมีน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ดังนั้นสาราณียธรรมก็คือ วิธีสร้างความสามัคคีนั่นเอง การที่หมู่คณะหรือสังคมใดเกิดความแตกแยก มีปัญหาวุ่นวาย ก็เป็นเพราะว่าคนในหมู่คณะหรือสังคมเหล่านั้นละเลยหลักธรรมเรื่องความสามัคคี ให้เกิดขึ้นในหมู่คณะในสังคมไว้ 6 ประการ ที่เรียกว่าสาราณียธรรม 6

1. เมตตาการุณยธรรม ในสังคมกลุ่มใหญ่ ควรแสดงออกทางกายด้วยการเคารพในสิทธิและเสรีภาพของผู้อื่น ให้ความสำคัญแก่สมาชิกทุกคนโดยไม่เลือกชั้นวรรณะ เพศ หรืออายุ เพราะถือว่าสมาชิกทุกคนมีความเสมอภาคทางด้านสังคม

2. เมตตาวิจิตรธรรม ควรแสดงออกทางวาจาด้วยความเมตตา ใช้เหตุผลในการเจรจา กันโดยใช้ปัญญา ไม่แสดงอาการโกรธกริ้ว ไม่ใช้อารมณ์ในการแก้ปัญหา ทะเลาะโจมตีต่อกัน

3. เมตตาโมกขธรรม ควรแสดงออกทางใจด้วยความเมตตา ไม่แบ่งแยกรังเกียจียดฉันท์กัน พร้อมใจที่จะสมัคสมานสามัคคี โดยจุดร่วมพื้นฐานที่ทำให้รักกันและอยู่ร่วมกันได้

4. สาธารณโภคี จะต้องแบ่งปันในสิ่งของที่ได้มาโดยชอบธรรม มีความสุขในการให้ แม้เป็นของเล็กน้อยก็ไม่หวงนำมาเฉลี่ยแบ่งกันให้ได้ใช้สอยบริโภคทั่วกัน มีการกระจายรายได้ที่เป็นธรรม มิให้ช่องว่างระหว่างชนชั้นมากนัก ถ้าหากต่างคนต่างคอยคิดแต่จะเอาประโยชน์ส่วนตัวยึดมั่นติดในผลประโยชน์เห็นแก่ตัวมาก โดยไม่คำนึงหรือมองถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลักไม่สามารถเฉลี่ยแจกจ่ายกันได้

5. สีสามัญญุตตา ควรมีความประพฤติ รักษาระเบียบวินัย มีความสุจริตทางกาย วาจา ที่จะกลมกลืนเข้ากันได้ มีความประพฤติดีงามต่อกัน ถูกต้องตามระเบียบวินัยของบ้านเมือง ไม่

เบียดเบียนผู้อื่น ไม่ก่อความเดือดร้อนแก่สังคม จะต้องประพฤติตนในข้อปฏิบัติเดียวกัน ปฏิบัติตาม กฎหมาย เชื่อและยึดถือเคารพในสิ่งเดียวกันของสังคม

6. ทัศนวิสัยสัญญา จะต้องมีความเชื่อมั่นยึดถือในหลักการ อุดมการณ์ และอุดมคติที่ร่วมกันหรือสอดคล้องไปกันได้ มีความเห็นเหมือนกันมีการยอมรับในหลักการเดียวกัน ยอมรับนับถือ ความคิดเห็นของกันและกัน ทุกคนมีสิทธิที่จะแสดงออกซึ่งการเป็นเจ้าของอำนาจอธิปไตย เคารพ กฎเกณฑ์และกติกากฎของการปกครองแบบประชาธิปไตย

สารานุกรม 6 เป็นหลักธรรมสำหรับสร้างความสามัคคีปรองดอง ในการแสดงออกถึงหน้าที่และความสัมพันธ์ของคนที่ควรปฏิบัติต่อกันในสังคม เพื่อความสามัคคี อยู่ร่วมกันในสังคม มีความเห็นใจกัน และมีปฏิสัมพันธ์อันดีต่อกันต่อหน้าและลับหลัง ทำให้เกิดความระลึกถึงกัน สร้างสรรค์ให้เกิดความรัก ความเคารพ การสงเคราะห์ อนุเคราะห์กัน ไม่ให้มีการทะเลาะวิวาทกัน เสริมสร้างให้เกิดความสามัคคีในสังคม เป็นหลักธรรมที่เน้นการสร้างความปรองดองพ้องใจกัน กล่าวคือ การยึดหลักปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้สามารถนำเอาความรู้้นั้นมาปรับใช้ในสังคมที่ตนอยู่อาศัย มีความเมตตากรุณาต่อกันทั่วหน้า ไม่ฝ่าฝืนกฎระเบียบของสังคม ยอมรับความสำคัญของกันและกัน ระหว่างมนุษย์ด้วยกัน หรือยอมรับความเป็นมนุษย์เท่าเทียมกัน สามารถอยู่ร่วมกันในสังคมแห่งความผาสุกได้อย่างมีความสุข

สรุป

ความสามัคคีเป็นบ่อเกิดแห่งความสำเร็จทั้งปวง เป็นแหล่งพลังอันยิ่งใหญ่ที่สามารถสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงให้เกิดขึ้นได้ ในทางพระพุทธศาสนานั้น พระพุทธเจ้าได้ทรงตรัสหลักธรรมอันจะเป็น แนวทางในการเสริมสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในสังคม ซึ่งเป็นหมวดธรรมที่เรียกว่า สารานุกรม 6 ความหมายว่า หลักธรรมอันเป็นที่ตั้งแห่งความระลึกถึงซึ่งกันและกัน เป็นหลักธรรมที่จะเสริมสร้างความรู้สึที่ดีให้เกิดขึ้นต่อกันและกัน อยู่เสมอในยามที่ระลึกถึงกัน ซึ่งจะเป็นเครื่องมือ ในการเสริมสร้างความสามัคคีมีน้ำหนึ่งใจเดียวกันให้เกิดขึ้นด้วยหากสังคมใดต้องการที่จะเสริมสร้างความสามัคคี กล่าวคือ การนำหลักสารานุกรมมาปฏิบัติด้วยตั้งใจแน่วแน่ส่งผลถึงประชาชนมีจิตใจที่มั่นคง ไม่หวั่นไหว มีความรอบรู้ของประชาชน สามารถแยกแยะสิ่งที่มีประโยชน์ ไม่ทำให้เกิดความเดือดร้อนในชุมชนและสังคม การสร้างครอบครัวดีมีคุณธรรม โดยหัวหน้าครอบครัวเป็นแบบอย่างที่ดี อบรมให้คนในครอบครัวเจริญงอกงามด้วยคุณธรรม ประกอบสัมมาอาชีพ ด้านปัญหาสังคมโดยรวม เป็นคุณลักษณะที่สำคัญของชุมชนดีมีคุณธรรม คือ คนในชุมชนเป็นสมาชิกที่ดีมีศีลธรรม มีผู้นำ/ผู้ปกครองที่ดีชุมชนพึ่งตนเองได้ร่วมกันแก้ไขปัญหาเมืองครีเครือข่ายที่เข้มแข็ง การใช้ธรรมเพื่อส่งเสริมความสามัคคี สำหรับการเสริมสร้างความ สามัคคี ความเป็นปึกแผ่นให้เกิดขึ้นในสังคม อันจะนำมาซึ่งความสุข ความสันติความมั่นคงและความ เจริญก้าวหน้าทั้งทั้งหลายทั้งปวง ประสานสัมพันธ์ไมตรี เป็นธรรมเป็นที่ตั้งแห่งความ ระลึกถึงกัน เป็นการกระทำทางกายที่

ประกอบด้วยเมตตา การให้การอนุเคราะห์ช่วยเหลือและเอื้อเฟื้อต่อผู้อื่น ไม่รังแกทำร้ายผู้อื่น ไม่พูดให้ร้ายผู้อื่นทำให้ผู้อื่นเดือดร้อนการพัฒนาบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ตามหลักสาราณียธรรมรูปแบบแนวทางการพัฒนาบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ตามหลักสาราณียธรรมจะสามารถพัฒนาบุคลากรในการปฏิบัติได้ในท้ายที่สุด เป็นหลักธรรมสำหรับการเสริมสร้างความสามัคคีและความเป็นปึกแผ่นให้เกิดขึ้นในสังคมนั้นๆ อันจะนำมาซึ่งความสุข ความสันติ ความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าทั้งหลายทั้งปวง โดยการเสริมสร้างความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันให้เกิดขึ้นในสังคม

เอกสารอ้างอิง

- กัญญา รุ่งทองใบสุรีย์. (2556). *สภาพปัญหาความขัดแย้งในชุมชนและรูปแบบที่ใช้ในการจัดการปัญหาจังหวัดปทุมธานี* (รายงานผลการวิจัย). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- นพ ศรีบุญนาค. (2545). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: สุตรไพศาล.
- นิธิตา สิริพงศ์ทักขิน. (2557). *ความขัดแย้งระหว่างชุมชนท้องถิ่นกับหน่วยงานรัฐในการใช้ที่ดินสาธารณะประโยชน์ทุ่งสระ จังหวัดพัทลุง* (รายงานผลการวิจัย). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- บรรพต ต้นธีระวงศ์. (2547). *เอกสารคำบรรยายการเจรจาไกล่เกลี่ยระงับความขัดแย้งในระบบการแพทย์และสาธารณสุขทางเลือกใหม่ที่ท้าทายในโลกยุคปัจจุบัน*. กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์.
- วันชัย วัฒนศัพท์. (2547). *ความขัดแย้ง: หลักการและเครื่องมือแก้ปัญหา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). นนทบุรี: สถาบันพระปกเกล้า.
- สุพรรณิ เกสรินทร์. (2562). *บทบาททำนุ ผู้ใหญ่บ้านในการจัดการปัญหาความขัดแย้งในชุมชนอำเภอทุ่งสงจังหวัดนครศรีธรรมราช*. สืบค้น 6 มกราคม 2562, จาก <http://www.hu.ac.th/Symposium2014/proceedings/data/3501/3501-4.pdf>
- อุสมาน ชาและ และอับดุลเลาะ ยูโซะ. (2559). *ความคิดเห็นของประชาชนต่อบทบาทผู้นำฝ่ายปกครองในเขตอำเภอเมืองยะลา จังหวัดยะลา*. *บทความวิชาการ*, 11(20), 115-133.
- Follet, M. P. (1997). *Dynamic Administration*. New jersey: Clifton.