

ศึกษากระบวนการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและวัฒนธรรมขององค์กรชุมชนในจังหวัดอุบลราชธานี
The Processes of the Community Natural Resource and Organization culture Management in
Ubonratchathani Province

พระใบฎีกาสุพจน์ ตปสีโล(เกษนคร)พธ.บ.,ศษ.ม.
PhrabaidikaSuphotTabasilo (Ketnakorn) B.A , M.A

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongrajavidyaolaya University

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มี เพื่อศึกษาถึงกระบวนการจัดการ การมีส่วนร่วมและเสนอแนวทางการจัดการ ในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของวัฒนธรรมองค์กรชุมชนท้องถิ่น ในจังหวัดอุบลราชธานี ผู้วิจัยใช้กระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพ ทำการศึกษาในกลุ่มแม่ภูมิมั่นยืน บ้านหัวเหว่ ต.โขงเจียม อ.โขงเจียม จ.อุบลราชธานี กลุ่มอนุรักษ์ป่าชุมชนบ้านคูขาด ต.หนองเหล่า อ.เขื่องใน จ.อุบลราชธานี และกลุ่มอนุรักษ์ป่าชุมชนบ้านท่าลาด ต.ก่อเอ้ อ.เขื่องใน จ.อุบลราชธานี ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากสามแหล่งนี้ โดยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งในเชิงเอกสารและการสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการ พระสงฆ์ ชาวบ้าน ผู้นำชาวบ้าน และเจ้าหน้าที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ผลวิจัยวัฒนธรรมองค์กรการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและการจัดการสิ่งแวดล้อมของวัฒนธรรมองค์กรชุมชนท้องถิ่น ในจังหวัดอุบลราชธานี พบว่ากระบวนการจัดการในองค์กรชุมชน คือ การมีส่วนร่วมในการทำงาน การยึดมั่นในอุดมการณ์ การวางแผนการทำงาน การเปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็น การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การถ่ายทอดแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงาน ลักษณะการมีส่วนร่วมได้แก่ การพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การเรียนรู้จากประสบการณ์กับกลุ่มต่าง ๆ รวมทั้งร่วมกันหาทางออกในการจัดการกับปัญหาด้วยความเข้าใจในระบบนิเวศ แนวทางพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรชุมชนท้องถิ่น ในจังหวัดอุบลราชธานี คือ การทำงานเป็นทีม ความคิดสร้างสรรค์ เพิ่มศักยภาพสมาชิกในองค์กร เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานภายในองค์กร การเรียนรู้และการเปิดรับวัฒนธรรมองค์กร การเสริมแรงพฤติกรรม ซึ่งจะเป็นการแก้ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและจัดการสิ่งแวดล้อมในจังหวัดอุบลราชธานีได้อย่างยั่งยืนสืบไป

คำหลัก : กระบวนการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ , วัฒนธรรมขององค์กรชุมชนในจังหวัดอุบลราชธานี

Abstract

The objective of this research is to study the participatory management process and procedure in natural resource conservation and environment management in relation to community organization culture in Ubonratchathaniprovince. The process used is qualitative research studying three target groups in the province including Mae Moon Man Yuen group, Hua Hew village, TambonKhongchiam, Khongchiam district and the other two community forest conservation groups at Koo Khad village, TambonNonglao and Tahlad village, TambonKoh-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 selected from the members of each group.

The research found that there has been local community organization culture dealing with natural resource conservation and environment management. Existing practices of the culture include participating community work, committing in ideology, planning for operation, opening opportunity for expression, having common vision, transferring and exchanging work experiences. The development of community organization culture focuses on teamwork, creativity, capacity enhancement, administration efficiency, learning and opening for other applicable organization culture and behavioral incentive. Furthermore, the groups also strengthen themselves by exchanging views and experiences with various groups and they can collaboratively find the approach in dealing with problems through a right understanding in ecological system. This will sustainably help tackling problems of natural resources and environment management in the long run.

Key Word: management process and procedure in natural resource, community organization culture in Ubonratchathani province

บทนำ

จังหวัดอุบลราชธานีเป็นจังหวัดหนึ่งที่ประสบปัญหาการบุกรุก ขาดการดูแลเอาใจใส่ และปัญหาการทำลายทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม ทั้งนี้เนื่องจากองค์กรชุมชนที่เป็นผู้ดูแลและใช้ประโยชน์โดยตรงขาดการดูแลเอาใจใส่ หรือขาดความรู้ความเข้าใจในการดูแลรักษาทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม อย่างถูกวิธี ซึ่งทางหน่วยงานของรัฐเองไม่สามารถดูแลได้อย่างทั่วถึง นอกจากนี้ในหลาย ๆ บริเวณยังประสบปัญหาขาดแคลนแหล่งน้ำ โดยเฉพาะแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร แม้หน่วยงานของกรมชลประทานจะได้เข้าไปพัฒนาพื้นที่แล้วก็ตาม แต่ยังไม่เพียงพอความต้องการของประชาชน นอกจากนี้ยังพบว่า แนวโน้มของปัญหาทรัพยากรการท่องเที่ยวได้รับการส่งเสริมและพัฒนาเพื่อรองรับอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวในการสร้างรายได้ อย่างขาดความสมดุล เนื่องจากหน่วยงานที่เป็นผู้ดูแลจัดการสิ่งแวดล้อมแหล่งท่องเที่ยวตามกฎหมาย โดยเฉพาะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระดับ อบต. ยังมีข้อจำกัดในการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมบริเวณแหล่งในพื้นที่ของตน ประกอบกับขาดการวางแผนจัดการสิ่งแวดล้อม และขาดการวางแผนกำหนดเขตการใช้ประโยชน์ที่ดินบริเวณแหล่งท่องเที่ยว จึงทำให้มีสิ่งก่อสร้างในพื้นที่ที่ควรสงวนรักษาการก่อสร้างใด ๆ และมีรูปลักษณะของสิ่งก่อสร้างที่ไม่กลมกลืนกับสภาพภูมิประเทศ อีกทั้งยังมีการปล่อยปะละเลยการบังคับใช้มาตรการทางกฎหมาย จนทำให้มีผู้ประกอบการได้ลุกล้ำพื้นที่แหล่งท่องเที่ยวบดบังทัศนียภาพและมลภาวะจนกลายเป็นปัญหาบานปลายยุ่งยากในภายหลังที่จะรื้อถอนสำหรับนักท่องเที่ยว พบว่า ยังขาดจิตสำนึกในการท่องเที่ยวแบบยั่งยืน ซึ่งได้กระทำการในลักษณะที่เป็นการทำลายให้แหล่งท่องเที่ยวเสื่อมโทรม และเสื่อมคุณค่าแหล่งศิลปกรรม วัฒนธรรม และโบราณคดี อย่างไรก็ตามแหล่งศิลปกรรม วัฒนธรรม และโบราณคดี นอกจากจะต้องเผชิญกับการถูกทำลายให้เสื่อมสภาพตามธรรมชาติด้วยกาลเวลาแล้ว แล้วการกระทำของมนุษย์ทั้งทางตรงและทางอ้อม ก็เป็นอีกปัจจัยที่ทำให้แหล่งศิลปกรรม วัฒนธรรมและโบราณคดี ถูกทำลายลงไป

ดังนั้น การใช้วัฒนธรรมองค์กรชุมชนท้องถิ่น เพื่อการแก้ปัญหาและพัฒนาท้องถิ่นของตน เช่น การใช้ระบบความสัมพันธ์เชิงเครือญาติ ซึ่งเป็นศักยภาพของชุมชน ใช้ความเชื่อในการสร้างความร่วมมือในการแลกเปลี่ยนและแสวงหาแนวทางในการแก้ปัญหาและพัฒนาในลักษณะของเครือข่ายทางสังคมและการเรียนรู้ร่วมกันในชุมชน วัฒนธรรมองค์กรชุมชนท้องถิ่นจัดเป็นทุนทางสังคมที่สำคัญอยู่คู่ชุมชนมาตั้งแต่ครั้งอดีต เพราะเครือข่ายทางสังคมคือความสัมพันธ์ระหว่างคนกับคน ความสัมพันธ์ระหว่างคนกับชุมชน ความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนกับชุมชน ความสัมพันธ์ที่มีอยู่แต่เดิมในชุมชน เช่น เครือญาติ การนับถือผีบรรพบุรุษ ศาสนสถาน ไม่มีใครสามารถอยู่อย่างโดดเดี่ยวได้ เนื่องจากภัยจากธรรมชาติ โรคภัยไข้เจ็บ โจรผู้ร้าย ในสถานะเช่นนี้

ผู้คนในชุมชนจึงต้องมีการพึ่งพาอาศัยกันและกันและความสัมพันธ์ยังได้แผ่ขยายไปยังหมู่บ้านอื่น ๆ ทั้งใกล้และไกลอีกด้วยกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างชุมชน ทำให้เกิดการรวมกลุ่มเพื่อแก้ปัญหาในชุมชนด้วยตนเอง เป็นการบูรณาการเชื่อมโยงมิติต่างเข้าด้วยกัน เช่น อยากให้เป็นคนดี แต่ภาวะเศรษฐกิจบีบคั้นมากทำให้เป็นคนดีไม่ได้ การแก้ปัญหาทุกอย่างพร้อมกันจึงเป็นธรรมชาติแบบบูรณาการ ธรรมชาติ ธรรมชาติ การจัดการสามารถเชื่อมโยงเป็นกลไกในการขับเคลื่อนแบบองค์รวมที่สามารถมองทุกเรื่องอย่างเชื่อมโยงเป็นเรื่องเดียวกันทั้งหมดได้

การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรชุมชนเพื่อสร้างจิตสำนึกร่วมกันของประชาชนในชุมชนในการแก้ไขปัญหาและฟื้นฟูทรัพยากรที่หลงเหลืออยู่ เนื่องจากไม่สามารถแก้ปัญหาด้วยระบบราชการได้ จากปรากฏการณ์ดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษา การมีส่วนร่วมของชุมชนเพื่อการอนุรักษ์และการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและกระบวนการเรียนรู้ในการแก้ปัญหาที่ชุมชนในจังหวัดอุบลราชธานีกำลังเผชิญอยู่ เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาชุมชนในลักษณะเครือข่ายอย่างเป็นระบบต่อไป

เครื่องมือและวิธีการศึกษา

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพโดยมีวิธีการศึกษา ดังนี้ เลือกกลุ่มเป้าหมาย คือ กลุ่มแม่ภูม้นันยีน บ้านหัวเหว ต.โขงเจียม อ.โขงเจียม จ.อุบลราชธานี กลุ่มอนุรักษ์ป่าชุมชนบ้านคูขาด ต.หนองเหล่า อ.เขื่องใน จ.อุบลราชธานี และกลุ่มอนุรักษ์ป่าชุมชนบ้านท่าลาด ต.ก่อเอ้ อ.เขื่องใน จ.อุบลราชธานี เนื่องจากมีบทบาทต่อเนื่องต่อสังคมท้องถิ่น และระดับประเทศ ซึ่งการศึกษาค้นคว้ามุ่งอธิบายถึงกระบวนการจัดการและเสนอแนวทางการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและวัฒนธรรมขององค์กรชุมชนในจังหวัดอุบลราชธานี รวมทั้งศึกษาการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและการจัดการสิ่งแวดล้อมของวัฒนธรรมองค์กรชุมชนท้องถิ่น ในจังหวัดอุบลราชธานี ด้วยลงพื้นที่สัมภาษณ์ และนำคำตอบที่มาเรียบเรียงเป็นร้อยแก้วบรรยายผลที่ได้ ซึ่งการวิจัยครั้งนี้เป็นทางเลือกที่จะช่วยให้ระดับนโยบายกำหนดแนวทางการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นระบบสำหรับองค์กรชุมชนท้องถิ่น ในจังหวัดอุบลราชธานีต่อไป ซึ่งขั้นตอนของการวิจัยประกอบไปด้วย

1. กลุ่มเป้าหมาย/วิธีดำเนินการวิจัย

เพื่อให้การดำเนินการวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดขั้นตอนของการวิจัยดังนี้ คือ

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

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

ข. ประชากร กลุ่มอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ในพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี

ค. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้ คือ การสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง (Non-Structured interview) เป็นการสัมภาษณ์ที่ต้องการข้อมูลที่ละเอียดลึกซึ้ง เปิดกว้าง ไม่จำกัดคำตอบ บางครั้งจึงเรียกว่า การสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ เนื่องจากเป็นการสัมภาษณ์ที่มีความยืดหยุ่นสูง มีจุดความสนใจเฉพาะ เรียกว่า การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) รวมทั้งเครื่องมือต่าง ๆ ตามกระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น สมุดบันทึก กล้องถ่ายรูป เครื่องบันทึกเสียง ซึ่งเตรียมประเด็นต่าง ๆ ไว้ล่วงหน้า เพื่อจัดหมวดหมู่ของข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล เทปบันทึกเสียงการสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลอย่างครบถ้วน

ง. กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้เลือกพื้นที่การศึกษากลุ่มองค์กรชุมชนอื่น ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับการกระบวนการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและวัฒนธรรมขององค์กรชุมชนในจังหวัดอุบลราชธานี ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่มดังนี้ กลุ่มที่ 1 ผู้นำชุมชน กลุ่มที่ 2 พระสงฆ์ และกลุ่มประชาชนที่เข้าใช้ประโยชน์ในพื้นที่อนุรักษ์ทั้งชาย หญิง กลุ่มที่ 3 เจ้าหน้าที่สำนักงานจัดการทรัพยากรป่าไม้ เขต 7 รวมทั้งทั้งหมด จำนวน 15 รูป/คน

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ

ข้อมูลปฐมภูมิ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลในลักษณะของข้อความที่บรรยายเกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจ หรือความคิดเห็นในประเด็นที่กำหนดอย่างลึกซึ้ง ซึ่งเป็นข้อมูลจากการสัมภาษณ์ โดยการนำเอาข้อมูลมาดำเนินการตามขั้นตอนของการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องจากกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลทุติยภูมิ เป็นข้อมูลที่เกี่ยวข้อง กับประวัติความเป็นมาของหมู่บ้าน ผลการปฏิบัติงาน กฎระเบียบข้อบังคับขององค์กร รวมถึงผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และระบบออนไลน์ (Internet)

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาเรื่อง “ศึกษากระบวนการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและวัฒนธรรมขององค์กรชุมชนในจังหวัดอุบลราชธานี” สามารถสรุปผลการศึกษาได้ 2 ประเด็นต่อไปนี้

ประเด็นที่หนึ่ง : กระบวนการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและวัฒนธรรมขององค์กรชุมชนในจังหวัดอุบลราชธานี มีรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรดังต่อไปนี้

1) องค์กรชุมชนในจังหวัดอุบลราชธานีมีกลุ่มที่ถือได้ว่าเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงขององค์กรชุมชนในประเทศไทย นั่นคือ กลุ่มแม่มนม่นยืน ที่เป็นการรวมกลุ่มประชาชนที่ได้รับผลกระทบจากโครงการต่าง ๆ ของรัฐบาล เรียกร้องเงื่อนไขต่าง ๆ คอยประสานงานการประสานเครือข่ายระหว่างชาวบ้านปากมูลกับกลุ่มปัญหาอื่นๆ ได้แน่นแฟ้นมากขึ้น จนกระทั่งมีการก่อตั้ง “สมัชชาคนจน” ขึ้นมาอย่างเป็นทางการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นจุดศูนย์รวมในการรณรงค์เคลื่อนไหวยื่นข้อเรียกร้องของกลุ่มเครือข่ายปัญหาต่าง ๆ ถึง 16 กรณี อาทิ เครือข่ายปัญหาเขื่อน เครือข่ายปัญหาป่าไม้ กำกับดูแลกิจการขององค์กรเพื่อแสดงถึงทิศทางและกรอบการดำเนินการเพื่อยื่นข้อเสนอรื้อฟื้นรัฐบาลในนามสมัชชาคนจน

2) วัฒนธรรมองค์กรการจัดการทรัพยากรธรรมชาติขององค์กรชุมชนในจังหวัดอุบลราชธานี จะมีส่วนที่มองเห็น (Visible) สิ่งที่แสดงออกชัดเจนก็คือ การแต่งกาย รูปแบบการจัดตั้งองค์กร และส่วนที่อยู่ลึกลงไป เป็นสิ่งที่มองไม่เห็น (Invisible) ส่วนใหญ่อยู่ในลักษณะวัฒนธรรมองค์กรดังนี้ การมีส่วนร่วมในการทำงาน การยึดมั่นในอุดมการณ์ การวางแผนการทำงาน การเปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็น การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การถ่ายทอดแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงาน

3) ลักษณะการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและการจัดการสิ่งแวดล้อมของวัฒนธรรมองค์กรชุมชน ในจังหวัดอุบลราชธานี จำแนกเป็นรายชื่อไว้ดังนี้

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

(2) การยึดมั่นในอุดมการณ์ องค์กรชุมชนในจังหวัดอุบลราชธานีมีมาตรการที่สมาชิกชุมชนได้ร่วมกันกำหนดเป็นข้อปฏิบัติร่วมกัน นอกจากนั้นที่สำคัญคือความซื่อสัตย์สุจริต เนื่องจากเป็นองค์กรที่จะมุ่งเน้นการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งสำคัญที่สุดคือ ความซื่อสัตย์สุจริตและต้องยึดมั่นในอุดมการณ์ และที่ความตั้งใจในการทำงาน เพื่อให้ทำงานได้อย่างถูกต้อง

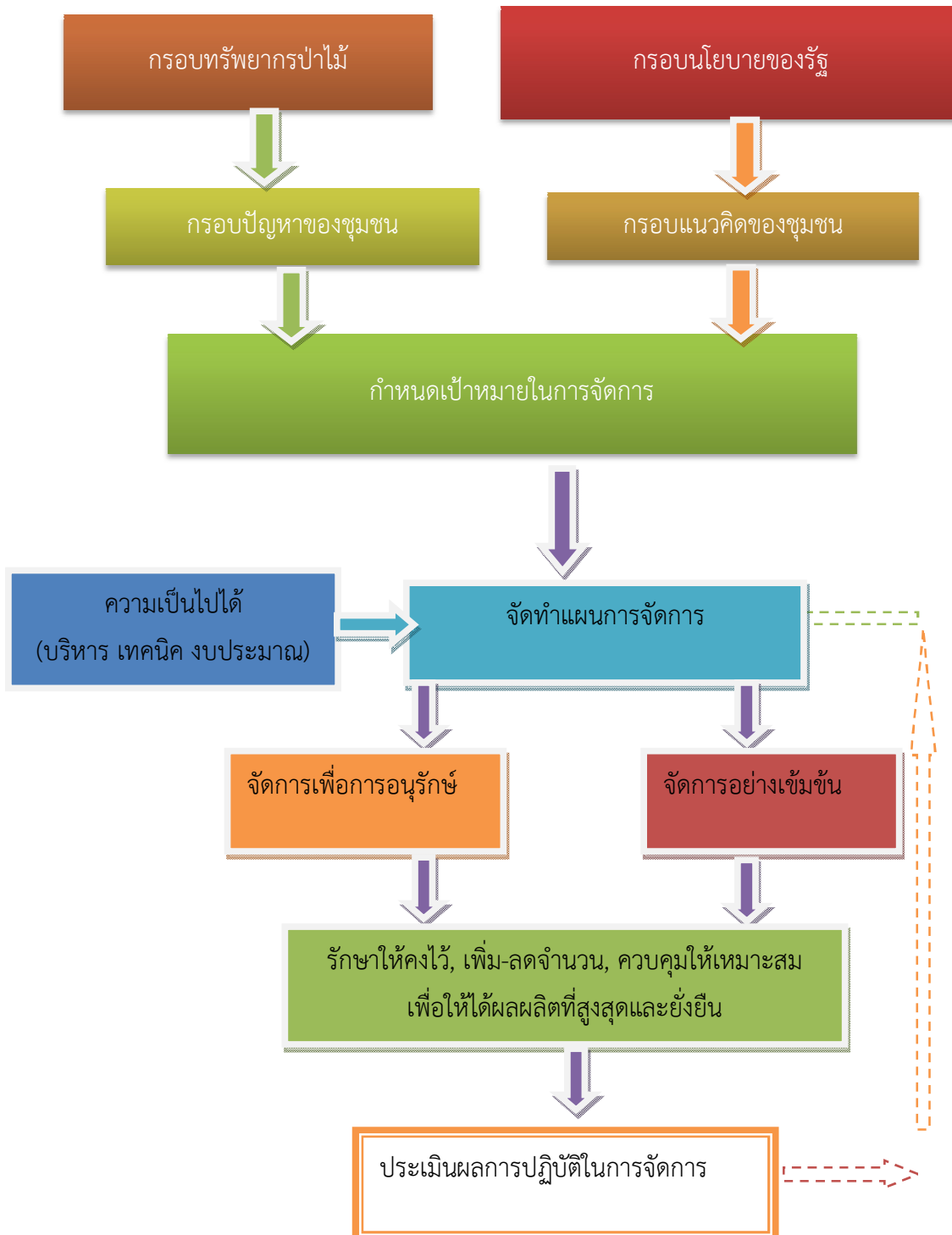
(3) การวางแผนการทำงาน การกำหนดเป้าหมายในการดำเนินงานแต่ละปีจะมีการจัดทำแผนงานประจำปี เพื่อเป็นแนวทางและกำหนดเป้าหมายในการทำงานในแต่ละปี รวมทั้งตัวชี้วัดการทำงานในแต่ละปีจะมีความชัดเจนโดยจะวัดจากเป้าหมายความสำเร็จที่กำหนดไว้ในกิจกรรม/โครงการโดยเทียบผลการปฏิบัติงานกับมาตรฐานหรือเป้าหมายที่ตกลงไว้

(4) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน วิสัยทัศน์ขององค์กรชุมชนในจังหวัดอุบลราชธานี คือการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ เพื่อบรรลุเป้าหมายดังกล่าว องค์กรชุมชนในจังหวัดอุบลราชธานี จึงมุ่งมั่นมาตรการต่าง ๆ เพื่อให้สมาชิกเห็นความสำคัญและห่วงแหนทรัพยากรธรรมชาติ ในชุมชน องค์กรชุมชนในจังหวัดอุบลราชธานี จึงมีการกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อให้ได้ดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกันและจะบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

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

จากการศึกษาพบว่ากระบวนการจัดการป่าชุมชนในจังหวัดอุบลราชธานีมีความสอดคล้องกับสถานการณ์เชิงนโยบายของรัฐ ทรัพยากรป่าไม้ที่มีอยู่ แนวคิดของชุมชนและปัญหาที่เผชิญอยู่ ได้มีการนำมา กำหนดเป้าหมายในการจัดการป่าชุมชน¹ โดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ในการดำเนินงาน จากนั้นจัดทำแผนการจัดการ โดยมุ่งเป้าหมายเพื่อการใช้สอยพร้อม ๆ ไปกับการอนุรักษ์เพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุดและยั่งยืน ดังแสดงแผนภาพ 1

แผนภาพ 1 กระบวนการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมองค์กรท้องถิ่นจังหวัดอุบลราชธานี



จากแผนภาพที่ 1 เป็นแนวคิดที่มองความสัมพันธ์ระหว่างคนกับระบบนิเวศ ที่ผู้คนในชุมชนได้พึ่งอาศัย และใช้ประโยชน์ ชุมชนจะมีองค์ความรู้ในการจัดการและการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติในมุมมองว่า

ทุกสิ่งทุกอย่างมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันจนเกิดเป็นความหลากหลายของรูปแบบการจัดการและวัฒนธรรมในแต่ละท้องถิ่น โดยมิติการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรชุมชนนั้นเป็นปัจจัยหลักในการดำรงชีวิตทั้งทรัพยากรธรรมชาติมีความสัมพันธ์กับขนบธรรมเนียมประเพณี และภูมิปัญญาที่ให้ความเคารพต่อธรรมชาติเพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างเหมาะสม ปัจจุบันมีชุมชนในท้องถิ่นเป็นจำนวนมาก ได้รวมตัวกันเป็นองค์กร ชุมชนเพื่อการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและลุ่มน้ำ ตามสิทธิในการจัดการและการใช้ทรัพยากร บนพื้นฐาน ของชุมชนที่มีสิทธิตามกฎหมายรัฐธรรมนูญ อีกทั้งยังเป็นการปรับตัวให้เข้ากับสภาพธรรมชาติของชุมชน

ประเด็นที่สอง: แนวทางพัฒนาการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและวัฒนธรรมองค์กรชุมชนในจังหวัดอุบลราชธานี

เนื่องจากองค์กรชุมชนในจังหวัดอุบลราชธานีเป็นองค์กรขนาดใหญ่ มีสมาชิกเป็นจำนวนมาก แต่ละองค์กรแต่ละบุคคลจะมีความคิดและทัศนคติที่ต่างกัน จึงทำให้เกิดปัญหาจึงอาจทำให้การรับรู้แตกต่างและไม่เท่ากัน เกิดความขัดแย้งในองค์กรได้ ผู้วิจัยจึงได้รวบรวมข้อคิดเห็นต่าง ๆ เพื่อเสนอเป็นแนวทางพัฒนาองค์กรชุมชนในจังหวัดอุบลราชธานีดังนี้

1) เน้นการทำงานเป็นทีม (Team Work) การรวมกลุ่มที่มีกิจกรรมร่วมเพื่อใช้ข้อมูลร่วมกันและช่วยในการตัดสินใจให้แก่สมาชิกในกลุ่มที่จะทำงานภายในขอบข่ายที่รับผิดชอบของแต่ละคนนั้น ในการทำงานของกลุ่มไม่จำเป็นต้องส่งเสริมซึ่งกันและกัน ดังนั้นจึงไม่มีการเชื่อมโยงทรัพยากรและใช้ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพในทางบวกนั้นคือเราใส่การทำงานของแต่ละคนเข้าไปผลงานที่ออกรวมกันแล้วจะได้เท่ากับที่ใส่เข้าไปหรืออาจจะน้อยกว่าก็ได้การทำงานแบบทีม (Work teams) เป็นการทำงานร่วมกันและส่งเสริมกันไปในทางบวกผลงานรวมของทีมที่ได้ออกมาแล้วจะมากกว่าผลงานรวมของแต่ละคนมารวมกัน

2) ความคิดสร้างสรรค์ (Creative) เนื่องจากองค์กรชุมชนในจังหวัดอุบลราชธานีเป็นองค์กรเอกชนที่มุ่งเน้นการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติจึงต้องมีกฎเกณฑ์และระเบียบการปฏิบัติมาก สิ่งนี้จึงเป็นกรอบในการทำให้สมาชิกภายในองค์กรขาดความคิดริเริ่มใหม่ๆ ทำงานอยู่ในระเบียบการทำงาน หากไม่ได้แรงกระตุ้นจากผู้นำชุมชนก็มักจะไม่ได้เกิดแนวคิดใหม่ๆ ทำแต่งานที่เป็นงานประจำของตัวเอง ยังคงยึดมั่นกับระบบการทำงานที่เป็นแบบดั้งเดิมตามที่เคยทำมา จึงทำให้การที่จะเปิดรับและการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ เป็นไปได้อย่างเชื่องช้าและยาก

3) เพิ่มศักยภาพสมาชิกในองค์กร จากการศึกษาการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรชุมชนในจังหวัดอุบลราชธานี พบว่าองค์กรจะสามารถดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นอยู่ที่การประพฤติปฏิบัติตัวของสมาชิกในชุมชน ดังนั้นสมาชิกทุกคนจะต้องเข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน มีความสามารถและมีทัศนคติที่สอดคล้องเข้ากันได้กับวัฒนธรรมองค์กรเป็นสำคัญ ควรมีการจัดฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ ทักษะการทำงาน หรือการจุดประกายความคิดในการทำงานให้กับสมาชิกทุกคน จึงเป็นแนวทางในการนำไปสู่ความสำเร็จ สร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ปฏิบัติได้และนำไปสู่การมุ่งมั่นในการให้งานและก้าวหน้าในการดำเนินกิจกรรมของชุมชน

4) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานภายในองค์กร จากการศึกษาขององค์กรชุมชนในจังหวัดอุบลราชธานี สมาชิกในแต่ละองค์กรที่มีอยู่จำนวนมาก มีปัญหาในการสื่อสาร จึงมีกฎระเบียบมาก และกฎระเบียบก็จะสะสมเพิ่มพูนมากขึ้นเรื่อย ๆ จนสมาชิกมักจะชอบทำงานตามกฎระเบียบ มุ่งแต่ส่วนที่ตนรับผิดชอบ ขาดการมองภาพรวม เมื่อทำตามกฎระเบียบไปเรื่อย ๆ ก็กลายเป็นงานประจำ (routine) จึงขาดความคิดใหม่ ๆ สมาชิกทุกคนต้องทำงานตามระเบียบคำสั่งขององค์กรอย่างเคร่งครัด และมีความเชื่อมั่นในองค์กร เพื่อให้มีคุณภาพที่ดีในการบริหาร และความถูกต้องในการบริหาร

5) การเรียนรู้และการเปิดรับวัฒนธรรมองค์กร จากการศึกษาพบว่าองค์กรชุมชนในจังหวัดอุบลราชธานี มีคนที่แตกต่างกันทั้งวัยวุฒิ และคุณวุฒิผสมผสานอยู่ในชุมชนเดียวกัน ซึ่งความแตกต่างทางด้านทัศนคติ ธรรมเนียมปฏิบัติแบบเก่า ๆ จากชุมชนดั้งเดิม ดังนั้นผู้นำชุมชน จึงต้องจัดกิจกรรมการศึกษา ดูงานทั้งภายในและภายนอกองค์กร มีการประชุมเพื่อเปิดแสดงความคิดเห็นในการทำงาน จัดการฝึกอบรม การเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญงาน และทัศนคติ ของบุคคลให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ไม่ได้ให้ความสำคัญแค่พูด หรือบรรยายแต่เพียงอย่างเดียว

6) การเสริมแรงพฤติกรรมหน่วยงานราชการ ผู้นำท้องถิ่น จะต้องมีการส่งเสริมให้สมาชิกได้ประพฤติปฏิบัติตามวัฒนธรรมอย่างกว้างขวางและทั่วถึง กล่าวคือ หน่วยงานราชการ ผู้นำท้องถิ่น ควรมีการมอบรางวัลสำหรับองค์กร และสมาชิกที่ปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรที่ได้ตั้งไว้อย่างโดดเด่น ต่อเนื่องเป็นที่ยอมรับขององค์กรชุมชนในจังหวัดอุบลราชธานีอื่น ๆ ไปด้วย แต่หน่วยงานราชการ ผู้นำท้องถิ่น ควรพึงระวังว่าการมอบรางวัลไม่ควรใช้กรอบความคิดวัฒนธรรมเดิม ๆ ขององค์กรชุมชนในจังหวัดอุบลราชธานี กล่าวคือรางวัลที่สมาชิกจะได้รับกำหนดโดยหน่วยงานราชการที่ได้รับการยอมรับจากสังคม เพื่อให้เข้าใจถึงรูปแบบแนวทางเพื่อพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรในจังหวัดอุบลราชธานี แสดงแผนภาพที่ 2





แผนภาพที่ 2 แนวทางพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรชุมชนท้องถิ่นจังหวัดอุบลราชธานี

จากแผนภาพ 2 เป็นการแสดงถึงแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรในจังหวัดอุบลราชธานีตามความคิดเห็นของสมาชิกกลุ่มตัวอย่างจะเห็นได้ว่าถ้าหากชาวบ้านมีการรวมตัวกันอย่างเข้มแข็งโดยเฉพาะการได้ทราบถึงสิทธิของตนเองที่มีต่อชุมชน ทำให้พลังในการต่อรองและกดดันรัฐได้มากขึ้น และไม่เฉพาะกับแม่ภูมิมันยีนเท่านั้น หากแต่รวมถึงชาวบ้านในท้องถิ่นอื่นๆ ในประเทศไทย เป็นโอกาสของกลุ่มชาวบ้านอื่น ๆ เมื่อเห็นว่ากลุ่มแม่ภูมิมันยีนเกิดความเข้มแข็งในชุมชนกระทั่งประสบผลสำเร็จในการยื่นข้อเรียกร้องต่อรัฐบาลก็สามารถเป็นตัวอย่างที่ดีให้ชาวบ้านในส่วนอื่นในสังคมไทยรวมตัวกันเพื่อเข้าถึงสิทธิชุมชนและกระบวนการมีส่วนร่วมในท้องถิ่นของตนเองมากขึ้นด้วยเช่นกัน

อภิปรายผลการศึกษา

ภายใต้หลักการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมของประเทศนั้น 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 กระบวนการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและวัฒนธรรมขององค์กรชุมชนในจังหวัดอุบลราชธานีมีการปฏิบัติกันอยู่แล้วคือ การมีส่วนร่วมในการทำงาน การยึดมั่นในคุณภาพ การวางแผนการทำงานและตัวชี้วัด การเปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็น การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การถ่ายทอด แลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงาน การมีส่วนร่วมในองค์กรที่พบคือ การทำงานเป็นทีม ความคิดสร้างสรรค์ แนวทางเพื่อพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรในจังหวัดอุบลราชธานีจะเกิดขึ้นจากปัจจัยภายในองค์กร ได้แก่ ผู้นำชุมชนที่มีศักยภาพ สมาชิกที่มีศักยภาพในองค์กร การบริหารงานภายในองค์กร การเรียนรู้และการเปิดรับวัฒนธรรมองค์กร และการเสริมแรงพฤติกรรม เป็นปัจจัยผลักดันให้เกิดการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรในจังหวัดอุบลราชธานี ผู้นำชุมชนต้องมีศักยภาพ เป็นผู้นำ เป็นผู้ฝึกสอน ร่วมกับทุกคนในการสร้างวัตถุประสงค์ และค่านิยมเพื่อเป็นเครื่องมือควบคุมมุ่งให้เกิดความร่วมมือกันเองภายในชุมชนซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของชอบ ชอบชื่นชมและนฤตพงษ์ ไชยวงศ์พบว่า การและความรู้รับข้อมูลข่าวสารจากผู้นำชุมชนเกี่ยวกับป่าชุมชนมีผลต่อความพร้อมในการจัดการป่าชุมชน ผู้นำชุมชนจะต้องมีหัวใจยึดมั่นในอุดมการณ์ เพื่อต่อสู้เรียกร้องเป็นตัวแทนขององค์กรเจรจากับรัฐบาลนอกจากนั้นจะต้องให้ความสำคัญกับสมาชิกเป็นอันดับแรก เพราะผู้บริหารจะกำหนดวิธีปฏิบัติให้กับสมาชิกทุกคนบนพื้นฐานเดียวกัน มีความสามารถและมีทัศนคติที่สอดคล้องเข้ากันได้กับวัฒนธรรมองค์กรเป็นสำคัญ ด้านการบริหารงานภายในองค์กร เนื่องจากองค์กรในจังหวัดอุบลราชธานีเป็นองค์กรขนาดใหญ่ มีสมาชิกในชุมชนเป็นจำนวนมาก จึงมีปัญหาในการสื่อสาร และมีกฎระเบียบมาก ดังนั้นจึงต้องปรับตัวโดยใช้วัฒนธรรมเป็นตัวกำหนดทิศทางขององค์กร มากกว่าที่จะใช้กฎระเบียบที่เชื่อกันว่าไม่สามารถจะกำหนดข้อบังคับให้ครอบคลุมได้ทุกกรณี กฎระเบียบจะเกิดขึ้นจากการกำหนดขั้นตอนวิธีการให้สมาชิกในชุมชน เพื่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อชุมชนซึ่งวัฒนธรรมองค์กรมีลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคลเน้นความมีมนุษยธรรม หลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน เน้นความสำเร็จ และลักษณะความเป็นส่วนร่วม นอกจากนี้มีการนำขั้นตอนวิธีการใหม่ในการให้บริหาร (New process) อยู่เสมอ สิ่งนี้จะก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในองค์กรควรให้สมาชิกเรียนรู้ด้วยตนเอง เรียนรู้ตลอดเวลา จนกลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) และวัฒนธรรมขององค์กรที่เป็นคุณค่าหลักให้กับชุมชนการมีตำแหน่งในชุมชน ประสบการณ์ที่ได้รับจากการอบรม ความรู้ การใช้ประโยชน์ มีผลต่อการบริหารองค์กร นอกจากนี้ การส่งเสริมสมาชิกให้เป็นผู้สร้างสรรค์ความเจริญรุ่งเรืองให้กับชุมชน พร้อมทั้งให้ความสนใจกับการเสริมแรงพฤติกรรมที่เป็นไปอย่างยุติธรรมยึดถือเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติที่มีพื้นฐานมาจากความเชื่อ ค่านิยม

และเป็นสิ่งที่องค์กรคาดหวังจากผู้ปฏิบัติการในองค์กรการเรียนรู้ความเป็นปัจเจกนิยมช่วยส่งเสริมกระบวนการ KM ด้านกระบวนการและเครื่องมือ และด้านการยกย่องชมเชยและให้รางวัล ดังนั้นรางวัลสำหรับองค์กรที่มีผลงานดีเด่นและเป็นแบบอย่างให้กับชุมชนอื่น ๆ โดยมีหน่วยงานที่เป็นที่ยอมรับเป็นผู้มอบรางวัล เพื่อให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเป็นไปในทางที่สอดคล้อง ซึ่งจะมีผลดีต่อทั้งสองฝ่ายคือทั้งองค์กรและประชาชนในชุมชน

ผลการศึกษาพบว่าแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรซึ่งมีผลต่อมีพฤติกรรมองค์กรในจังหวัดอุบลราชธานี ได้แก่กำหนดขอบเขตบทบาทขององค์กร การทำให้สมาชิกมีความรู้สึกเป็นเอกภาพ ส่งเสริมให้สมาชิกมีความมั่นใจในองค์กร ความหมายของรูปแบบของวัฒนธรรมองค์กร ผลของวัฒนธรรมองค์กรกับการพัฒนาองค์กร ความหมายของรูปแบบของวัฒนธรรมองค์กรทัศนคติของบุคคลากรเป็นไปในเชิงบวกและสร้างสรรค์มากขึ้นความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชามีมากขึ้นในการประเมินผลงานและให้คุณให้โทษ ยึดหลักคุณธรรมมากขึ้น แสดงให้เห็นว่าลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่คาดว่าจะเกิดขึ้น สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและการแข่งขันที่เข้มข้นอย่างในปัจจุบัน และองค์กรให้สอดคล้องกับแนวทางที่ควรจะเป็นโดยเฉพาะอย่างยิ่งมีปัจจัยที่สำคัญหลายประการที่ชี้ให้เห็นถึงความไม่ยั่งยืนในอนาคต มีการเคลื่อนไหวคัดค้านโครงการขนาดใหญ่ ซึ่งอาจมีผลต่อความไม่ต่อเนื่องของการพัฒนา ถ้าหากดูสภาพทางภูมิศาสตร์แล้วจังหวัดอุบลราชธานีเป็นรอยต่อระหว่าง 3 ประเทศ คือ ไทย กัมพูชาประชาธิปไตย และสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จังหวัดอุบลราชธานีจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เป็นไปอย่างมีระบบ และสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างครบวงจรโดยอาศัยซึ่งเป็นกระบวนการความคิดที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่าย โดยเฉพาะความร่วมมือจาก “เบญจภาคี” ซึ่งได้แก่ องค์กรประชาชน ภาครัฐบาล ภาคธุรกิจ องค์กรเอกชน และนักวิชาการ เข้าร่วมในกระบวนการพัฒนา เพื่อเสริมพลังของแต่ละฝ่ายให้แข็งแกร่งยิ่งขึ้น โดยการคิดและเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีปฏิสัมพันธ์โดยการปฏิบัติอย่างจริงจัง ซึ่งทุกฝ่ายต้องร่วมมือกันปฏิบัติบนรากฐานของความรัก ความเมตตาต่อกัน โดยไม่เป็นปฏิปักษ์ต่อกันการให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการคิด ตัดสินใจและลงมือปฏิบัติงานในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมากขึ้นกว่าเดิม ในขณะที่เดียวกันการมีส่วนร่วมขององค์กรจะเป็นลักษณะการทำนุบำรุงและรักษาทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่แล้วรวมทั้งการป้องกันทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมไม่ให้ถูกทำลาย การใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและการเสริมสร้างทรัพยากรธรรมชาติ ประชาชนโดยทั่วไปจะมีส่วนร่วมในการบริจาคแรงงานมากกว่าการออกเงินสมทบเนื่องจากประชาชนส่วนใหญ่มีฐานะยากจน

แนวทางในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่จะทำให้องค์กรในจังหวัดอุบลราชธานีสามารถทำงานไปในทิศทางเดียวกัน เป็นทีมงานที่แข็งแกร่งสามารถที่จะเป็นผู้นำในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติได้อย่างแท้จริง ผู้วิจัยจึงเสนอแนวทางไว้ 4 ประเด็นต่อไปนี้

1) **ปฏิบัติตามกรอบของรัฐธรรมนูญ** อนุอุดมการณ์ประชาธิปไตยมีความสำคัญประการหนึ่ง คือ การเคารพความเสมอภาพ จึงให้ได้สิทธิและเสรีภาพกับประชาชนและให้ความสำคัญแก่ทัศนคติหรือข้อคิดที่แตกต่างกัน รัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบันถือว่าเป็นกฎหมายแม่บท หรือเป็นกติกาหลักของสังคมที่ได้มาจากการมีส่วนร่วมของประชาชนโดยเนื้อหาและคุณค่าของรัฐธรรมนูญเองก็เป็นการสะท้อนคุณค่าของการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ และหลายมาตราที่กำหนดให้มีการจัดตั้งองค์กรต่าง ๆ เพื่อทำหน้าที่จัดสรรการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในสังคม เช่น ศาลรัฐธรรมนูญ ศาลปกครอง คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ เป็นต้น องค์กรเหล่านี้จะทำให้มีช่องทางในการเรียกร้องสิทธิของประชาชนและหาข้อยุติร่วมกันเมื่อมีข้อขัดแย้งระหว่างหน่วยงานของรัฐและเอกชนนอกจากนี้รัฐธรรมนูญยังมีบทบัญญัติว่าด้วยสิทธิเสรีภาพและความเสมอภาพของประชาชนซึ่งองค์กรของรัฐก็ต้องเข้าใจและปรับปรุงวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับบทบัญญัติต่าง ๆ ของรัฐธรรมนูญเพื่อเป็นแนวทางดำเนินงาน

2) **ให้ความสำคัญวัฒนธรรมไทย** สังคมไทยมีเอกลักษณ์ที่แตกต่างไปจากชาติอื่น ๆ และมีการสั่งสมมาเป็นระยะเวลาที่ยาวนาน นับเป็นมรดกที่สำคัญของชาติ และอยู่ในจิตสำนึกของคนไทยไม่ว่าจะอยู่ที่ใด คือ การนับถือพระพุทธศาสนา ที่มีหลักคำสอน เช่น ความเมตตา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ การเห็นอกเห็นใจกัน เป็นต้น คุณลักษณะดังกล่าวถือว่าเป็นจุดแข็งของสังคมไทย ซึ่งสมควรรับการสนับสนุน ให้ดำรงอยู่ในจิตสำนึกในการอยู่ร่วมกันโดยเฉพาะในสังคมชนบท จะยังคงคุณลักษณะดังกล่าวไว้ได้ดีกว่าสังคมอื่น ๆ ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งว่าต้องดำรงรักษาไว้

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

4) **สานผลประโยชน์** ความเป็นจริงที่ทุกคนต้องยอมรับนั่นคือ สังคมทุกสังคมมีความขัดแย้งเสมอ เรื่องผลประโยชน์และทำอย่างไรจึงจะสามารถประสานผลประโยชน์ และลดข้อขัดแย้งเหล่านั้นให้ลดลง ด้วยการประสานความเข้าใจและมีผลประโยชน์ร่วมกัน โดยให้ความเป็นธรรมกับทุกฝ่าย รวมทั้งความเข้าใจธรรมชาติความขัดแย้งที่อยู่กับสังคมมานาน การใช้เหตุผล ความจริง ความถูกต้องจะสามารถประสานผล ประสานผลประโยชน์ทุกฝ่ายจะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารองค์กรได้เป็นอย่างดี

ดังนั้นแนวทางการดำเนินงานด้านกระบวนการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและวัฒนธรรมขององค์กรชุมชนในจังหวัดอุบลราชธานี จะต้องให้ความรู้ความเข้าใจบนพื้นฐานทัศนคติบนทิศทางเดียวกัน เมื่อเกิดปัญหาขึ้น ชาวบ้านในชุมชนจะเป็นผู้ที่สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ด้วยกลไกและวิถีชีวิตของคนในท้องถิ่น เพราะจากการศึกษาวิจัยพบว่า การเข้ามาของบุคคลที่สามจะทำให้เกิดการแบ่งเป็นฝ่ายของชาวบ้านซึ่งปัญหาเหล่านี้ ชาวบ้านในชุมชนสามารถแก้ไขได้ภายใต้ความเป็นชุมชนเข้มแข็งที่ชาวบ้านร่วมกันสร้างขึ้นมานั่นเอง

สรุปและข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษาโดยภาพรวมพบว่า การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรแต่ละองค์กรเป็นประเด็นปัญหาที่สำคัญยิ่งในอันที่จะทำให้ความสัมพันธ์เชิงอำนาจระหว่างรัฐกับประชาชนได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน โดยเฉพาะในอันที่จะทำให้สามารถสานผลประโยชน์ของคนในชุมชนกับกรอบนโยบายของรัฐ และเจรจาอยู่บนฐานความคิดเดียวกัน ปราศจากการใช้ความรุนแรง (Non-violence) เป็นไปโดยสันติวิธีและให้ความสำคัญกับกระบวนการมีส่วนร่วมของชาวบ้านในพื้นที่มากยิ่งขึ้น ประการสำคัญ คือ การศึกษานี้จะสามารถเป็นต้นแบบในการวิเคราะห์ความขัดแย้งที่เกิดจากการพัฒนาของรัฐในประเด็นอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สังคมไทยได้ตระหนักร่วม ถึงบทเรียนแห่งความขัดแย้งที่เกิดจากการใช้ความรุนแรงเข้าเผชิญหน้ากัน

ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติ

1. ควรจะมีการศึกษาวัฒนธรรมองค์กรเดิมที่เป็นอยู่ว่ามีอะไรบ้างอะไรดีอยู่แล้ว อะไรที่ต้องการเปลี่ยนแปลงใหม่ ทั้งนี้โดยการศึกษาและรับฟังความคิดเห็นจากสมาชิกในชุมชนทุกคน
2. ควรให้ความสนใจกับการเสริมแรงพฤติกรรมอย่างยุติธรรม
3. ผู้นำชุมชนต้องเป็นตัวอย่างที่ดี เป็นวัฒนธรรมองค์กรที่นำไปสู่ความประสบความสำเร็จ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

การศึกษารุ่นนี้เป็นการศึกษาองค์กรที่มีความแข็งแกร่งทางด้านวัฒนธรรมอยู่แล้วในครั้งต่อไปควรมีการศึกษาองค์กรที่ไม่ประสบความสำเร็จในการจัดการด้านวัฒนธรรมองค์กรเพื่อศึกษาถึงเหตุผลและปัจจัยที่ทำให้องค์กรดังกล่าวไม่ประสบความสำเร็จ

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ พระมหาสุทิตย์อากาศโร ดร. ผู้อำนวยการ ผู้ทรงคุณวุฒิ สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยทุกท่าน ที่ให้การสนับสนุนในการเผยแพร่งานวิจัยในครั้งนี้ด้วย

บรรณานุกรม

- กนก จันทร์. **ความรู้เรื่องสิ่งแวดล้อม**.กรุงเทพมหานคร : ไทยพานิช.2538.
- กริช สืบสนธิ. **วัฒนธรรมและพฤติกรรมการสื่อสารในองค์กร**.พิมพ์ครั้งที่ 2 . กรุงเทพฯ
: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์วิทยาลัย,2548
- โฉมพิศ ชื่อสัตย์. **ทรัพยากรธรรมชาติ**. กรุงเทพมหานคร: พัทธ์ชัยอักษร, 2547.
- ดำรงศักดิ์ ชัยสนธิและสุณี เลิศแสงกิจ. **ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**.กรุงเทพมหานคร:วังอักษร,
2547.
- คณะทำงานวิชาการ สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและนวัตกรรมแห่งชาติ.**เทคนิคการบริหารของผู้ว่าราชการจังหวัด:
การจัดการกับปัญหาความขัดแย้งที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**.
กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัดอรุณการพิมพ์, 2549.
- โครงการศึกษาทางเลือกการพัฒนา สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**การใช้ทรัพยากรกับความ
ขัดแย้งทางสังคม: พลวัตของคนเป็นนิกกับทางเลือกการพัฒนา**.
กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2545.
- ไชยรัตน์ เจริญสินโอฬาร. **ขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมรูปแบบใหม่/ขบวนการเคลื่อนไหวประชา
สังคมในต่างประเทศ: การสำรวจพัฒนาการ สถานภาพและนัยยะเชิงความคิด/ทฤษฎีทางการ
พัฒนาการประชาธิปไตย**. กรุงเทพมหานคร: วิชาษา, 2540.
- ทวี หอมขงและคณะ. **มนุษย์กับสิ่งแวดล้อม**. กรุงเทพมหานคร: อีรพงศ์การพิมพ์, 2548.
- ทวี ทองสว่างและทัศนีย์ ทองสว่าง.**การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**.กรุงเทพมหานคร: โอ
เดียนสโตร์ ,2543.
- ทิตยา สุวรรณขุ. **วิทยาศาสตร์สังคม**.กรุงเทพมหานคร: สถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์, 2548.
- ธวัชชัย จารุกัลล์. **มาตรการแก้ปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาที่ดินในพื้นที่ป่าไม้(ป่าอนุรักษ์ตามกฎหมาย
และป่าอนุรักษ์ตามมติ ครม.)**.กรุงเทพมหานคร: กรมป่าไม้, 2553.
- นิคม พุทธา และนุจิรัตน์ อ่องพะ. **การอนุรักษ์ป่าดอยป่าเมี่ยง : การจัดการป่า การใช้ประโยชน์จากป่าโดย
ภูมิปัญญาท้องถิ่นของชุมชนป่าเมี่ยง**.กรุงเทพมหานคร: การปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย, 2553.
- นิวัติ เรืองพานิช. **การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**. กรุงเทพมหานคร: ไร่เขียววี บี บุ๊คเซน
เตอร์, 2547.
- นงนุช วิชญะเดชา , **บริบทของวัฒนธรรมองค์กรต่อการประยุกต์สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้**, กรุงเทพมหานคร:
โรงพิมพ์พัฒนาชุมชน, 2550.
- มุกดา สุขสมาน. **ชีวิตกับสิ่งแวดล้อม** .กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2538.
- บุษิตา สังข์แก้ว. **วัฒนธรรมปลาและจุดจบของตำนานพรานปลาแม่น้ำมูล**.กรุงเทพมหานคร:
คณะกรรมการเผยแพร่และส่งเสริมงานพัฒนา, 2540.

ประกาศปิดบดแต่ง.การเมืองบนท้องถนน 99วัน สมัชชาคนจนและประวัติศาสตร์การเดินขบวนชุมนุม
ประท้วงในสังคมไทย. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ต้นตำรับ, 2541.

ทวีศักดิ์ สุทวาทิน . การถ่ายโอนความสามารถด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ จากองค์การกลางบริหารงาน
บุคคลภาครัฐให้กับหัวหน้าส่วนราชการ.วารสารประชุมวิชาการรัฐศาสตรระดับประเทศ
ครั้งที่ 1, 2550.

ธีระชัย เชนนะสิริ.เรื่องนำคิดชีวิตคนงาน.กรุงเทพมหานคร: อมรินทร์พริ้นติ้ง. 2549.

นิสดารก์ เวชยานนท์ .การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. เอกสารประกอบการเรียนการสอน. วิชาารศ.620 การ
บริหารทรัพยากรมนุษย์, กรุงเทพมหานคร:สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์,2548.

ราตรี ภารา. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม.กรุงเทพมหานคร:อักษราพิพัฒน์, 2553.

พระราชวรมนู (ประยูรค์ ปยุตโต). พุทธธรรมพิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร:มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย,
2529.

พุทธทาสภิกขุ. พุทธศาสนิกกับการอนุรักษ์ธรรมชาติ. กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิโกมลคีมทอง,2533.

พีรวรรณพันธุ์มนาวิน , กระบวนการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม.กรุงเทพมหานคร:ดี ดี บุ๊คส์โตร์, 2549.

วีรวัดน์ปฏัสโร และวีรวัดน์ ทาบังกาฬ .สิ่งแวดล้อม.กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์, 2541.

วิชัย เทียนน้อย.มนุษย์กับสิ่งแวดล้อม.กรุงเทพมหานคร: วังอักษร, 2545.

ศุภวิทย์ เปี่ยมพงศ์สานต์. ปัญหาสิ่งแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อโลก(เอกสารชุดสอนกฎหมายสิ่งแวดล้อม).
กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2548.

สถาบันวิจัยเพื่อพัฒนาประเทศไทย.ประมวลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม.กรุงเทพมหานคร: กรมป่า
ไม้, 2553.

สมาคมหยดฝน.บทบาททรัพยากรป่าไม้กับการบรรเทาความยากจน กรณีศึกษา : จากป่าต้นน้ำเทือกเขา
บรรทัดสู่ป่าชายเลนชุมชนในจังหวัดตรัง.กรุงเทพมหานคร:การปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย,
2553.

สมาคมวิศวกรสิ่งแวดล้อมแห่งประเทศไทย.รวมกฎหมายสิ่งแวดล้อมสำหรับผู้ปฏิบัติ.กรุงเทพมหานคร: มิตร
นราการพิมพ์, 2542.

สำนักงานคณะกรรมการสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ.รายงานสถานการณ์คุณภาพสิ่งแวดล้อมของประเทศไทย พ.ศ.
2550 - 2554.กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ, 2554.

สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ .การส่งเสริมและพัฒนาองค์การทางวัฒนธรรมโดยใช้
กระบวนการ AIC.เอกสารประกอบการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ. กรุงเทพมหานคร สถาบันการ
จัดการเพื่อชนบทและสังคม มูลนิธิบูรณะชนบทแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์,2547.

สุวิษ ภูมิเวียงศรี และประภิจ ย่าพรหม.โรงไฟฟ้าพลังน้ำเขื่อนปากมูล มวลชนสัมพันธ์.

กรุงเทพมหานคร: การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.), 2545.

สุพานีสฤกษ์วานิช,วัฒนธรรมองค์กรและสิ่งแวดล้อม, กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,
2553.

อู่แก้ว ประกอบไวทยกิจ ปีเวอร์ , มนุษย์-ระบบนิเวศและสภาพนิเวศและสิ่งแวดล้อมในประเทศไทย,
กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, 2551.

อุทัย เลหาวิเชียร.การพัฒนาองค์การ : มนุษยนิยม ประชาธิปไตย และการพัฒนาองค์การ. สาขาวิชารัฐ
ประศาสนศาสตร์, กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.2550.

อรุณ รักธรรม.การพัฒนาองค์การ : แนวความคิดและการประยุกต์ใช้ในระบบสังคมไทย. กรุงเทพมหานคร:
โครงการเอกสารและตำรา คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2552.

แอนดรูว์พิตเทลแมนและคณะ .การจัดการทรัพยากรชุมชนแบบผสมผสานเพื่อปกป้องพื้นที่. ในการจัดการ
เขตกันชนในประเทศไทย. ศูนย์ฝึกอบรมวนศาสตร์ชุมชนแห่งภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก.
กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2546.

English

Sivaraksa, S., Dulayakasem, U., Viriyaphinij, A., Chamduang, N. & Watts, J. Buddhist perception
for desirable societies in the future, A Paper prepared for the United Nations
University, Suksit Siam &Kled Thai : Bangkok. 1993.

Web Sty

<http://www.rid.go.th>

<http://www.nso.go.th>

<http://www.maceducation.com/e-knowledge/2343104100/02.htm>

http://www.lib.ubu.ac.th/html/ub_info/utility/environment.html

www.reo12ubon.go.th/

<http://www.egat.or.th>

<http://www.searin.atfreeweb.com/Mek/PMD/PMD/PMD16.html>

<http://web. Ubu.ac.th/ home/ ub - new/ public 116>.