



การพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาท
ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร



องอาจ เขียวงามดี

คุณฉันทิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาพุทธศาสนาและปรัชญา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2566

การพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาท
ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร



องอาจ เขียวงามดี

คุณฉันทิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสนศาสตรบัณฑิต

สาขาวิชาพุทธศาสนาและปรัชญา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2566

DEVELOPMENT OF LEADERSHIP ACCORDING TO THERAVADA
BUDDHIST PHILOSOPHY IN LOCAL GOVERNMENT
ORGANIZATION, SAMUT SAKHON PROVINCE



ONGART KHEAWNGAMDEE

A DISSERTATION SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DOCTOR DEGREE OF PHILOSOPHY
PROGRAM IN BUDDHISM AND PHILOSOPHY
GRADUATE SCHOOL
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

2023

หัวข้อดัชนีนิพนธ์ : การพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาทในองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร

ชื่อนักศึกษา : องอาจ เขียวงามดี

ชื่อปริญญา : ศาสตราจารย์ศึกษาศาสตร์บัณฑิต

สาขาวิชา : พุทธศาสนาและปรัชญา

ปีพุทธศักราช : 2566

อาจารย์ที่ปรึกษา : รองศาสตราจารย์ ดร. บุญร่วม คำเมืองแสน

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม : ดร. กฤตสุขชิน พลเสน

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อนุมัติให้หัวข้อดัชนีนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตราจารย์บัณฑิต สาขาวิชาพุทธศาสนาและปรัชญา

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย 
(พระสุทธิสารเมธี, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.)

คณะกรรมการสอบดัชนีนิพนธ์ :
ประธานกรรมการ 
(รองศาสตราจารย์ ดร. อำพล บุคตาสาร)

กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษา) 
(รองศาสตราจารย์ ดร. บุญร่วม คำเมืองแสน)

กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม) 
(ดร. กฤตสุขชิน พลเสน)

กรรมการ 
(พระมหามหาวินทร์ ปุริสุตโตโม, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.)

กรรมการ 
(พระสุทธิสารเมธี, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.)

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Dissertation Topic : Development of Leadership According to Theravada
Buddhist Philosophy in Local Government Organization,
Samut Sakhon Province

Student's Name : Ongart Kheawngamdee

Degree Sought : Doctor of Philosophy

Program : Buddhism and Philosophy

Anno Domini : 2023

Advisor : Assoc. Prof. Dr. Boonruam Khammuangsaen

Co-Advisor : Dr. Kitsuchin Ponsen

Accepted by the Graduate School, Mahamakut Buddhist University in Partial
Fulfillment of the Requirements for the Doctor Degree of Philosophy (Buddhism and Philosophy)

Dean of Graduate School *P. Sutthisanmethi*
(Phra Sutthisanmethi, Asst. Prof. Dr.)

Dissertation Committee :
Chairman *Amphon Buddasarn*
(Assoc. Prof. Dr. Amphon Buddasarn)

Member (Advisor) *en*
(Assoc. Prof. Dr. Boonruam Khammuangsaen)

Member/Co-Advisor *Dr. K. Ponsen*
(Dr. Kitsuchin Ponsen)

Member *Phra Maha*
(Phramaha Maghavin Purisuttamo, Asst. Prof. Dr.)

Member *P. Sutthisanmethi*
(Phra Sutthisanmethi, Asst. Prof. Dr.)

บทคัดย่อ

หัวข้อคุณิพนธ์	: การพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาทในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร
ชื่อนักศึกษา	: องอาจ เขียวงามดี
ชื่อปริญญา	: ศาสตราจารย์คุณิพนธ์บัณฑิต
สาขาวิชา	: พุทธศาสนาและปรัชญา
ปีพุทธศักราช	: 2566
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	: รองศาสตราจารย์ ดร. บุญร่วม คำเมืองแสน
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	: ดร. กฤตสุชิน พลเสน

คุณิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำ 2) เพื่อศึกษาหลักพุทธปรัชญา 3) เพื่อวิเคราะห์การพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาท ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร และ 4) เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาท ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก โดยมีกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญคือผู้เชี่ยวชาญ โดยเลือกแบบเจาะจง 15 รูป/คน ในเขตพื้นที่ 3 อำเภอ คือ 1) อำเภอเมืองสมุทรสาคร 2) อำเภอบ้านแพ้ว และ 3) อำเภอกระทุ่มแบน ในจังหวัดสมุทรสาคร

ผลการวิจัยพบว่า ผู้นำ หมายถึง คนที่ประยุกต์ใช้ความรู้ ความสามารถ จนก่อให้เกิดอำนาจ อิทธิพล หรือเกิดการยอมรับ จนสามารถจูงใจผู้อื่นหรือชักนำพาผู้อื่น ให้ปฏิบัติภารกิจกรงานของกลุ่ม หรือองค์กรให้สำเร็จลุล่วงไปตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่ผู้นำหรือองค์กรตั้งไว้ และภาวะผู้นำนั้น จึงอาจจะหมายถึงกระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพล หรืออำนาจหน้าที่ในการบริหารงานอย่างมีศิลปะ ทั้งการบอกและชี้แนะ สั่งการ หรืออำนวยความสะดวก เพื่อโน้มน้าวจิตใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติหน้าที่ให้ดีที่สุด เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันในการถ่ายทอดแนวคิดไปสู่การปฏิบัติ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการในการจูงใจและปฏิสัมพันธ์ให้ทุกคนในองค์กรเข้าใจงานขององค์กรเพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินกิจกรรมได้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้นั่นเอง

หลักสัปปริสธรรม 7 เน้นความฉลาดรอบรู้ วางตนเหมาะสมมีทั้งพระเดชพระคุณในการนำพาผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานตามเป้าหมาย ว่าเมื่อผู้นำและภาวะผู้นำมีคุณธรรมแล้วประชาชนย่อมอยู่เป็นสุข คุณธรรมของการเป็นผู้นำและภาวะผู้นำนั้น เป็นหลักของการบริการที่ดี เรียกว่าธรรมาธิปไตย หมายถึงการบริหารโดยถึงธรรมเป็นใหญ่ กล่าวคือยึดหลักบรรทัดฐาน หลักการและ

คุณธรรม เป็นแนวทางในการบริหาร และการบริหารนั้นต้องใช้ทั้งพระเดชและพระคุณ หรือใช้อำนาจ และคุณธรรม ซึ่งจะทำให้ได้ทั้งน้ำใจและผลของงาน

ภาพรวมของกรอบการพัฒนาและความร่วมมือกันขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร ที่มีความเด่นชัดที่สุดคือ หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ทำให้เกิดความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ ในกรอบการพัฒนาทั้ง 5 ด้าน คือ 1) ด้านการบริหารงานบุคคล 2) ด้านการศึกษา 3) ด้านการบริหารงบประมาณ 4) ด้านสาธารณสุข 5) ด้านการบริการสาธารณะ โดยในการขับเคลื่อนทั้ง 5 ด้านนี้ จะเพิ่มความชัดเจน มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบมีแบบแผนที่ชัดเจนต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลทั้งต่อองค์กร และนำไปสู่ภาคประชาชนอย่างจริงจัง ซึ่งองค์ความรู้ในการนำเสนอรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาท ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร ได้แก่ “HICM” Model

คำสำคัญ : ภาพพัฒนาภาวะผู้นำ, พุทธปรัชญาเถรวาท, องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



ABSTRACT

Dissertation Topic : Development of Leadership According to Theravada
Buddhist Philosophy in Local Government Organization,
Samut Sakhon Province

Student's Name : Ongart Kheawngamdee

Degree Sought : Doctor of Philosophy

Program : Buddhism and Philosophy

Anno Domini : 2023

Advisor : Assoc. Prof. Dr. Boonruam Khammuangsaen

Co-Advisor : Dr. Kitsuchin Ponsen

The objectives of this dissertation are as follows: 1) to study leadership 2) to study the principles of Theravada Buddhist philosophy 3) to analyze leadership development according to Theravada Buddhist philosophy in local administrative organizations in Samut Sakhon Province; and 4) to present a leadership development model based on Theravada Buddhist philosophy in the local government organization, Samut Sakhon Province. There is a qualitative research, using in-depth interviews and the key informants were divided into 1) a group of 6 monks and 2) a group of 9 lay people, totaling 15 persons in 3 districts, namely 1) Mueang Samut Sakhon District 2) Amphoe Ban Phaeo and 3) Krathum Baen District in Samut Sakhon Province.

The results were showed that: leaders are people who apply their knowledge and abilities to the point of power, influence, or acceptance. Until being able to motivate others or lead others to carry out group work tasks or organization to achieve its objectives or goals set by leaders or organizations and that leadership It may refer to the process by which the leader exerts influence. or authority in the administration of art both telling and instructing, directing or directing to convince subordinates to do their best. In order for the operations of the organization to achieve the common objectives of transferring ideas into practice. In other words,

leadership is the process of motivating and interacting with everyone in the organization to understand the circle of the organization so that the organization can carry out activities to achieve its objectives and goals.

Sappurisadhamma 7 emphasizing intelligence Put yourself right and have the grace to lead the subordinates to work according to the goals. that when leaders and leadership are virtuous, people will live happily The virtue of leadership and that leadership It is the principle of good service called Dhammathipataya. That is, adhere to the norm. principles and virtues as a guideline for management and administration requires both the power and grace. or using power and virtue which will make both the kindness and the result of the work.

Overview of the development framework and cooperation of local government organizations in Samut Sakhon Province The most obvious is Sufficiency Economy Philosophy making it practically possible in the development framework, all 5 aspects are 1) Personnel Management 2) Education 3) Budget Management 4) Public Health 5) Public Service in driving these 5 aspects will increase clarity There is a systematic operation with a clear continuous pattern. to achieve efficiency and effectiveness for both the organization and seriously lead to the public sector which the body of knowledge in presenting a leadership development model according to Theravada Buddhist philosophy in Samut Sakhon Local Administrative Organization “HICM” Model.

Keywords: Leadership, Theravada Buddhist Philosophy

กิตติกรรมประกาศ

คุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้เนื่องด้วยความเมตตาจากบุคคลหลายฝ่ายที่ได้ช่วยเหลือในครั้งนี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ พระเทพวัชรเมธี, ผศ.ดร. อธิการบดี มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย และพระสุทธิสารเมธี, ผศ.ดร. รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย คณาจารย์ของบัณฑิตวิทยาลัยทุกรูป/คน และคณาจารย์พิเศษทุกรูป/คน ผู้ได้อบรมสั่งสอนให้เกิดสติปัญญาทั้งในด้านพระพุทธศาสนาและปรัชญา ตลอดจนความรู้ด้านต่าง ๆ อันสามารถนำไปใช้พัฒนาต่อยอดในการดำเนินชีวิตให้เกิดประโยชน์สุขต่อตนเองและผู้อื่น

ขอกราบขอบพระคุณ รศ.ดร.บุญร่วม คำเมืองแสน, ดร.กฤตสุขชิน พลเสน ที่ให้ความอนุเคราะห์รับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาคุษฎีนิพนธ์ ได้ให้คำปรึกษาตลอดจนตรวจสอบข้อบกพร่องต่าง ๆ พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขเนื้อหาของคุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้จนสำเร็จลุล่วงเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ ขอขอบคุณ อาจารย์ประจำหลักสูตรสาขาวิชาพุทธศาสนาและปรัชญาทุกรูป/คน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้ อบรมสั่งสอน สนับสนุนให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยโดยตลอดมา

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัยทุกท่านที่ได้อำนวยความสะดวกด้วยดีเสมอมาตลอดจนเพื่อนนักศึกษาระดับปริญญาเอกทุกท่านที่คอยเป็นกำลังใจแก่ผู้วิจัยโดยตลอดมา

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัยและผู้ให้การสัมภาษณ์ทุกท่านที่เมตตาให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการทำวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบคุณครอบครัวและญาติมิตรทุกท่าน ทั้งผู้เป็นบิดา มารดาผู้ให้กำเนิดและขอบคุณทุกท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษาในครั้งนี้และคอยห่วงใยให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจตั้งแต่เริ่มเรียนจนถึงจบการศึกษา

ขออำนาจคุณพระศรีรัตนตรัยคือ พระพุทธ พระธรรม และพระสงฆ์ จงดลบันดาลให้ท่านที่คอยสนับสนุนด้านการศึกษา และทุกท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษาในครั้งนี้ จงประสบแต่ความสุขความเจริญ

นายองอาจ เขียวงามดี

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	จ
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ช
กิตติกรรมประกาศ.....	ฅ
สารบัญคำย่อ	ญ
สารบัญ.....	ฎ
สารบัญแผนภูมิ.....	ฐ
สารบัญภาพ.....	ฑ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 คำถามการวิจัย.....	4
1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	4
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	5
1.5 วิธีดำเนินการวิจัย.....	6
1.6 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
1.7 ประโยชน์ที่ได้รับ	7
1.8 นิยามศัพท์เฉพาะ	16
1.9 กรอบแนวคิดในการวิจัย	17
บทที่ 2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำ	18
2.1 แนวคิดทฤษฎีเรื่องการพัฒนา	18
2.2 แนวคิดทฤษฎีเรื่องผู้นำและภาวะผู้นำ.....	36
2.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น	41
2.4 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล	56
2.5 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการศึกษา.....	56
2.6 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณ.....	59
2.7 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับงานสาธารณสุข	61

2.8 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริการสาธารณะ	62
2.9 สภาพพื้นที่ที่ศึกษา	64
2.10 สรุป	71
บทที่ 3 หลักพุทธปรัชญาเถรวาทเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำ	77
3.1 แนวคิดหลักพุทธปรัชญาเถรวาท	77
3.2 หลักธรรมที่เหมาะสมกับการพัฒนาภาวะผู้นำ	93
3.3 สรุป	102
บทที่ 4 รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาทในองค์กร	
ปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร	105
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากภาคเอกสารและการสัมภาษณ์เชิงลึก	105
4.2 สรุป	121
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	123
5.1 สรุปผลการวิจัย	123
5.2 อภิปรายผล	131
5.3 องค์ความรู้ใหม่	146
5.4 ข้อเสนอแนะ	148
บรรณานุกรม	150
บุคคลานุกรม	157
ภาคผนวก	159
ภาคผนวก ก รายงานผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือวิจัย	160
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย	162
ภาคผนวก ค แบบการสัมภาษณ์เชิงลึก	168
ภาคผนวก ง รายงานผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์	177
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์	180
ภาคผนวก ฉ หนังสือรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมการทำวิจัยในคน	195
ประวัติผู้วิจัย	197

สารบัญแนภูมิ

	หน้า
แผนภูมิที่ 1.1 แสดงสรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย	17
แผนภูมิที่ 2.1 โครงสร้างองค์กร สอ.จ.สมุทรสาคร.....	64



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 2.1 พื้นที่จังหวัดใกล้เคียง	67
ภาพที่ 5.1 องค์ความรู้ในการนำเสนอรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธปรัชญา เถรวาท ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร.....	148



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากทิศทางตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญและพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เกิดขึ้นมานั้น ได้ทำให้การจัดระบบความสัมพันธ์ระหว่างส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะในส่วนที่ว่าด้วยการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องปรับเปลี่ยนไปในประการสำคัญที่มุ่งหมาย ที่จะให้ท้องถิ่นมีการบริหารจัดการงานท้องถิ่นที่ดี (Good Local Governance) และตลอดทั้ง การจัดบริการสาธารณะให้เป็นไปตามมาตรฐาน ตามที่ประชาชนมุ่งหวัง เพื่อคุ้มครองประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น หรือเพื่อประโยชน์ของประเทศเป็นส่วนรวม อย่างไรก็ตาม เมื่อคำนึงถึงข้อเท็จจริงของการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในประเทศไทยที่ผ่านมา นั้น พบว่าระบบการกำกับดูแลที่เป็นอยู่นั้น ยังไม่ได้รับการพัฒนาให้ทันกับการขยายตัวขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในสภาพการณ์ปัจจุบัน รวมทั้งยังไม่สอดคล้องกับทิศทางการปรับบทบาทภารกิจของภาครัฐดังกล่าว

องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) คือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดใหญ่ที่สุดของประเทศไทย มีจังหวัดละหนึ่งแห่ง ยกเว้นกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นการปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ องค์การบริหารส่วนจังหวัด มีเขตพื้นที่รับผิดชอบครอบคลุมทั้งจังหวัด จัดตั้งขึ้นเพื่อบริการสาธารณประโยชน์ในเขตจังหวัด ตลอดทั้งช่วยเหลือพัฒนางานของ เทศบาล และอบต. รวมทั้งการประสานแผนพัฒนาท้องถิ่น เพื่อไม่ให้งานซ้ำซ้อน ตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2546 อบจ. มีฐานะเป็นนิติบุคคล โดยมีพื้นที่รับผิดชอบครอบคลุมเขตจังหวัด และเป็นการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น โครงสร้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดประกอบด้วย สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด นายกององค์การบริหารส่วนจังหวัด และรองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งทั้งสองส่วนมาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชนนั่นเอง

โดยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2560 หมวด 14 การปกครองส่วนท้องถิ่น ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของ อบจ.¹ ไว้ดังนี้

“มาตรา 249 ภายใต้บังคับมาตรา 1 ให้มีการจัดการปกครองส่วนท้องถิ่น ตามหลักแห่งการปกครองตนเอง ตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น ทั้งนี้ ตามวิธีการและรูปแบบขององค์กร

¹ พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ.2560, *ราชกิจจานุเบกษา*. หมวด 14, ลงวันที่ 31 ตุลาคม พ.ศ.2560.

ปกครองส่วนท้องถิ่นที่กฎหมายบัญญัติ การจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในรูปแบบใดให้คำนึงถึงเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น และความสามารถในการปกครองตนเอง ในด้านรายได้ จำนวนและความหนาแน่นของประชากร และพื้นที่ ที่ต้องรับผิดชอบประกอบกัน

มาตรา 250 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่และอำนาจดูแลและจัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น ตามหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ การจัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะใดที่สมควรให้เป็นหน้าที่และอำนาจโดยเฉพาะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละรูปแบบ หรือให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานหลัก ในการดำเนินการใด ให้เป็นไปตามที่กฎหมายบัญญัติ ซึ่งต้องสอดคล้องกับรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามวรรคสี่ และกฎหมายดังกล่าวอย่างน้อยต้องมีบทบัญญัติเกี่ยวกับกลไกและขั้นตอน ในการกระจายหน้าที่และอำนาจ ตลอดจนงบประมาณและบุคลากรที่เกี่ยวกับหน้าที่ และอำนาจดังกล่าว ของส่วนราชการให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วย

การส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน ในการบริหารจัดการชุมชนของตนเอง ทำให้หน่วยงานของการปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคประชาชนมีความตื่นตัวมากขึ้นในสิทธิเสรีภาพ และบทบาทหน้าที่ของตนเองในฐานะพลเมืองในระบอบประชาธิปไตย และมีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการปกครองตนเองมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะการรับรู้ข่าวสาร และการมีส่วนร่วมทางการเมืองในรูปแบบต่าง ๆ ประกอบกับการพัฒนาประเทศ ให้มีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ทำให้ท้องถิ่นมีความเจริญขึ้นเป็นลำดับ แต่ก็มิได้หมายความว่า การดำเนินนโยบายด้านการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น จะเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ไม่มีปัญหาอุปสรรคใด ๆ เกิดขึ้นเลย ในทางกลับกัน กระบวนการกระจายอำนาจนั้น กลับไม่ประสบความสำเร็จดังเจตนารมณ์ และหลักการสำคัญในการกระจายอำนาจการปกครองให้กับประชาชนในท้องถิ่น เพื่อให้ได้มีโอกาสบริหารจัดการท้องถิ่นของตนเองอย่างเต็มที่ได้ตามความต้องการของท้องถิ่นนั้น ๆ

สำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา² จากสภาพปัญหาและผลกระทบของการกระจายอำนาจ พบว่า “ก่อให้เกิดความเหลื่อมล้ำ ความไม่เท่าเทียม แม้จะมีการปรับปรุงแก้ไขและปฏิรูปตามกระบวนการกระจายอำนาจก็ยังประสบกับปัญหาอุปสรรคมากมาย ไม่ว่าจะเป็นที่รัฐไม่สามารถจัดแบ่งสัดส่วนรายได้ให้ท้องถิ่นได้อย่างเต็มที่ การถ่ายโอนภารกิจในการให้บริการสาธารณะเฉพาะบางเรื่องให้แก่ท้องถิ่นเกี่ยวกับงบประมาณเพียงเล็กน้อย ทัศนคติและค่านิยมของข้าราชการ

² สำนักวิชาการ. *คู่มือการจัดทำเอกสารวิชาการ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2558)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา. 2558, หน้า บทนำ.

ส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคที่เชื่อว่า มีสถานะสูงกว่า การไม่สามารถจัดเก็บรายได้เองอย่างเพียงพอในการนำมาพัฒนาท้องถิ่นของตน และการมีแนวคิดที่แตกต่างกันระหว่างความคิดที่ว่า เป็นองค์กรที่มีความอิสระ หรืออยู่ในกำกับดูแลเล็กน้อยเพียงใดจึงจะมีความเหมาะสม รวมทั้งปัญหาเชิงโครงสร้างที่มีการแบ่งแยกอำนาจหน้าที่ระหว่างการบริหารราชการในส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น หรือท้องถิ่นกับท้องถิ่นด้วยกันเอง ก็ยังคงมีบางส่วนทับซ้อนกัน ก่อให้เกิดช่องว่างของการบริหารและการให้บริการประชาชน ระบบการบริหารงานมีแนวโน้มเป็นแบบระบบราชการมากขึ้น ทำให้ขาดความคล่องตัวไม่สามารถสนองตอบความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เหล่านี้เป็นเพียงปัญหาอุปสรรคข้อขัดข้องบางส่วนที่เกิดขึ้นกับการปกครองท้องถิ่น ฯลฯ”

1.งานด้านบริหารงานบุคคล 1) บุคลากรขาดความรู้ความสามารถ 2) การบังคับบัญชา 3) การใช้บุคลากรไม่เหมาะสมกับงาน 4) การคัดเลือกคนเข้ามาใช้ระบบอุปถัมภ์ มากกว่าระบบคุณธรรม ช่วยพวกพ้องโดยไม่คำนึงถึงความต้องการแท้จริงขององค์กร 5) การประเมินผลบุคลากรขาดความเป็นธรรม

2.งานด้านการศึกษา 1) การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา 2) การกำหนดนโยบายการศึกษา 3) ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กการขาดความรู้ความเข้าใจ ความชำนาญทางการศึกษา 4) การใช้สื่อในการเรียนการสอนของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและโรงเรียน 5) ขาดการส่งเสริมทางการศึกษาที่ต่อเนื่อง

3.งานด้านบริหารงบประมาณ 1) การจัดทำงบประมาณไม่เป็นไปตามระเบียบ 2) การจัดสรรงบประมาณไม่เป็นไปตามความต้องการของชุมชน 3) การใช้จ่ายงบประมาณไม่เป็นไปตามความสำคัญ 4) การจัดสรรงบประมาณอิงกลุ่มผู้มีอิทธิพลทางการเมืองท้องถิ่นและพวกพ้องตนเอง

4.งานด้านสาธารณสุข 1) ขาดบุคลากรด้านสาธารณสุข 2) ขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานด้านสาธารณสุข 3) ขาดการส่งเสริมสุขภาพ 4) ขาดเครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ด้านสาธารณสุข

5. งานด้านการบริการสาธารณะ 1) ขาดงบประมาณในการบริการสาธารณะ 2) ขาดการพัฒนาการบริการสาธารณะ 3) การสร้างสาธารณูปโภคไม่ตรงตามความต้องการของชุมชน 4) การก่อสร้างสาธารณูปโภคไม่ตรงกับช่วงเวลาการใช้งาน 5) ขาดการตรวจสอบสาธารณูปโภค

ปัญหาดังกล่าวที่เกิดขึ้นในการดำเนินงานทั้ง 5 ด้าน เป็นปัญหาที่ก่อให้เกิดความล่าช้า และอุปสรรคในการดำเนินงานขององค์กรเหล่านี้เป็นปัญหาเรื้อรัง เป็นปัญหาของชุมชนและประเทศที่มีกักประสพอยู่ ผู้วิจัยคาดว่า หากนำสัปปุริสธรรม 7 ประการ ได้แก่ รู้เหตุ รู้ผล รู้ตน รู้ประมาณ รู้กาล รู้ชุมชน รู้คน และนำวิธีการที่ถูกต้องมาแก้ไขอย่างถูกวิธีก็จะสามารถแก้ไข บรรเทาให้อุปสรรคและปัญหาในการดำเนินงานลุล่วงผ่านพ้นไปได้

การบริหารองค์กรใด ๆ ก็ตาม หากการมี “ผู้นำ” ที่ดี จึงถือเป็นผู้ที่มีความสำคัญยิ่งในการที่จะนำพาหมู่คณะหรือองค์กรไปสู่จุดหมายที่ตั้งงาม คือความสำเร็จลุล่วงตรงตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถนำความสุข ความเจริญรุ่งเรือง และสันติสุขมาสู่คนทั้งหลาย ผู้อยู่ภายใต้การปกครองได้อย่างดีขึ้นนั่นเอง หากสังคมหรือองค์กรใดมีผู้นำ ที่มีความสามารถและมีประสิทธิภาพ สังคมหรือองค์กรนั้น ๆ ย่อมสามารถฟันฝ่าวิกฤตหรืออุปสรรคต่าง ๆ และดำเนินไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ในทางตรงกันข้ามถ้าสังคมมีผู้นำที่ไม่มีความสามารถหรือมีประสิทธิภาพ ก็อาจจะส่งผลให้สังคมหรือองค์กรนั้น ๆ เกิดความวุ่นวาย เกิดการแย่งชิง หรือนำความหายนะมาสู่องค์กรได้ ดังนั้น จึงเกิดผู้นำที่สำคัญ ๆ หลายท่าน ทั้งผู้นำในด้านการพัฒนาประเทศ ดังเช่น พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ผู้นำด้านการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศน์ ที่เป็นผู้นำในการพัฒนาด้านคอมพิวเตอร์ ผู้นำทางศาสนา เช่น พระพุทธเจ้า ศาสดาของพระพุทธศาสนา

ดังนั้นผู้วิจัย จึงสนใจศึกษาในเรื่อง “การพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาทในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรสาคร” จากความเป็นมาดังกล่าว เพราะผู้วิจัยเห็นว่า แนวความคิดการพัฒนาของภาวะผู้นำตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาท จะสามารถขับเคลื่อนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาครภายใต้บทบัญญัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2560 หมวด 14 ในการปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปในทิศทางอันพึงประสงค์ ตามพุทธปณิธานที่เป็นหลักการใหญ่ได้ต่อไป

1.2 คำถามการวิจัย

- 1.2.1 การพัฒนาภาวะผู้นำเป็นอย่างไร
- 1.2.2 หลักพุทธปรัชญาเถรวาทสำหรับพัฒนาภาวะผู้นำเป็นอย่างไร
- 1.2.3 วิเคราะห์การพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาท ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรสาครได้อย่างไร
- 1.2.4 รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาท ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรสาครควรเป็นอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1.3.1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำ
- 1.3.2 เพื่อศึกษาหลักพุทธปรัชญา
- 1.3.3 เพื่อวิเคราะห์การพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาทในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรสาคร

1.3.4 เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาท ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรสาคร

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

งานวิจัยในเรื่อง “การพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาทในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรสาคร” เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้วิธีการศึกษาวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research) และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

1) ศึกษาแนวคิดทฤษฎี การพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาท ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรสาคร โดยอาศัยข้อมูลจากคัมภีร์พระไตรปิฎกและหนังสือ เอกสาร หรือบทความอันสำคัญที่เกี่ยวข้องตลอดจนงานวิจัยและบทความอื่น ๆ ศึกษาวิเคราะห์สภาพแนวทางการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านบริหารงานบุคคล 2. ด้านการศึกษา 3.ด้านบริหารงบประมาณ 4. ด้านสาธารณสุข 5. ด้านบริการสาธารณะ

2) ศึกษาหลักพุทธปรัชญาเถรวาท เกี่ยวกับหลักธรรมที่จะนำมาพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาทในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งมีประเด็นค้นคว้า คือ หลักพุทธปรัชญาเถรวาทที่เหมาะสมกับการพัฒนาภาวะผู้นำ ประกอบด้วย สัมปยุตธรรม 7 ธรรมของคนดี หลักธรรมที่ทุกคนสามารถนำมาประยุกต์ใช้และถือปฏิบัติ

1.4.2 ขอบเขตด้านผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

พระสังฆาธิการที่อาศัยอยู่ในเขตจังหวัดสมุทรสาคร และผู้มีส่วนได้เสีย ได้แก่ นายกองคํการบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร นายเทศบาล นายกองคํการบริหารส่วนตำบล และผู้เชี่ยวชาญด้านพุทธศาสนาและปรัชญา จำนวน 15 รูป/คน โดยเลือกแบบเจาะจง

1.4.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่การลงภาคสนามในการวิจัย ได้แก่ พื้นที่รับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาครจำนวน 3 อำเภอ คือ อำเภอเมืองสมุทรสาคร อำเภอบ้านแพ้ว อำเภอกระทุ่มแบน

1.5 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการศึกษาข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นหลัก (Review Literature) และมีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ซึ่งกระบวนการและขั้นตอนในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยในครั้งนี้ คือ

1.5.1 การศึกษาเอกสาร เป็นการศึกษาวิเคราะห์และสังเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้องกับแนวคิด ทฤษฎี ผลการวิจัย ที่เกี่ยวข้องในเรื่องดังต่อไปนี้

1) สืบหาข้อมูลจากเอกสารปฐมภูมิ คือ คัมภีร์พระไตรปิฎก พร้อมทั้งข้อมูลจากเอกสาร ทุติยภูมิ เช่น ตำรา หนังสือ ที่เกี่ยวกับหลักการบริหารงาน ภาวะผู้นำ หลักพุทธปรัชญา

2) รวบรวมและศึกษา เอกสาร ตำรา รัฐธรรมนูญ พระราชบัญญัติการปกครอง ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน โดยการศึกษาเป็นยุค ๆ เพื่อให้เห็นการเปลี่ยนแปลงของระบบการปกครอง องค์กร รวมทั้งหลักธรรมที่เอื้อประโยชน์ต่อการบริหารจัดการองค์กรในปัจจุบัน

3) นำข้อมูลที่ได้มาจัดประเภท วิเคราะห์ อธิบายความ พร้อมกับการตีความ แล้วนำมาสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย

4) ขอคำแนะนำ ปรีกษา ความเห็นจากคณะกรรมการควบคุมดุสิตนิพนธ์

1.5.2 การสัมภาษณ์ ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิ 15 รูป/คน โดยแบ่งกลุ่มที่ทำการสัมภาษณ์ออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่พระสังฆาธิการในจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 5 รูป และกลุ่มคฤหัสถ์ ได้แก่ นายกองค้การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร นายกเทศบาล นายกองค้การบริหารส่วนตำบล และผู้เชี่ยวชาญด้านพุทธศาสนาและปรัชญา และผู้เชี่ยวชาญทางด้านพุทธศาสนาและปรัชญา รวม 10 คน

ในการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้มีหนังสือขออนุญาตสัมภาษณ์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เพื่อติดต่อขออนุญาตสัมภาษณ์และไปสัมภาษณ์ตามวันและเวลาที่ท่านผู้ทรงคุณวุฒิสะดวก โดยขออนุญาตบันทึกเทปการให้สัมภาษณ์ หลังจากนั้นผู้วิจัยนำบทสัมภาษณ์มาถอดเทป และวิเคราะห์ข้อมูล

1.5.3 นำเสนอรูปแบบ การพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาท ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร วิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลจากปฐมภูมิ ทุติยภูมิ และเอกสาร ตำรา พร้อมด้วยบทสัมภาษณ์

1.6 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยนี้ ผู้วิจัยจะศึกษาในประเด็นที่ว่าด้วยเรื่อง “การพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาท ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร” ซึ่งเมื่อได้ทำการศึกษาค้นคว้าเอกสารงานวิจัย หรือวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้องกับงานชิ้นนี้ พบว่า ได้มีนักวิจัยบางท่านได้จัดและนำเสนอวิทยานิพนธ์หัวข้อที่ค่อนข้างที่มีสัมพันธ์ และคล้ายคลึงกันมาแล้ว และมีงานวิจัยบางชิ้นที่มีเนื้อหาสอดคล้อง และสัมพันธ์กับเรื่องที่ผู้วิจัยจะนำเสนอในครั้งนี้ ดังนั้น ในที่นี้ผู้วิจัย จึงจะได้นำเอาเอกสารที่เกี่ยวข้องและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มานำเสนอในประเด็นต่าง ๆ โดยสังเขป ดังนี้

1.6.1 เอกสารที่เกี่ยวข้อง

Paul ‘t Hart and John Uhr. เสนอเรื่อง “Public Leadership Perspectives and Practices” (“มุมมองและแนวปฏิบัติในการเป็นผู้นำสาธารณะ”) พบว่า “ภาวะผู้นำ” มักถูกพูดถึงในโลกการเมืองและในที่สาธารณะที่มีขนาดใหญ่ มักถูกชม ถูกดูหมิ่น เยาะเย้ย ยั่วยวน เยาะเย้ย อธิบาย และแก่งกำไรในวาทกรรมของสื่อ และในการสนทนาในชีวิตประจำวัน แม้จะมีการพูดคุยทั้งหมดนี้ แต่ก็มีความเห็นเป็นเอกฉันท์เล็กน้อยเกี่ยวกับวิธีการตอบคำถามพื้นฐานบางประการ เช่น เกี่ยวกับธรรมชาติ สถานที่ บทบาท และผลกระทบของภาวะผู้นำในสังคมปัจจุบัน แนวคิดของโครงการนี้คือการรวบรวมนักวิชาการจากหลากหลายสาขาวิชาสังคมศาสตร์ ในออสเตรเลียและใกล้เคียงประเทศที่มีความสนใจ และมีส่วนร่วมในความเข้าใจของความเป็นผู้นำ (พลเมือง การเมือง ระบบราชการ) ในสาธารณสมบัติ ในออสเตรเลียและอื่น ๆ ที่ต้องการเก็บข้อมูลสิ่งที่เรารู้ และสำรวจสิ่งที่เราต้องการให้รู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำของประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่ต้องการสำรวจ และใส่ในมุมมองระหว่างประเทศที่กว้างขึ้น ‘ความทันสมัย’ ของออสเตรเลียด้วยเกี่ยวกับคำถามสำคัญหลายประการ ในมุมมองของผู้นำด้านสังคมและกระบวนการทางการเมือง³

วิลเลียม วี. ฮอลโลเวย์ (Holloway) นิยามว่า “การปกครองท้องถิ่น หมายถึงองค์กรที่มีอาณาเขตแน่นอน มีประชากรตามหลักที่กำหนดไว้ มีอำนาจการปกครองตนเอง มีการบริหารการคลังของตนเอง และมีสภาท้องถิ่นที่สมาชิกได้รับการเลือกตั้งจากประชาชน”⁴

วิลเลียม เอ โรบสัน (Robson) นิยามว่า “การปกครองท้องถิ่น หมายถึง หน่วยการปกครอง ซึ่งรัฐได้จัดตั้งขึ้นและให้มีอำนาจปกครองตนเอง (Autonomy) มีสิทธิตามกฎหมาย (Legal

³ Paul ‘t Hart and John Uhr. “Public Leadership Perspectives and Practices”. ANU E Press The Australian National University, Canberra ACT 0200, Australia. 1951. Pp. 1-2.

⁴ Holloway, William V. *State and Local government in the United States*. Mc Graw-Hill, New York. 1951. Pp. 101-103.

Rights) และต้องมืองค์กรที่จำเป็นในการปกครอง (Necessary Organization) เพื่อปฏิบัติหน้าที่ให้สมความมุ่งหมายของการปกครองท้องถิ่นนั้น ๆ”⁵

จอห์น เจ. คลาร์ก (Clark) นิยามว่า “การปกครองท้องถิ่น หมายถึงหน่วยการปกครองที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวข้องกับการให้บริการประชาชนในเขตพื้นที่หนึ่งพื้นที่ใดโดยเฉพาะ และหน่วยการปกครองดังกล่าวนี้ จัดตั้งและจะอยู่ในความดูแลของรัฐบาลกลาง”⁶

Jack C. Plano and Others ได้ให้นิยามของการปกครองส่วนท้องถิ่น ไว้ว่า “เป็นรูปแบบการปกครองที่จำเป็น และมีความสำคัญในทางการเมืองการปกครองของชุมชนต่าง ๆ เฉพาะอย่างยิ่งชุมชนที่มีการปกครองระบบประชาธิปไตย ซึ่งกล่าวในทางทฤษฎีและแนวความคิดทางปกครอง จะเห็นได้ว่า รัฐบาล ซึ่งเป็นกลไกในการบริหารการปกครองของรัฐนั้น ย่อมมีภาระหน้าที่อย่างมากมาในการบริหารประเทศ ให้ประชาชนได้รับความสุข ความสะดวกสบาย ในการดำรงชีวิต (Well Being) อีกทั้งความมั่นคงแห่งชาติ ทั้งในทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม (National Security) แต่ย่อมเป็นไปไม่ได้ที่รัฐบาลจะดูแล และจัดทำบริการให้กับประชาชนได้ทั่วถึงทุกชุมชนของประเทศ เพราะอาจจะเกิดปัญหาเกี่ยวกับความล่าช้าในการดำเนินงาน การที่อาจจะไม่สนองต่อความต้องการของแต่ละชุมชนได้ และรวมทั้งข้อจำกัดเกี่ยวกับงบประมาณ (Budget) และตัวบุคคล หรือเจ้าหน้าที่ดำเนินงานให้ทั่วถึงได้ เมื่อเป็นดังนี้ การลดภาระของรัฐบาล โดยการให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง เพื่อการสนองต่อความต้องการของชุมชน จะได้เกิดความสะดวก รวดเร็ว และตรงกับความมุ่งประสงค์ของชุมชนนั้น ๆ จึงเป็นผลให้การปกครองท้องถิ่น มีบทบาทและความสำคัญเกิดขึ้น”⁷

อนุวัช แก้วสว่าง ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับนิยามของรูปแบบ ไว้ว่า “รูปแบบ หรือ Model เป็นคำที่ใช้เพื่อสื่อความหมายอย่างโดยทั่วไป แล้วรูปแบบจะหมายถึง สิ่งหรือวิธีการดำเนินงานที่เป็นต้นแบบอย่างใดอย่างหนึ่ง เช่น แบบจำลองสิ่งก่อสร้างรูปแบบในการพัฒนาชนบท เป็นต้น พจนานุกรม Contemporary English ของ Longman ให้ความหมายไว้ 5 ความหมาย แต่โดยสรุปแล้วจะมี 3 ลักษณะ คือ (1) Model หมายถึงสิ่งซึ่งเป็นแบบอย่างส่วนของจริง ซึ่งเท่ากับแบบจำลอง

⁵ Robson, William A. “Local Government” in *Encyclopedia of Social Science*. New York: The Macmillan. 1953. Pp. 574.

⁶ Clarke, John J. *Out Line of Local government of the United Kingdom*. Sir Isaac Pitman & Sons, London. 1957. Pp. 87-89.

⁷ Jack C. Plano and Others, *Political Science Dictionary*. (Illinois: The Dry Press, 1973), p. 147.

(2) Model หมายถึงสิ่งของหรือคนที่นำมาใช้เป็นแบบอย่าง ในการดำเนินการบางอย่าง เช่น ครุภัณฑ์แบบ (3) Model หมายถึงรุ่นของผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ”⁸

1.6.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พระสามารถ อานนโท (เนตรแสง) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำตามหลักสัปปุริสธรรม” มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาวิเคราะห์ภาวะผู้นำตามหลักสัปปุริสธรรมในทางพระพุทธศาสนา 2) เพื่อนำหลักสัปปุริสธรรมไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน ผลการวิจัยพบว่า ผู้นำโดยทั่วไปและภาวะผู้นำตามหลักสัปปุริสธรรม เป็นผู้ที่มีคุณลักษณะ ดังต่อไปนี้

1. ผู้นำที่ เป็นจุดศูนย์รวม หรือ สร้างความมั่นใจให้แก่ผู้ร่วมงาน
2. ผู้นำที่รู้จักเหตุ หรือ หลักการ วิธีดำเนินงาน
3. ผู้นำที่รู้จักผล หรือ จุดมุ่งหมายในการดำเนิน
4. ผู้นำที่รู้จักตน ประเมินตนเอง ในกรณีการต่าง ๆ
5. ผู้นำที่รู้จักประมาณ ความพอดี ในกรณีการต่าง ๆ
6. ผู้นำที่รู้จักกาลเวลา ที่เหมาะสมในการดำเนินงาน
7. ผู้นำที่รู้จัก ระเบียบ กฎเกณฑ์ โครงสร้างของสังคม
8. ผู้นำที่รู้จัก ประเภท ของบุคคลในสังคม ว่าเป็นคนพาล หรือ บัณฑิต น่าคบหรือไม่

เมื่อผู้นำได้นำหลักธรรมเหล่านี้ ไปปรับใช้ให้ถูกต้อง เหมาะสมกับหน้าที่แล้ว ความสงบสุขต่าง ๆ ย่อมจะเกิดขึ้นแก่สังคมได้⁹

พระมหาอาคม ไกรอ่อน ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาแผนและสื่อประกอบการเรียนรู้ วิชาธรรมวินัยเรื่องสัปปุริสธรรม 7 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2” ผลการวิจัยพบว่า สัปปุริสธรรม หมายถึง ธรรมที่ทำให้คนเป็นคนดี เป็นคุณธรรมของสัตบุรุษ เป็นเครื่องหมายว่าผู้นั้นเป็นคนดี ใครก็ตามไม่ว่า จะยากดีมีจนอย่างไร ถ้ามีคุณสมบัติ 7 ประการนี้ ผู้นั้นเป็นคนดี แต่ถ้าขาดคุณสมบัติเหล่านี้ แม้ว่าจะ เป็นคนมีชาติสกุล มีวิทยฐานะสูง มียศศักดิ์อันครุฐาน มั่งมีเงินทองสักปานใด ก็ไม่เรียกว่าสัตบุรุษไม่ เรียกว่าคนดี คนที่ต้องการเป็นสัตบุรุษหรือคนดีนั้น ควรมีหลักธรรมคือ ธัมมัญญตา อตถัญญตา อตตัญญตา มัตตัญญตา กาลัญญตา ปรีสัญญตา บุคคลัญญตา

⁸ อนุวัช แก้วสว่าง. การพัฒนารูปแบบการจัดการจัดสรรงบประมาณเพื่อการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในระบบ โรงเรียนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาเทศบาลตำบล. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์. 2557. หน้า 35.

⁹ พระสามารถ อานนโท (เนตรแสง), “ภาวะผู้นำตามหลักสัปปุริสธรรม”, วิทยานิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, 2552 ก หน้า.

อรรถกถา รู้ความมุ่งหมายและรู้จักผล คือ รู้ความหมายและความมุ่งมั่นของหลักการที่ตนปฏิบัติ เข้าใจวัตถุประสงค์ของกิจการที่ตนกระทำ รู้ว่าการที่ตนทำอยู่อย่างนั้น ดำเนินชีวิตอยู่อย่างนั้นเพื่อต้องการประโยชน์อะไร ควรจะได้บรรลุถึงผลอะไร ที่ให้มีหน้าที่ ตำแหน่ง ฐานะ การงานอย่างนั้น ๆ เขากำหนดไว้เพื่อความมุ่งหมายอะไร กิจการที่ตนทำอยู่ขณะนี้เมื่อทำไปแล้วจะยังเกิดผลอะไรบ้าง เป็นผลดีหรือผลเสียอย่างไร ดังนี้ เป็นต้น ตลอดจนจนถึงขั้นสูงสุด คือ รู้ความหมายของคติธรรมดา และประโยชน์ที่เป็นจุดหมายแท้จริงของชีวิต

ความเป็นผู้รู้จักผล คือ เห็นผลที่เกิดขึ้นในปัจจุบันแล้วรู้ว่าเกิดจากสาเหตุอะไรในอดีตเพื่อเป็นข้อมูลในการแก้ปัญหาหรือใช้ประโยชน์ในปัจจุบันและอนาคต โดยการกำจัดสาเหตุรากเหง้าหรือปฏิบัติตามวิธีการที่ได้ผลดี

อรรถกถา ความเป็นผู้รู้จักตน หมายถึง การรู้ภาวะ สถานะที่ตัวเองมี รู้กำลังความสามารถ รู้สติปัญญาของตนเอง ความรู้จักตนมีลักษณะ 2 อย่าง คือ

1) รู้จักภาวะที่ตนเป็น คือ เมื่อเกิดมาก็เป็นสถานะลูก ต่อมาก็อาจเป็นพี่หรือเป็นน้อง เป็นคนไทย เป็นชาวเมืองไหน ตำบลไหน ต่อมาก็เป็นนักเรียน เป็นลูกศิษย์ โตขึ้นก็อาจเป็นลูกจ้างหรือ นายจ้าง เจ้าของธุรกิจ ถ้าออกบวชก็เป็นพระสงฆ์ สามเณร แม่ชี ถ้ามีลูกก็เป็นพ่อเป็นแม่ ถ้ามีอาชีพก็เป็นเกษตรกร วิศวกร แพทย์ ข้าราชการ ครู ทหาร ตำรวจ เป็นต้น จากภาวะที่เราเป็นลูกก็ต้องรู้หน้าที่ของลูกที่ดี เป็นลูกจ้างก็ต้องรู้หน้าที่ของลูกจ้างที่ดี เป็นชาวพุทธ ก็ต้องรู้หน้าที่ของพุทธศาสนิกชนที่ดี เป็นต้น

2) รู้จักฐานะที่ตัวเองมี คือรู้ว่าเรามีความรู้ความสามารถ มีศีล มีธรรม มีกำลังกาย มีการศึกษา มีญาติมิตร มีความเชื่อมั่นในตัวเอง มีความมั่นคงทางจิตใจ มีเกียรติยศ ฐานะการเงิน ตำแหน่ง มีอำนาจดำเนินการเพียงใด มีสุขภาพแข็งแรงแค่ไหน จึงชื่อว่ารู้จักฐานะที่ตัวเองมี

มัตถกถา ความเป็นผู้รู้จักประมาณ หมายถึง รู้จักความพอเหมาะพอดี งานอะไรก็ตามถ้าทำไม่พอดีก็จะทำให้เสียงาน ทำให้คุณภาพของงานตกไป การหาจุดพอดีของแต่ละคนของแต่ละหน่วยงานไม่เท่ากัน และไม่มีเครื่องชั่ง ตวง วัดที่จะมาบอกได้ว่าพอดี ต้องใช้จิตใจที่ประกอบด้วย สติปัญญาของแต่ละคนเท่านั้นเข้าไปวัดความพอดี เพราะการหาจุดพอดีนั้นหายาก คนอื่นไม่สามารถหาความพอดีแทนเราได้

กถา หมายความว่า ความเป็นผู้รู้จักเวลาอันสมควรในการประกอบกิจการงานนั้น ๆ ตลอดจนรู้จักกะเวลาและวางแผนการใช้เวลา โดยคำนึงถึงวิธีที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด การใช้เวลา มีลักษณะ 4 อย่าง คือ

1) ทำให้ทันกาลเวลา เช่น นักเรียนทำข้อสอบไม่ทันเวลา ถึงจะมีความรู้มากเท่าไรก็สอบตก ส่วนชานาแม่จะทำนาเก่งอย่างไร ถ้าทำไม่ทันฤดูปลูกข้าว ทำช้าเกินไป น้ำท่วมนาข้าวจมน้ำเสียหาย ไม่ทันได้เก็บเกี่ยว ดังนั้น ควรมีการกะการทำงานให้แล้วเสร็จทันเวลา

2) ทำให้ถูกกาลเวลา เช่น นักเรียนตื่นนอนตอนเช้า ต้องเก็บที่นอน แล้วล้างหน้า แปรงฟัน เพราะตอนเช้าสิริอยู่ที่หน้า แล้วจึงช่วยพ่อแม่ทำงานบ้าน อาบน้ำ รับประทานอาหารเช้า แล้วจึงแต่งตัวไปโรงเรียน

3) ทำตามกาลเวลา ซึ่งเป็นวันที่ทางราชการหรือวันที่ทางพระพุทธศาสนาได้กำหนดไว้ คือ การทำบุญตักบาตรในวันสำคัญต่าง ๆ เช่น วันมาฆบูชา วันวิสาขบูชา วันอัฐมีบูชา วันอาสาฬหบูชา วันเข้าพรรษา วันเฉลิมพระชนมพรรษา เป็นต้น วันดังกล่าวมานี้ ต้องปฏิบัติตามให้ถูกต้องและต้องทำตามกาลเวลา

4) ทำให้ตรงกาลเวลา คือ การนัดหมายพบกันวันพรุ่งนี้ เวลา 8.30 น. ผู้ที่นัดพบกันจะต้องไปให้ตรงเวลา การเรียนการสอนของครูต้องสอนตรงเวลา เลิกสอนตรงเวลา นักเรียนไปโรงเรียนตรงเวลา กลับตรงเวลา

ปรัชญาสุตา หมายความว่า ความเป็นผู้รู้จักชุมชน และกิจการที่ต้องประพฤติดูชุมชนนั้น ๆ ว่า ชุมชนหมู่เมื่อเข้าไปหาจะต้องทำกิจการอย่างนี้ จะต้องพูดอย่างนี้ การเข้าหาชุมชนมีหลักเกณฑ์ 4 อย่าง คือ 1.ต้องไม่เสียศีล 2.ต้องไม่เสียธรรมเมื่อชุมชนมีความเดือดร้อนต้องให้ความช่วยเหลือ 3.ต้องไม่เสียประเพณี 4.ต้องไม่ผิดกฎหมาย

บุคคลัญญาหรือบุคคลปโรปรัชญาสุตา หมายความว่า ความเป็นผู้รู้เลือกคบบุคคลว่าบุคคลนี้เป็นคนดีควรคบ บุคคลนี้เป็นคนไม่ดีไม่ควรคบ เป็นต้น¹⁰

บุญช่วย ศรีเปรม ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การดำเนินชีวิตที่ดีของเยาวชนไทยตามหลักสัปปุริสธรรม : ศึกษาเฉพาะกรณีนักเรียนช่วงชั้นที่ 4 โรงเรียนศึกษานารีวิทยา เขตบางบอน กรุงเทพมหานคร” มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการดำเนินชีวิตที่ดีของเยาวชนไทยตามหลักสัปปุริสธรรม : ศึกษาเฉพาะกรณีนักเรียนช่วงชั้นที่ 4 โรงเรียนศึกษานารีวิทยา เขตบางบอน กรุงเทพมหานคร 2) เพื่อเปรียบเทียบการดำเนินชีวิตที่ดีของเยาวชนไทยตามหลักสัปปุริสธรรม : ศึกษาเฉพาะกรณีนักเรียนช่วงชั้นที่ 4 โรงเรียนศึกษานารีวิทยา เขตบางบอน กรุงเทพมหานคร 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหา และแนวทางแก้ไขปัญหาการดำเนินชีวิตที่ดีของเยาวชนไทยตามหลักสัปปุริสธรรม : ศึกษา

¹⁰ พระมหาอาคม ไกรอ่อน, “การพัฒนาแผนและสื่อประกอบการเรียนรู้ วิชาธรรมวินัย เรื่องสัปปุริสธรรม 7 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2” วิทยานิพนธ์ ศาสตราจารย์มหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, 2553, หน้า 112-114.

เฉพาะกรณีนักเรียนช่วงชั้นที่ 4 โรงเรียนศึกษานารีวิทยา เขตบางบอน กรุงเทพมหานคร 4) เพื่อสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตที่ดีของเยาวชนไทยตามหลักสัปปุริสธรรม : ศึกษาเฉพาะกรณีนักเรียนช่วงชั้นที่ 4 โรงเรียนศึกษานารีวิทยา เขตบางบอน กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินชีวิตที่ดีของเยาวชนไทยตามหลักสัปปุริสธรรม พบว่านักเรียนเยาวชนกลุ่มตัวอย่าง มีการนำหลักสัปปุริสธรรม 7 ไปใช้ โดยรวมในระดับมาก เมื่อแยกออกเป็นรายด้านแล้วพบว่า ด้านธัมมัญญาข้อที่ 4 คือ ท่านรู้สึกดีใจเมื่อได้ทำบุญ ด้านอัตถัญญาข้อที่ 5 คือ ท่านรู้สึกผิดที่ทำในสิ่งไม่ดี ด้านอัตตัญญาข้อที่ 3 และข้อที่ 4 คือท่านทำงานให้เสร็จแม้จะเลยเวลาอน ด้านกาลัญญาข้อที่ 2 คือท่านจัดลำดับเวลาตามความสำคัญของงาน ด้านปริสัญญญาข้อที่ 4 คือท่านแต่งกายสีดีไปงานศพเสมอ ด้านปุคคลัญญาข้อที่ 2 ท่านมักจะแนะนำเพื่อนไม่ให้ความผิด มีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด¹¹

ว่าที่ร้อยโทสมโพชน์ กวักหิรัญ, ทำวิจัยเรื่อง บูรณาการการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วยหลักสัปปุริสธรรม ผลการวิจัยพบว่า บูรณาการการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วยหลักสัปปุริสธรรม ดังนี้ 1) ด้านการบริหารงานบุคคลได้ใช้หลักสัปปุริสธรรม ทำให้มีการวางแผนงานที่ดีมีระบบในการดำเนินงานได้ตรงตามเป้าหมายยิ่งขึ้น สามารถทำให้เกิดความเป็นธรรมลดปัญหาความขัดแย้ง ลดภาวะความเสียหาย ความสิ้นเปลืองค่าใช้จ่าย ส่งผลให้เกิดผลดีขึ้นการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) ด้านการศึกษาได้ใช้หลักสัปปุริสธรรม ทำให้มีการวางแผนงานที่ดีมีระบบในการดำเนินงาน ตรงตามเป้าหมายยิ่งขึ้น ลดภาวะการด้อยประสิทธิภาพการบริหาร ลดความเสียหายการสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานทำให้การดำเนินงานเกิดผลสำเร็จดีขึ้น 3) ด้านบริหารงานงบประมาณ ได้ใช้หลักสัปปุริสธรรมทำให้จัดสรรงบประมาณเกิดประโยชน์สูงสุดอย่างคุ้มค่าเกิดความเป็นธรรม ลดปัญหาความขัดแย้ง ความไม่เสมอภาค เพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผล 4) ด้านสาธารณสุข ได้ใช้หลักสัปปุริสธรรมทำให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนด้านสุขภาพและจิตใจ และเป็นการลดภาวะความเสียหายต่อโรคภัยไข้เจ็บการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 5) ด้านบริการสาธารณสุข ได้ใช้หลักสัปปุริสธรรม ทำให้มีการวางแผนงานที่ดีมีระบบในการดำเนินงานด้านการบริการสาธารณสุข ตรงตามเป้าหมายยิ่งขึ้น ลดภาวะ ความเสียหาย เสียเวลา ความสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานทำให้การดำเนินงานเกิดประโยชน์ต่อประชาชนและได้รับความพึงพอใจ¹²

¹¹ บุญช่วย ศรีเปรม, เรื่อง “การดำเนินชีวิตที่ดีของเยาวชนไทยตามหลักสัปปุริสธรรม : ศึกษาเฉพาะกรณีนักเรียนช่วงชั้นที่ 4 โรงเรียนศึกษานารีวิทยา เขตบางบอน กรุงเทพมหานคร”, วิทยานิพนธ์ศาสตรดุษฎีบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, 2553, หน้า ข.

¹² ว่าที่ร้อยโทสมโพชน์ กวักหิรัญ, บูรณาการการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วยหลักสัปปุริสธรรม, หลักสูตรศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาพุทธศาสนาและปรัชญา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, พุทธศักราช, 2554, หน้าบทคัดย่อ.

ญาณชุปณ ฐานิตปองอาภา งานวิจัยเรื่อง “ทัศนคติของชาวจังหวัดสมุทรสาครที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร: ศึกษาในช่วงเวลาปี พ.ศ. 2560” พบว่า “ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 31-40 ปี ระดับการศึกษามัธยมศึกษา ประกอบอาชีพรับจ้าง และมีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,001-20,000 บาท พฤติกรรมการเปิดรับสื่อของของชาวจังหวัดสมุทรสาคร ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ อินเทอร์เน็ต และวิทยุ ทัศนคติของชาวจังหวัดสมุทรสาครที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร โดยภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับได้ดังนี้ ด้านทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม รองลงมา ด้านบุคลากร ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการส่งเสริมอาชีพ และด้านการบริหารและการสื่อสาร ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า (1) เพศ ระดับการศึกษา และอาชีพ ไม่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร (2) อายุ และรายได้ มีความสัมพันธ์กับทัศนคติที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ(3) การเปิดรับสื่อมีความสัมพันธ์กับทัศนคติที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร”¹³

อินธนนต์ เหล็กนวลชูลิน บทความวิจัยเรื่อง “การพัฒนาผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” พบว่า “การพัฒนาผู้นำเชิงจริยธรรมประกอบด้วย 4 ตัวแบบ ได้แก่ 1) ความซื่อสัตย์และการปฏิบัติราชการโปร่งใสภายใต้หลักจริยธรรม 2) ความมีคุณธรรมในการบริหารองค์กรโดยสุจริตและรับผิดชอบต่อสังคม 3) ส่งเสริมและสร้างทีมงานเข้มแข็งโดยการมีส่วนร่วมภายในองค์กร และ 4) ศักยภาพในมิติทางปัญญาและสังคมที่สอดคล้องกับการเรียนรู้สิ่งใหม่อย่างต่อเนื่อง โดยมีข้อเสนอเชิงนโยบายด้านการพัฒนาผู้นำท้องถิ่น ภายใต้หลักจริยธรรมการปกครองเพื่อนำไปสู่การพัฒนาชุมชนท้องถิ่นให้เกิดความยั่งยืนทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ประกอบด้วย 2 ประเด็นหลัก คือ 1) ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการจัดสร้างเกณฑ์คุณลักษณะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และการถอดบทเรียนปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ 2) ด้านการบริหารงานของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยศึกษาและสร้างเกณฑ์ชี้วัดมาตรฐานร่วมกันจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และสร้างเครือข่ายท้องถิ่นทั้งในระดับภูมิภาคและระดับชาติเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ปัญหา

¹³ ญาณชุปณ ฐานิตปองอาภา. “ทัศนคติของชาวจังหวัดสมุทรสาครที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร: ศึกษาในช่วงเวลาปี พ.ศ. 2560”. รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการสื่อสารการเมือง, วิทยาลัยสื่อสารการเมือง, มหาวิทยาลัยเกริก, 2560. หน้า 1-2.

อุปสรรค แนวทางการแก้ไข และพัฒนางานท้องถิ่นร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับบริบทของสังคมไทยอย่างมั่นคง”¹⁴

พลอากาศโท ศักดา หาญยุทธ บทความวิจัยเรื่อง “รูปแบบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เหมาะสมกับบริบทประเทศไทย” พบว่า “องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในปัจจุบัน ไม่มีความอ่อนตัวเพียงพอที่จะปฏิรูป มีพื้นที่ทับซ้อนและภารกิจที่ซ้ำซ้อนกับส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง รูปแบบมีปัญหาการจัดการในความร่วมมือกันระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของประชาชน ปัญหาประสิทธิภาพการกระจายอำนาจ และความสัมพันธ์กับส่วนกลาง ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดรูปแบบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ งบประมาณ และนโยบายของรัฐบาล สำหรับรูปแบบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เหมาะสมกับบริบทประเทศไทย ควรมีเพียงรูปแบบเดียว เป็นระบบ 2 ชั้น เรียกชื่อว่า เทศบาล โดยแบ่งเป็น เทศบาลมหานคร และเทศบาลชุมชนเมือง ด้วยการควรรวมองค์การบริหารส่วนจังหวัด และเทศบาลนคร เป็นเทศบาลมหานคร ควรรวมเทศบาลเมือง เทศบาลตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นเทศบาลชุมชนเมือง”¹⁵

Matthew Clifford, Ph.D. (AIR), Catherine Jacques (AIR), and Amy Colpo (AIR). “Designing Leadership Academies for Principal Professional Learning”. บทความวิจัยเรื่อง “การออกแบบสถาบันความเป็นผู้นำเพื่อการเรียนรู้ทางวิชาชีพหลัก” พบว่า “สถาบันความเป็นผู้นำสามารถช่วยผู้นำโรงเรียนพัฒนาความรู้และทักษะ เพิ่มความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านและฟื้นฟูแนวทางปฏิบัติในการเป็นผู้นำ ด้วยการใช่วิธีการจัดส่งที่หลากหลาย และการเข้าถึงที่ปรึกษาที่มีประสบการณ์ สถาบันความเป็นผู้นำ สามารถเสนอการพัฒนาทางวิชาชีพที่หลากหลาย และเป็นส่วนตัวให้กับผู้นำของโรงเรียน สถาบันความเป็นผู้นำยังสามารถใช้ประโยชน์จากการเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา และภาคพันธมิตรอื่น ๆ ในท้องถิ่น โดยภาครัฐสามารถพิจารณาสนับสนุนสถาบันความเป็นผู้นำผ่านกองทุนภายใต้หัวข้อที่สนใจ หรือกลไกการระดมทุนอื่น ๆ”¹⁶

¹⁴ อินธนนต์ เหล็กนวลชูสิน. “การพัฒนาผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”. *บทความวิจัย*. วารสารสังคมศาสตร์บูรณาการ, วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม, 2560. หน้า 169.

¹⁵ พลอากาศโท ศักดา หาญยุทธ. “รูปแบบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เหมาะสมกับบริบทประเทศไทย”. *บทความวิจัย*. วารสารมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย, 2559. หน้า 13.

¹⁶ Matthew Clifford, Ph.D. (AIR), Catherine Jacques (AIR), and Amy Colpo (AIR). *Designing Leadership Academies for Principal Professional Learning*. 1000 Thomas Jefferson Street, NW Washington, DC 20007-3835 202.403.5000, Statesupportnetwork. 2020. Pp. 8.

พีรพงศ์ กนกเลิศวงศ์, ธนสุวิทย์ ทับทิมรัญรักษ์ บทความวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารการปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนนทบุรี” พบว่า “1. ทิศทางและแนวโน้มในการบริหารปกครองท้องถิ่นในอนาคต ควรมีลักษณะดังนี้ 1) มีการกระจายอำนาจและการพัฒนาระบบบริหารของการปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง 2) รูปแบบและโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีความยืดหยุ่น 3) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีรายได้เพิ่มขึ้น 4) มีระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นที่เป็นอิสระร่วมกับมีมาตรฐาน 5) หน่วยงานภาครัฐควรให้การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และมีส่วนร่วมในการพัฒนาภาคประชาสังคมให้มีความเข้มแข็ง 6) เปิดโอกาสให้ประชาชนในพื้นที่สามารถเสนอข้อบัญญัติท้องถิ่น 7) มีเครือข่ายองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นในรูปแบบต่าง ๆ 8) ความร่วมมือกันระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ ในการบริหารจัดการองค์กรปกครองท้องถิ่น 2. ปัจจัยต่าง ๆ ในการบริหารปกครองท้องถิ่น พบว่า ปัจจัยในภาพรวมมีความสำคัญต่อการบริหารอยู่ระดับมาก ทุกปัจจัยมีความสำคัญต่อการบริหารงานองค์กรในระดับมากทุกปัจจัย ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 ลำดับแรก พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ มีความสำคัญมากที่สุด 4.02 รองลงมาได้แก่ ปัจจัยด้านการวางแผน มีความสำคัญ 3.98 และปัจจัยด้านงบประมาณ มีความสำคัญ 3.90 และ 3.ระดับการบริหารปกครองท้องถิ่น พบว่าระดับการบริหารตามหลักการบริหารการจัดการของ McKinsey 7-S Framework โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านกลยุทธ์ และรองลงมาตามลำดับ คือ ด้านบุคลากร ด้านทักษะ ด้านโครงสร้าง ด้านรูปแบบการบริหาร ด้านระบบ และด้านค่านิยมร่วมตามลำดับ”¹⁷

สรุปว่า จากการทบทวนวรรณกรรม เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า “การพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาท ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร” ในทางพระพุทธศาสนา มีรูปแบบวิธีการแตกต่างกัน มีความโดดเด่นไม่เหมือนกัน แต่ยังไม่ขาดการศึกษาวิจัยในประเด็น “การพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาท ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร” จึงทำให้ผู้ศึกษาวิจัย มีความสนใจที่จะทำการศึกษาในประเด็นเรื่อง “การพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาท ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร” ต่อไป

¹⁷ รพีพงศ์ กนกเลิศวงศ์, ธนสุวิทย์ ทับทิมรัญรักษ์. “ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารการปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนนทบุรี”. Academic MCU Buriram Journal Vol. 5 No. 1 (2020) : January–June, Pp. 109-110.

1.7 ประโยชน์ที่ได้รับ

1.7.1 ได้ทราบถึงภาวะผู้นำ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร

1.7.2 ได้ทราบถึงภาวะผู้นำตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาท ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร

1.7.3 ได้ทราบถึงวิเคราะห์การพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาท ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร

1.7.4 ได้ทราบถึงแนวทางการนำเสนอรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาท ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร

1.8 นิยามศัพท์เฉพาะ

การพัฒนา หมายถึง การพัฒนาปรับปรุงแก้ไขขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาครให้เป็นไปในแนวทางที่ดีขึ้น

การพัฒนาภาวะผู้นำ หมายถึง การพัฒนาปรับปรุงผู้นำการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาครให้เกิดพฤติกรรมที่กระตือรือร้นที่จำเป็นต่อการเป็นผู้นำ โดยมีการจัดกิจกรรมและกระบวนการที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการพัฒนาองค์กร เพื่อให้ผู้นำสามารถพัฒนาบุคลากรให้มีภาวะผู้นำที่จะนำพาองค์กรบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร

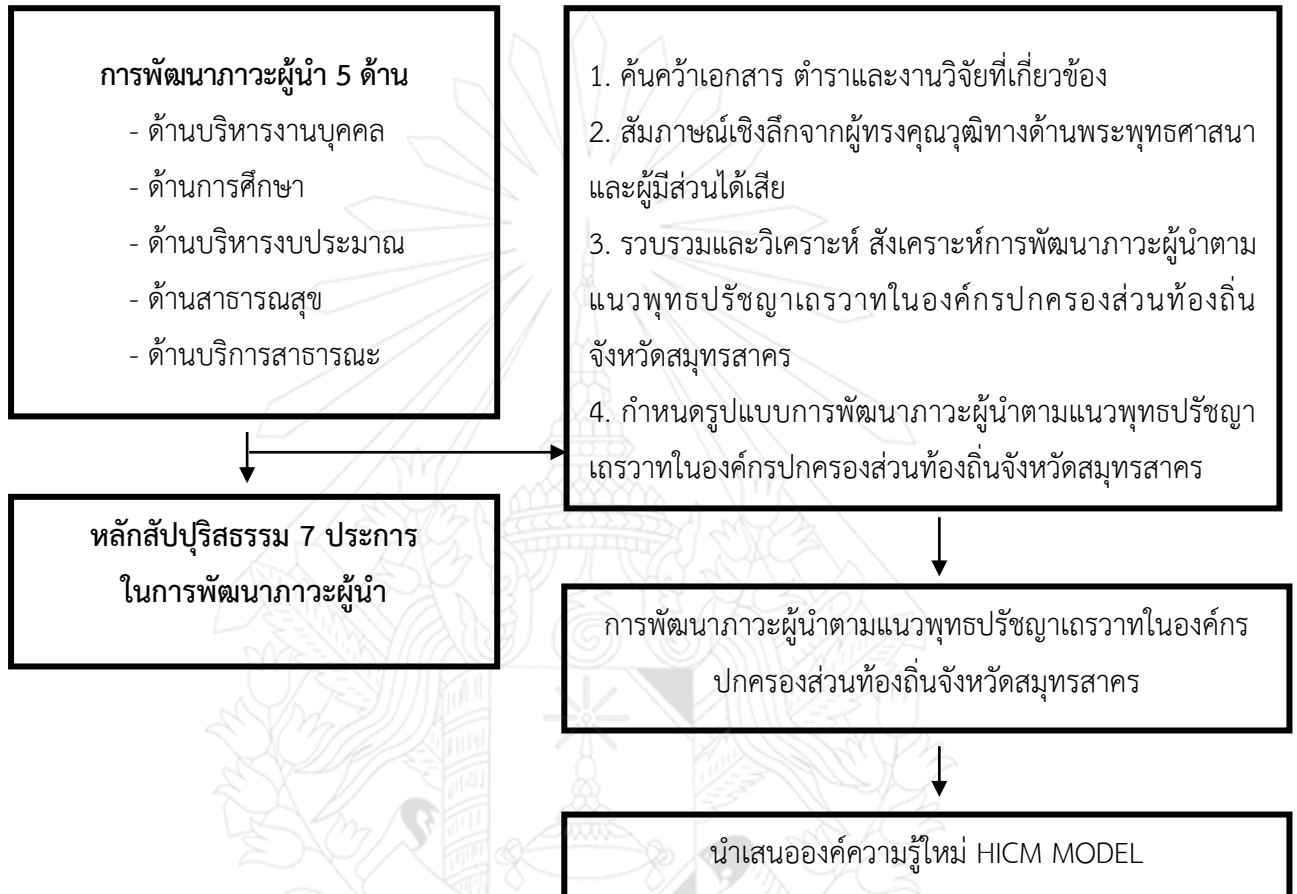
พุทธปรัชญาเถรวาท หมายถึง หลักคำสอนเรื่องความรู้และความจริงของมนุษย์และโลกตามหลักพุทธธรรม โดยการศึกษาวิเคราะห์ด้วยเหตุผลทางปรัชญารวมทั้งหลักการปฏิบัติแนวพุทธตามนัยของงานวิจัยเล่มนี้ หมายถึง การพัฒนาภาวะผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาครด้วยหลักสัปปริสธรรม

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง การปกครองที่ยึดหลักการกระจายอำนาจเพื่อประโยชน์ของรัฐและท้องถิ่น เน้นผลประโยชน์ของท้องถิ่นโดยตรง ให้ประชาชนในท้องถิ่นได้มีโอกาสเรียนรู้และดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยตนเอง เพื่อสนองความต้องการและแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

จังหวัดสมุทรสาคร หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามนัยของการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ หมายถึง 3 อำเภอ ดังนี้ (1) อำเภอเมืองสมุทรสาคร (2) อำเภอบ้านแพ้ว และ(3) อำเภอกระทุ่มแบน

1.9 กรอบแนวคิดในการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง “การพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาท ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร” มีกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



แผนภูมิที่ 1.1 สรุปรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

บทที่ 2

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำ

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาทในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร” ผู้วิจัยได้ศึกษา ค้นคว้า ประมวล แนวคิด ทฤษฎี จากนโยบาย ตำรา บทความ คู่มือ รวมทั้งผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องแนวคิดของผู้นำและภาวะผู้นำ และแนวคิดเรื่องการพัฒนา เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวิจัย ซึ่งสรุปเป็นประเด็น ดังต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนา
- 2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ
- 2.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น
- 2.4 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
- 2.5 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการศึกษา
- 2.6 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณ
- 2.7 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับงานสาธารณสุข
- 2.8 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริการสาธารณะ
- 2.9 สภาพพื้นที่ที่ศึกษา
- 2.10 สรุปการพัฒนาภาวะผู้นำการปกครองส่วนท้องถิ่น

2.1 แนวคิดทฤษฎีเรื่องการพัฒนา

คำว่า “การพัฒนา” ถูกกำหนดขึ้นโดยนักวิชาการ ทฤษฎี และแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนา ต่างมีรากฐานพัฒนาการทางความคิดที่แตกต่างกัน ด้านความเชื่อ โดยพื้นฐานของนักคิดแต่ละยุคสมัย นั้น ขึ้นอยู่สถานการณ์ภายใต้บริบทการพัฒนา ของแต่ละกลุ่มทฤษฎี ทฤษฎีที่สำคัญๆ ได้แก่ ทฤษฎีความทันสมัย ทฤษฎีการพัฒนาแบบพึ่งพา ทฤษฎีการพัฒนาที่เน้นความต้องการขั้นพื้นฐาน และทฤษฎีการพัฒนาแบบยั่งยืน และทฤษฎีทางเลือกอื่นๆ เป็นต้น

2.1.1 ความหมายของการพัฒนา

“การพัฒนา” ใช้ในภาษาอังกฤษว่า Development นำมาใช้เป็นคำเฉพาะและใช้ประกอบคำอื่นก็ได้ เช่น การพัฒนาประเทศ การพัฒนาชนบท การพัฒนาเมือง และการพัฒนาข้าราชการ เป็นต้น การพัฒนา จึงถูกนำไปใช้กันโดยทั่วไป และมีความหมายแตกต่างกันออกไป ดังกล่าวแล้ว เกี่ยวกับความหมายของการพัฒนานั้น ได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลายความหมาย ทั้งความหมายที่คล้ายคลึงกันและแตกต่างกัน ซึ่งอาจจำแนกออกได้ดังนี้

ปรกรณ์ ปรียากร ได้ให้ความหมายของการพัฒนาไว้ว่า “การพัฒนา” นั้น โดยรูปศัพท์การพัฒนา มาจากคำภาษาอังกฤษว่า Development แปลว่าการเปลี่ยนแปลงทีละเล็กทีละน้อย โดยผ่านลำดับขั้นตอนต่างๆ ไปสู่ระดับที่สามารถขยายตัวขึ้นเติบโตขึ้นมีการปรับปรุงให้ดีขึ้นและเหมาะสมกว่าเดิมหรืออาจก้าวหน้าไปถึงขั้นที่อุดมสมบูรณ์เป็นที่น่าพอใจ¹

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน ได้ให้ความหมายของการพัฒนาไว้ว่า ในส่วนความหมายจากรูปศัพท์ในภาษาไทยนั้น หมายถึงการทำความเจริญ การเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น การคลี่คลายไปในทางที่ดี ถ้าเป็นกริยา ใช้คำว่าพัฒนา หมายความว่าทำให้เจริญ คือทำให้เติบโตได้ งอกงาม ทำให้งอกงามและมากขึ้น เช่น เจริญทางไมตรี²

สนธยา พลศรี ได้ให้ความหมายของการพัฒนาไว้ว่า การพัฒนา โดยความหมายจากรูปศัพท์จึงหมายถึง การเปลี่ยนแปลงสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้เกิดความเจริญเติบโตงอกงามและดีขึ้น จนเป็นที่พึงพอใจ ความหมายดังกล่าวนี้เป็นที่มาของความหมายในภาษาไทยและเป็นแนวทางในการกำหนดความหมายอื่นๆ³

ยิววัฒน์ วุฒิเมธี ได้ให้ความหมายของการพัฒนาไว้ว่า ความหมายโดยทั่วไป การพัฒนาที่เข้าใจโดยทั่วไป มีความหมายใกล้เคียงกับความหมายจากรูปศัพท์คือ หมายถึงการทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากสภาพหนึ่งไปสู่อีกสภาพหนึ่งที่ดีกว่าเดิมอย่างเป็นระบบ หรือการทำให้ดีขึ้นกว่าสภาพเดิมที่เป็นอยู่อย่างเป็นระบบ⁴

ซึ่งเป็นการเปรียบเทียบทางด้านคุณภาพระหว่างสภาพการณ์ของสิ่งใดสิ่งหนึ่งในช่วงเวลาที่แตกต่างกัน กล่าวคือถ้าในปัจจุบันสภาพการณ์ของสิ่งนั้นดีกว่า สมบูรณ์กว่าก็แสดงว่าเป็นการพัฒนา⁵

การพัฒนา ในความหมายโดยทั่วไปจึงหมายถึงการเปลี่ยนแปลงสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้เกิดคุณภาพดีขึ้นกว่าเดิม ความหมายนี้นับว่าเป็นความหมายที่รู้จักกันโดยทั่วไป เพราะนำมาใช้มากกว่าความหมายอื่นๆ แม้ว่าจะไม่เป็นที่ยอมรับของนักวิชาการก็ตาม⁶

¹ ปรกรณ์ ปรียากร. *ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาในการบริหารการพัฒนา*. กรุงเทพฯ: สามเจริญพานิช. 2538. หน้า 5.

² พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2538. *ราชบัณฑิตยสถาน*. กรุงเทพฯ: นานมีบุคส์พับลิเคชั่นส์. 2542. หน้า 238.

³ สนธยา พลศรี. *ทฤษฎีและหลักการพัฒนาชุมชน* พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์. 2547 หน้า 2.

⁴ ยิววัฒน์ วุฒิเมธี. *หลักการพัฒนาชุมชนและการพัฒนาชนบท*. กรุงเทพฯ: ไทยอนุเคราะห์ไทย. 2526. หน้า 1.

⁵ อ่างแล้วโน, ปรกรณ์ ปรียากร, เรื่องเดียวกัน.

⁶ อ่างโน, สนธยา พลศรี, หน้า 2.

ความหมายทางพัฒนบริหารศาสตร์ นักพัฒนบริหารศาสตร์ได้ให้ความหมายของการพัฒนา เป็น 2 ระดับ คือความหมายอย่างแคบและความหมายอย่างกว้าง ความหมายอย่างแคบในการพัฒนา หมายถึงการเปลี่ยนแปลงในตัวระบบการกระทำทำให้ดีขึ้น อันเป็นการเปลี่ยนแปลงในด้านคุณภาพเพียงด้านเดียว ส่วนความหมายอย่างกว้างนั้น การพัฒนา เป็นกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงในตัวระบบการกระทำทั้งด้านคุณภาพปริมาณและสิ่งแวดล้อมให้ดีขึ้นไปพร้อมๆ กัน ไม่ใช่ด้านใดด้านหนึ่งเพียงด้านเดียว

นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์ ได้ให้ความหมายของการพัฒนาไว้ว่า การพัฒนา ในความหมายของนักพัฒนบริหารศาสตร์ จะมีขอบข่ายกว้างขวางกว่าความหมายจากรูปศัพท์ ความหมายโดยทั่วไปที่กล่าวมาแล้ว เพราะหมายถึงการเปลี่ยนแปลงของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ทั้งในด้านคุณภาพ (ดีขึ้น) ปริมาณ (มากขึ้น) และสิ่งแวดล้อม (มีความเหมาะสม) ไม่ใช่การเปลี่ยนแปลงด้านใดด้านหนึ่งเพียงด้านเดียว⁷

ความหมายทางการวางแผน ในทางการวางแผน การพัฒนา เป็นเรื่องเกี่ยวกับการชักชวนการกระตุ้นเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ด้วยการปฏิบัติตามแผนและโครงการอย่างจริงจัง เป็นไปตามลำดับขั้นตอนต่อเนื่องกันเป็นวงจร โดยไม่มีการสิ้นสุด⁸

The United National Educational, Scientific and cultural Organization : NESCO⁹ องค์การศึกษาศาสตร์และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ สรุปว่า การพัฒนาเป็นหน้าที่ (Function) ของการวางแผนและการจัดการดังนี้ $D = f(P+M)$ เมื่อ $D = \text{Development}$ คือการพัฒนา $P = \text{Planning}$ คือการวางแผน $M = \text{Management}$ คือการบริหารงานหรือการจัดการ ดังนั้น การพัฒนาจะเกิดขึ้นได้ด้วยการวางแผนที่ดี มีการบริหารงานและการจัดการอย่างเป็นระบบทำให้การดำเนินการเป็นไปอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

การพัฒนา ในความหมายของนักวางแผน จะเป็นไปอีกแนวทางหนึ่ง ที่สรุปว่า หมายถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากการเตรียมการของมนุษย์ไว้ล่วงหน้า ในลักษณะของแผนและโครงการ แล้วบริหารหรือจัดการให้เป็นไปตามแผนและโครงการจนประสบความสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ จะเห็นได้ว่าความหมายของการพัฒนาทางการวางแผน กำหนดให้การพัฒนาเป็น

⁷ อ่างใน, สนธยา พลศรี, หน้า 3.

⁸ นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์. *ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับการพัฒนาชนบท. ในเอกสารการสอนชุดวิชาคหกรรมศาสตร์กับการพัฒนาชุมชน หน่วยที่ 1-7 พิมพ์ครั้งที่ 2. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. 2534. หน้า 91-92.*

⁹ The United National Educational, Scientific and cultural Organization: NESCO. *Therapy means different things to different people.* NY., UAS. 1982. Pp. 305.

กิจกรรมของมนุษย์และเกิดขึ้นจากการเตรียมการไว้ล่วงหน้าเท่านั้น การเปลี่ยนแปลงที่ไม่ได้เกิดจากการวางแผนโดยมนุษย์ไม่ใช่การพัฒนาในความหมายนี้¹⁰

นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์ และพูนศิริ วัจนะภูมิ ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการปฏิบัติ ในขั้นของการปฏิบัติ การพัฒนา หมายถึงการชักชวนหรือการกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโดยการปฏิบัติตามแผนและโครงการอย่างจริงจัง และเป็นลำดับขั้นต่อเนื่องกันในลักษณะที่เป็นวงจรไม่มีการสิ้นสุด¹¹

การพัฒนา ในความหมายของการปฏิบัติการณ์นี้เป็นความหมายต่อเนื่องจากความหมายทางการวางแผนโดยมุ่งเน้นถึงการนำแผนและโครงการไปดำเนินการอย่างจริงจังและอย่างต่อเนื่อง เพราะถึงจะมีแผนและโครงการแล้ว แต่ถ้าหากไม่มีการนำไปปฏิบัติการพัฒนา ก็ไม่สามารถเกิดขึ้นได้¹²

สมศักดิ์ ศรีสันติสุข ได้ให้ความหมายทางการพัฒนาชุมชน นักพัฒนาชุมชนได้ให้ความหมายของการพัฒนา ไว้ว่า หมายถึงการที่คนในชุมชนและสังคมโดยส่วนรวม ได้ร่วมกันดำเนินกิจกรรมเพื่อปรับปรุงความรู้ความสามารถของตนเอง และร่วมกันเปลี่ยนแปลงคุณภาพชีวิตของตนเอง ชุมชน สังคมให้ดีขึ้น¹³

ยุวัฒน์ วุฒิเมธี ได้ให้ความหมายไว้ว่าการพัฒนาเป็นเสมือนกลวิธีหรือมรรควิธี (Mean) ที่ทำให้เกิดผล (Ends) ที่ต้องการ คือ คุณภาพชีวิต ชุมชน และสังคมดีขึ้น¹⁴

สรุปว่า ความหมายของการพัฒนา คือเป็นวิธีการเปลี่ยนแปลงมนุษย์และสังคมมนุษย์ให้ดีขึ้น แต่มุ่งเน้นที่มนุษย์ในชุมชนต้องร่วมกันดำเนินงานและได้รับผลจากการพัฒนาร่วมกันนั่นเอง

ความหมายทางพุทธปรัชญาเถรวาท พระราชวรมณี (ประยูรค์ ปยุตโต) ได้ให้ความหมายและอธิบายไว้ว่า ในทางพุทธปรัชญาเถรวาท การพัฒนามาจากคำภาษาบาลีว่า วัฒนะ แปลว่า เจริญ แบ่งออกได้เป็น 2 ส่วน คือ การพัฒนาคน เรียกว่าภาวนา กับการพัฒนาสิ่งอื่นๆ ที่ไม่ใช่คน เช่น วัตถุ สิ่งแวดล้อมต่างๆ เรียกว่า พัฒนา หรือวัฒนา เช่น การสร้างถนน บ่อน้ำ อ่างเก็บน้ำ เป็นต้น ซึ่งเป็นเรื่องของการเพิ่มพูนขยาย ทำให้มากหรือทำให้เติบโตขึ้นทางวัตถุ และได้เสนอข้อคิดไว้ว่า คำว่า การพัฒนา หรือคำว่า เจริญ นั้น ไม่ได้แปลว่าทำให้มากขึ้น เพิ่มพูนขึ้นอย่างเดียวเท่านั้น แต่มีความหมายว่า ตัดหรือทิ้ง เช่น เจริญพระเกศา คือตัดผม มีความหมายว่า รัก เช่น นุสสิยา โลก วุฑฒโน แปลว่า

¹⁰ อ่างใน, สนธยา พลศรี, หน้า 4.

¹¹ นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์ และพูนศิริ วัจนะภูมิ. *คหกรรมศาสตร์กับการพัฒนาชุมชน* พิมพ์ครั้งที่ 3. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา. 2534. หน้า 13.

¹² อ่างใน, สนธยา พลศรี, หน้า 5.

¹³ สมศักดิ์ ศรีสันติสุข. *สังคมไทยแนวทางการวิจัยและการพัฒนา*. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 2525. หน้า 179.

¹⁴ ยุวัฒน์ วุฒิเมธี. *การพัฒนาชุมชนจากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: บางกอกบล็อก. 2534. หน้า 2.

ไม่ควรเป็นคนรกโลก ดังนั้น การพัฒนาจึงเป็นสิ่งที่ทำแล้วมีความเจริญจริงๆ คือต้องไม่เกิดปัญหาติดตามมา หรือไม่เสื่อมลงกว่าเดิม ถ้าเกิดปัญหาหรือเสื่อมลง ไม่ใช่เป็นการพัฒนา แต่เป็นหายนะ ซึ่งตรงกันข้ามกับการพัฒนานั่นเอง¹⁵

สรุปว่า การพัฒนา ในทางพุทธปรัชญาเถรวาท หมายถึงการพัฒนาคนให้มีความสุข มีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม การพัฒนาในความหมายนี้มีลักษณะเดียวกันกับการพัฒนาในความหมายทางด้านการวางแผน คือเป็นเรื่องของมนุษย์เท่านั้น แตกต่างกันเพียงการวางแผนให้ความสำคัญที่วิธีการดำเนินงาน ส่วนพุทธปรัชญาเถรวาทมุ่งเน้นผลที่เกิดขึ้น คือความสุขของมนุษย์เท่านั้น

การพัฒนา มีความหมายที่คล้ายคลึงกันและแตกต่างการออกไปบ้าง ซึ่งถ้าหากพิจารณาจากความหมายเหล่านี้ อาจสรุปว่าการพัฒนา หมายถึงกระบวนการเปลี่ยนแปลงของสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ดีขึ้น ทั้งทางด้านคุณภาพ ปริมาณ และสิ่งแวดล้อม ด้วยการวางแผนโครงการและดำเนินงานโดยมนุษย์ เพื่อประโยชน์แก่ตัวของมนุษย์เอง

2.1.2 ความหมายของการพัฒนาองค์กร

สายหยุด ใจสำราญ และสุภาพร พิศาลบุตร ได้ให้ความหมายของการพัฒนาองค์กรไว้ว่าเป็นกระบวนการในการพัฒนาสมรรถนะขององค์กรอย่างมีแผนไว้ล่วงหน้า และจะเน้นกระทำในส่วนที่เกี่ยวกับวัฒนธรรม และกระบวนการของกลุ่มบนรากฐานแห่งความร่วมมือร่วมใจกัน ด้วยความช่วยเหลือของที่ปรึกษา และใช้เครื่องมือทางพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ เข้าช่วยในการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยใช้การวิจัยการปฏิบัติการเป็นแม่แบบ ทั้งนี้เพื่อให้ได้มาและธำรงไว้ซึ่งประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความมีสุขภาพสมบูรณ์ขององค์กร¹⁶

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ ได้ให้ความหมายไว้ว่าการพัฒนาองค์กร(Organization Development) เป็นความพยายามเปลี่ยนแปลงองค์กรอย่างมีแผน มีการวิเคราะห์ปัญหา วางแผน ยุทธศาสตร์ และใช้ทรัพยากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย หรือเป็นการพัฒนาระบบ โดยส่วนรวมทั้งองค์กร เริ่มจากระดับผู้บริหารลงสู่ระดับล่างทั้งองค์กร โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร¹⁷

¹⁵ พระราชวรมุนี (ประยูร ปยุตโต). *ประโยชน์สูงสุดของชีวิตนี้* พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นติ้งกรุ๊ป. 2530. หน้า 16-18.

¹⁶ สายหยุด ใจสำราญ และสุภาพร พิศาลบุตร. *การพัฒนาองค์กร = Organization Development*. กรุงเทพฯ: โครงการศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต. 2549. หน้า 49.

¹⁷ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. *การบริหารการตลาดยุคใหม่*. กรุงเทพมหานคร: ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์. 2550. หน้า 436.

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี กล่าวไว้ว่า การพัฒนาองค์กร คือวิธีการอย่างเป็นระบบต่อการปรับปรุงขององค์กรที่ประยุกต์ทฤษฎีทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ และการวิจัยมาใช้เพื่อเพิ่มความเป็นอยู่ที่ดีและควมมีประสิทธิภาพของคนและองค์กร¹⁸

ณัฐพันธ์ เขจรนนท์ กล่าวไว้ว่า การพัฒนาองค์กร หมายถึงกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่ดำเนินการอย่างเป็นระบบภายในองค์กร โดยที่มีการวางแผนล่วงหน้าในเรื่องต่างๆ อาทิ กำหนดผู้รับผิดชอบขั้นตอนการเปลี่ยนแปลง และศึกษาผลกระทบและวิธีแก้ไขเพื่อให้องค์กรสามารถดำรงอยู่ได้อย่างเหมาะสม และสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานและมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา¹⁹

บดินทร์ วิจารณ์ กล่าวไว้ว่า การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นหัวใจสำคัญสำหรับการสร้างความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืนที่ควรจะต้องเกิดขึ้นกับองค์กรทุกประเภทและองค์กรแห่งการเรียนรู้ยังเป็นพื้นฐานที่สำคัญต่อการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งความรู้ (Knowledge Organization) และองค์กรแห่งนวัตกรรม (Innovation Organization) ตามลำดับ²⁰

วอเรน (Warren) ให้ความหมายว่าการพัฒนาองค์กรเป็นการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง เป็นยุทธศาสตร์ทางการศึกษาที่สลับซับซ้อน ซึ่งมุ่งใช้การเปลี่ยนแปลงความเชื่อ ทศนคติ ค่านิยม และโครงสร้างองค์กรเพื่อให้องค์กรสามารถปรับปรุงตัวเองให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีและสิ่งท้าทายใหม่ๆ ทางธุรกิจ รวมถึงการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรเอง²¹

สรุปว่า การพัฒนาองค์กรเป็นกระบวนการในการเพิ่มพูนสมรรถนะภายในองค์กร โดยมีการวางแผนล่วงหน้าอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดเปลี่ยนแปลงอย่างมีระเบียบแบบแผนไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งเอื้อประโยชน์ต่อการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้สภาพเศรษฐกิจสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง

2.1.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กร

จุมพล หนีพานิช ได้อธิบายถึงแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กร เป็นผลมาจากการที่บรรดานักปฏิบัติทางการจัดการด้านจัดการและนักวิชาการ โดยเฉพาะด้านพฤติกรรมศาสตร์ได้คิดค้นหาเทคนิคใหม่ๆ ในอันที่จะเอื้ออำนวยประโยชน์ต่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์กรให้ดีกว่าแบบเดิมที่

¹⁸ ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. *คู่มือสู่องค์กรแห่งความสำเร็จ*. กรุงเทพมหานคร: ปัญญาชน. 2551. หน้า 118.

¹⁹ ณัฐพันธ์ เขจรนนท์. *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น 2551. หน้า 265 – 269.

²⁰ บดินทร์ วิจารณ์. *การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้* พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร: เอ็กสเปอร์เน็ท. 2553. หน้า 2.

²¹ Warren, G. B. *Organization Development: Its Nature, Origins and Prospects*. Massachusetts: Addison-Wesley. 1996. Pp. 4.

เป็นอยู่ แนวความคิดและวิธีการใหม่นี้ได้มุ่งไปสู่การปรับปรุงและเปลี่ยนแปลง “องค์กร” เพื่อประสิทธิผล และความเจริญเติบโตขององค์กรโดยส่วนรวม แนวความคิดนี้เชื่อว่าสามารถจะแก้ไขข้อบกพร่อง และความไร้ประสิทธิภาพของเทคนิคในการเปลี่ยนแปลงในแนวเก่าได้เป็นอย่างดี และได้รับการขนานนามว่า “การพัฒนาองค์กร” หรือที่ภาษาอังกฤษ เรียกว่า “Organization Development” และเรียกสั้นๆ ว่า “OD” ²²

อย่างไรก็ตามถ้าพิจารณาถึงความหมายของคำว่า “การพัฒนาองค์กร” ย่อมมีหลายแนวด้วยกัน เช่น การพัฒนาองค์กร หมายถึงความพยายามในการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผนไว้ล่วงหน้าเกี่ยวกับองค์กรโดยส่วนรวม ทั้งหมดเริ่มดำเนินการจากฝ่ายจัดการระดับสูงเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิผล และประสิทธิภาพขององค์กร โดยวิธีการใช้เครื่องมือสอดแทรกอย่างมีแผนในกระบวนการต่างๆ ภายในองค์กร อาศัยความรู้จากพฤติกรรมศาสตร์อีกแนวหนึ่ง

การพัฒนาองค์กร หมายถึงเป็นการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อมุ่งที่จะเปลี่ยนความเชื่อ เจตคติ ค่านิยม และโครงสร้าง ในอันที่จะให้องค์กรปรับตัวให้เข้ากับวิทยาการใหม่ๆ ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว

การพัฒนาองค์กรเป็นความพยายามที่ต้องใช้ระยะเวลาอันยาวนาน เพื่อที่จะปรับปรุงความสามารถขององค์กรให้พร้อม เพื่อต้อนรับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในองค์กรเอง ตลอดจนเป็นการปรับปรุงความสามารถขององค์กรในการแก้ปัญหาต่างๆ ในองค์กร โดยที่มาของแนวความคิดพื้นฐานของการพัฒนาองค์กร มีดังนี้

1) การพัฒนาองค์กร เป็นสาขาหนึ่งของวิชาพฤติกรรมศาสตร์ ประกอบด้วยมานุษยวิทยา (Anthropology) สังคมวิทยา (Sociology) จิตวิทยาสังคม (Social Psychology) และจิตวิทยา (Psychology) ที่ว่าส่วนไหนของพฤติกรรมศาสตร์ที่ “การพัฒนาองค์กรจะนำมาใช้” นั้น แนวความคิดการพัฒนาองค์กรได้หยิบยืมวิชาพฤติกรรมศาสตร์ในด้านลักษณะและแบบของ ผู้นำ (จิตวิทยาและสังคมวิทยา) วัฒนธรรมการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลในองค์กร (มานุษยวิทยา) การสร้างแรงจูงใจ (จิตวิทยา) การกำหนดเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน (สังคมวิทยา) ทฤษฎีในการเรียนรู้ (จิตวิทยา) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในกลุ่ม (สังคมวิทยา) และนอกจากนั้นยังอาศัยแนวความคิดเกี่ยวกับ “แรงดัน - แรงดึง” ขององค์กรมาเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ปัญหา ช่วย

²² จุมพล นิมพานิช. การวิเคราะห์นโยบาย: ขอบข่าย แนวคิด ทฤษฎีและกรณีตัวอย่าง. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. 2556. หน้า 50-53.

กระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง หรือเข้าใจถึงอุปสรรคข้อขัดขวางของการเปลี่ยนแปลงในองค์กรนั้นๆ อีกด้วย

2) แนวความคิดในการพัฒนาองค์กร เป็นแนวความคิดของการเปลี่ยนแปลงอย่างมีระบบ แบบแผนอย่างวิทยาศาสตร์ โดยเริ่มตั้งแต่การหาข้อมูลเกี่ยวกับความไม่มีประสิทธิผลขององค์กร วิธีการและขั้นตอนนี้ อาจจะเรียกได้ว่า “การวิเคราะห์หวัจย” จำเป็นจะต้องศึกษาให้ทราบถ่องแท้เสียก่อน องค์กรป่วยด้วยโรคอะไร และการพัฒนาองค์กรก็มีไข้ยาสารพัดโรคที่แก้โรคขององค์กรได้ สารพัดทุกชนิด

3) การพัฒนาองค์กร จะต้องเกี่ยวข้องกับองค์กรทั้งหมดเป็นระบบ เริ่มทำการพัฒนา องค์กร ณ ส่วนใดก็ได้ในองค์กร แนวความคิดด้านระบบที่สำคัญประการหนึ่ง คือ “โครงสร้างของ องค์กร” มีความสำคัญต่อผลสำเร็จของการพัฒนาองค์กรหรือไม่ ส่วนหนึ่งของการพัฒนาองค์กรนั้น เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับการปรับปรุงโครงสร้างขององค์กร เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงขององค์กร จริงอยู่ มนุษย์เป็นทรัพยากรธรรมชาติที่มีคุณค่าและสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร แต่โครงสร้างขององค์กรเป็น อีกส่วนหนึ่งที่นักพัฒนาองค์กรจะมองข้ามไปไม่ได้ และโครงสร้างนี้เองจะเป็นฐานสำคัญสำหรับรองรับ การเปลี่ยนแปลงของปัจจัย “มนุษย์” ด้วยการพัฒนาองค์กร จึงจะดำเนินต่อเนื่องไปได้อย่างมี ประสิทธิภาพ

4) การพัฒนาองค์กร จะต้องได้รับการริเริ่ม รับรู้ ยอมรับ และร่วมมือจากผู้บังคับบัญชาใน ระดับสูงของการเปลี่ยนแปลงขององค์กรนั้นๆ ตัวอย่างเช่น การยอมรับจากผู้บังคับบัญชาระดับสูง ย่อมมีความสำคัญต่ออนาคตของการพัฒนาองค์กรอย่างแน่นอน การริเริ่ม รับรู้ ยอมรับ และร่วมมือ อย่างจริงจัง จะสามารถทำให้การพัฒนาองค์กร มีโอกาสสำเร็จผลได้หรือไม่ องค์กรธุรกิจเอกชน จะได้เปรียบกว่าองค์กรของรัฐบาลในประเด็นนี้เอง ในแง่ของความสำเร็จของการพัฒนาองค์กร หรือ แม้แต่ในแง่ของความสำเร็จในการฝึกอบรมข้าราชการพลเรือนของไทยเราทุกระดับ ย่อมต้องอาศัย การสนับสนุนจากกลุ่มผู้นำทุกระดับชั้นภายในกรม

5) การพัฒนาองค์กร บางครั้งอาจจะต้องอาศัยบุคคลภายนอกมาเป็นผู้นำในการ เปลี่ยนแปลงเพื่อ “วิเคราะห์หวัจย” ปัญหาให้แก่องค์กร บุคคลภายนอกในที่นี้หมายถึง ภายนอก องค์กรที่กระตุ้นให้มีการเปลี่ยนแปลง โดยใช้หลักการพัฒนาองค์กรและเราจะพบเห็นในเรื่องของการ พัฒนาองค์กร เป็นเรื่องของการเปลี่ยนแปลงองค์กร โดยอาศัยระบบการวิจัยข้อมูลจาก บุคคลภายนอกองค์กรในการพิจารณาปรับปรุงและช่วยมองปัญหาขององค์กรให้เห็นได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

6) หลักของการพัฒนาองค์กร อีกประการหนึ่งคือ ผู้รับผิดชอบในองค์กรนั้นๆ จะต้องเกิด ความรู้สึกว่า มีความจำเป็นที่จะต้องเปลี่ยนแปลงอะไรบางอย่างภายในองค์กร หรือเรียกว่า เกิดเห็น ความจำเป็นขึ้นมาเอง ถ้าหากยังรู้สึกเฉยๆ ยังเห็นว่าไม่จำเป็นที่นักพัฒนาองค์กรจะเข้ามาริเริ่ม ก็อย่าได้เข้าไปทำการพัฒนาองค์กรเป็นอันขาด

7) การพัฒนาองค์กร จำเป็นจะต้องอาศัยระยะเวลาานาน เช่นเดียวกับการสร้างระบบการปกครองแบบประชาธิปไตยเช่นกัน

8) การพัฒนาองค์กร เป็นการพยายามมุ่งเปลี่ยนแปลงเจตคติ พฤติกรรม และคุณภาพของงานในลักษณะการใช้กลุ่มแทนที่จะมุ่งที่แต่ละบุคคล

มनुญ วงศ์วารี ได้กล่าวว่า แนวคิดที่จะพัฒนาองค์กร เนื่องมาจากสาเหตุการขยายตัวอย่างรวดเร็ว และอย่างรีบเร่งของสิ่งต่างๆ ต่อไปนี้ คือวิชาการ ความรู้ใหม่ เทคโนโลยีสมัยใหม่ ผู้เชี่ยวชาญที่เพิ่มมากขึ้น การติดต่อสื่อสารแบบใหม่ ผลิตภัณฑ์และผลผลิต ที่นับวันจะล้ำสมัย ค่านิยมและอุดมการณ์ของคนรุ่นใหม่ เศรษฐกิจที่ขยายตัวทั่วโลก การค้าและการแข่งขันในตลาดทั้งในประเทศและต่างประเทศ จำนวนประชากรและส่วนประกอบของประชากรที่เปลี่ยนแปลงไป และปัญหาสังคมและการเงินที่เพิ่มมากขึ้น²³

สุนันทา เลาหันทน์ กล่าวว่า แนวคิดของการพัฒนาองค์กร มีสาเหตุมาจาก

1) ความจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงแนวยุทธศาสตร์ด้านการจัดการ (Managerial Strategies) เช่น ปรับปรุงแก้ไขเรื่องเทคนิคและกรรมวิธีในการปฏิบัติงาน ระบบการวินิจฉัยสั่งการ การจูงใจ การสื่อสารข้อความและระบบการให้รางวัล เป็นต้น ดังนั้นองค์กร จึงจำเป็นต้องมีการวางแผนการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวอย่างเป็นระบบ

2) ความจำเป็นที่จะต้องสร้างบรรยากาศขององค์กร ที่สามารถสนองทั้งความต้องการของบุคคลและขององค์กร และความจำเป็นที่จะต้องเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมในองค์กรให้เหมาะสมยิ่งขึ้น ถ้าผู้บริหารระดับสูงที่มีบทบาทในการกำหนดยุทธศาสตร์การดำเนินงานขององค์กร ตระหนักถึงความต้องการนี้อย่างแท้จริงแล้ว องค์กรก็อยู่ในสภาพพร้อมสำหรับการพัฒนาองค์กร

3) ความจำเป็นต้องการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมขององค์กร ตัวอย่างเช่น กรรมการบริษัทมีความเห็นว่า การบริหารงานแบบระบบครอบครัวของบริษัทไม่เหมาะสมกับสถานะของการแข่งขันในปัจจุบัน แม้ว่าจะประสบความสำเร็จอย่างดีมาจากอดีต จึงมองเห็นว่า มีความจำเป็นที่จะต้องเปลี่ยนแปลงการบริหารจากระบบครอบครัว ไปสู่ระบบการบริหารโดยนักบริหารมืออาชีพ กรณีนี้เป็นการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมทางการบริหารขององค์กรทั้งหมด ซึ่งจะต้องเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆ หลายอย่างด้วยกัน เช่น การเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ปทัสถาน ค่านิยม และหลักเกณฑ์ในการบริหารงาน เป็นต้น

4) ความจำเป็นต้องการเปลี่ยนโครงสร้างและบทบาทต่างๆ ขององค์กร เป็นการรับรู้ว่าการจัดโครงสร้างและการกำหนดบทบาทต่างๆ ขององค์กรนี้ ยังไม่เหมาะสมหรือขาดความชัดเจน เช่น ยังมีความสับสนว่า ควรจะแยกแผนกพัฒนาออกจากกันหรือรวมกัน หรือควรจะมอบหน้าที่ดูแล

²³ มनुญ วงศ์วารี. *ความสุทัศน์ฐานในการพัฒนาองค์กร*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ลักษณ์. ม.ป.ป. หน้า 1.

ทางด้านการบริหารงานธุรการ การบริหารบุคคลให้กำบังประธานบริษัทคนไหนดี ผู้จัดการสาขาสมควรจะได้รับมอบอำนาจให้คุมงานทางด้านวิชาการหรือไม่ เรื่องเหล่านี้จะเป็นความต้องการที่เกิดขึ้นเองขององค์กร ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาองค์กร

5) ความจำเป็นต้องปรับปรุงความร่วมมือร่วมใจระหว่างกลุ่ม (Intergroup Collaboration) ทั้งนี้เนื่องจากพบว่า องค์กรต้องสูญเสียพลังหลายสิ่งหลายอย่างไปโดยเปล่าประโยชน์ จากการแก่งแย่งชิงดีชิงเด่นกันระหว่างกลุ่มภายในองค์กร ถ้าองค์กรตระหนักและยอมรับว่า ข้อขัดแย้งเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ แต่สามารถควบคุมได้โดยอาศัยความร่วมมือของกลุ่ม จุดนี้ก็จะจุดเริ่มต้น ที่จะนำไปสู่ความพยายามของการจัดโครงการเพื่อเพิ่มความร่วมมือร่วมใจระหว่างกลุ่ม

6) ความจำเป็นต้องการที่จะทำให้ระบบการสื่อสาร เป็นไปอย่างเปิดกว้างยิ่งขึ้นเรื่อง ช่องว่างของการติดต่อสื่อสารและการมีข้อมูลที่ทันสมัย ที่เชื่อถือได้อย่างเพียงพอในการตัดสินใจ เป็นเรื่องสำคัญทางการบริหารองค์กรส่วนใหญ่จะมีปัญหา ทั้งทางด้านโครงสร้างของการติดต่อสื่อสาร และคุณภาพของการติดต่อสื่อสาร เช่น การติดต่อสื่อสารไม่ทั่วถึง ไม่ชัดเจนถูกบิดเบือนหรือไม่เปิดเผย เป็นต้น

7) ความจำเป็นต้องการให้มีการวางแผนที่ดีขึ้น การวางแผนเป็นหน้าที่สำคัญอีกประการหนึ่งของการบริหาร แต่ก่อนมักจะเป็นหน้าที่เฉพาะของผู้บริหารผู้เดียว ปัจจุบันเป็นหน้าที่สำคัญของทุกคนในองค์กร แต่คนส่วนใหญ่จะขาดความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการวางแผน ดังนั้น จึงเป็นเรื่องใจสำคัญที่สุดที่จะนำไปสู่การพัฒนาองค์กร เพื่อปรับปรุงการวางแผนและการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน

8) ความจำเป็นจะต้องบูรณาการกับหน่วยงานอื่นหรือองค์กรอื่นๆ ทั้งนี้เนื่องจากเป็นผลจากการแบ่งงานกันทำ จนในที่สุดก่อให้เกิดปัญหาความซับซ้อนและการประสานงาน จึงเกิดความจำเป็นที่จะต้องรวมหน่วยงานต่างๆ ที่ทำหน้าที่คล้ายๆ กัน และเมื่อรวมกันแล้วก็เกิดปัญหาการขยายงาน ต้องการแยกตัวออกมาอีก ปัญหาการรวมหรือการแยก จึงเป็นปัญหาไม่รู้จัก ดังนั้นจำเป็นจะต้องมีการวางแผนการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบด้วยการพัฒนาองค์กร

9) ความจำเป็นที่จะต้องเปลี่ยนแปลงวิธีการจูงใจบุคคลในองค์กร เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและมีส่วนร่วมในการทำงาน โดยเปิดโอกาสให้บุคคลมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน และมุ่งประสานความต้องการส่วนบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรโดยส่วนรวม

10) ความจำเป็นที่จะต้องปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมใหม่ๆ ซึ่งอาจเกิดจากการขยายตัวและการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี หรือวิทยาการสมัยใหม่ การติดต่อสื่อสาร ค่านิยมและอุดมการณ์ของคนรุ่นใหม่ สภาวะทางเศรษฐกิจที่ขยายตัว ปัญหาสังคมที่เพิ่มขึ้น ตลอดจนภาวะการแข่งขันทางตลาดและการค้า เป็นต้น ดังนั้นองค์กร จึงมีความจำเป็นต้องแสวงหากลไกที่จะปรับตัวเองให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงเหล่านั้นให้ได้ จึงจำเป็นต้องวางแผนการเปลี่ยนแปลง

ในลักษณะของ “การป้องกันปัญหา” (Proactive Approach) มากกว่า จะเป็นการเปลี่ยนแปลงในรูปของการ “แก้ไขปัญหา” (Reactive Approach)²⁴

โอเวน (Owen) ได้เสนอแนวคิดการพัฒนางานองค์กรมีใจความว่า การพัฒนางานองค์กร หมายถึง ความพยายามซึ่งเกิดขึ้นอย่างเป็นระบบ สมเหตุสมผลและมีแผนรองรับเพื่อการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง โดยให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงทั้งในส่วนที่เป็นขั้นตอนการดำเนินงานที่เป็นทางการ กระบวนการดำเนินงาน ปทัสถานสังคม หรือโครงสร้างองค์กร ด้วยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ จุดหมายของการพัฒนางานองค์กร คือการยกระดับคุณภาพชีวิตของแต่ละคน และปรับปรุงพันธกิจและการปฏิบัติงานขององค์กร และมีแนวปฏิบัติในการพัฒนางานองค์กรนั้น ประกอบด้วยแนวคิดหลัก 9 ประการ ดังนี้ (1) จุดหมายของการพัฒนางานองค์กร (2) ระบบในการปรับเปลี่ยนองค์กร (3) วิธีการเชิงระบบ (4) ใช้วิธีการทางการศึกษา (5) เรียนรู้จากประสบการณ์ (6) เกาะติดกับประเด็นปัญหาสำคัญจริงๆ (7) มีแผนยุทธศาสตร์ (8) มีหน่วยประสานการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) และ(9) ผู้บริหารระดับสูง เห็นความสำคัญและมีส่วนร่วม²⁵

สจิวต์ และนิวตัน (Stewart and Newton) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนางานองค์กร ดังนี้ (1) จัดหาวิธีการเปลี่ยนแปลงองค์กรอย่างเป็นระบบ (2) จะต้องเปลี่ยนแปลงอย่างทั่วถึงทุกระบบขององค์กร (3) จะต้องมีการปรับปรุงองค์กรทั้งในระยะสั้นและระยะยาว (4) ให้ความสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงกับระบบการจัดการมากกว่าเนื้อหาสาระ (5) เป็นการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับองค์กรเป็นสำคัญ และ(6) ให้ความสำคัญกับการพัฒนาความสัมพันธ์ของสมาชิกและสังคม²⁶

สรุปว่า แนวคิดของการพัฒนางานองค์กร เกิดจากการเปลี่ยนแปลงทาง เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การแข่งขัน ความก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ระบบการติดต่อสื่อสารที่ทันสมัย การตอบสนองความต้องการของบุคคล การใช้ทรัพยากรอย่างฟุ่มเฟือยและเกิดความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงาน ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยบุคลากรที่มีศักยภาพ มีการวางแผนล่วงหน้าและกำหนดเป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน เพื่อให้องค์กรสามารถดำรงอยู่ได้อย่างเหมาะสม และดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.1.4 วัตถุประสงค์ของการพัฒนางานองค์กร

จุมพล หนิมพานิช กล่าวไว้ว่า วัตถุประสงค์หลักของการพัฒนางานองค์กรนั้น มิได้มุ่งเฉพาะแต่การแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นเท่านั้น แต่เป็นการเสริมสร้างเพิ่มพูนความสามารถขององค์กรด้วย ในทางปฏิบัติแล้วผู้เชี่ยวชาญทางด้านบริหารส่วนใหญ่จะเห็นพ้องต้องกันในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้ (1) เพื่อ

²⁵ Owens, R.G. *Organizational behavior in education*. (3th ed.). New Jersey. 1987. Pp. 25.

²⁶ Stewart, B. and Newton, M. “An Ideological Perspective on Participation: A Case for integration,” *Journal of Organization Change Management*. 1989. Pp. 25.

พัฒนาการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์กรให้ทันสมัย และให้มีระบบที่สามารถเปลี่ยนแปลงและปรับตัวได้อย่างคล่องแคล่วกับสภาพงานในทุกๆ ลักษณะอยู่เสมอ (2) เพื่อเพิ่มการทำงานให้มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพสูงสุด โดยส่งเสริมให้มีการคิดค้นหาเทคนิควิธีการในการปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นตลอดเวลา (3) เพื่อส่งเสริมให้มีเจตคติแบบร่วมมือร่วมใจกันอย่างเต็มที่ต่อการแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้งต่างๆ ร่วมกัน ในขณะที่เดียวกันก็ลดเจตคติแบบคิดเอาแพ้เอาชนะในระหว่างพวกเดียวกันให้เหลือน้อยที่สุด (4) เพื่อเพิ่มพูนสัมพันธภาพให้ดียิ่งขึ้นระหว่างส่วนงานต่างๆ ในองค์กร รวมตลอดถึงระหว่างผู้บังคับบัญชาในทุกระดับชั้นขององค์กรด้วย (5) เพื่อส่งเสริมให้บุคคลในทุกระดับชั้นขององค์กร ได้วางแผนและปฏิบัติงาน โดยมุ่งยึดถือเอาเป้าหมายหลัก หรือวัตถุประสงค์รวมขององค์กรเป็นแนวทาง (6) เพื่อเพิ่มความไว้วางใจ เชื่อใจ ความเปิดเผย และแสวงหาแนวทางในการที่จะจูงใจคนให้ปฏิบัติงาน บรรลุผลงานที่ดี และได้รับความสัมฤทธิ์ผลมากยิ่งขึ้น และ(7) เพื่อจะขจัดข้อข้องเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลและระหว่างกลุ่มคนในองค์กร²⁷

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ กล่าวว่า ในบรรดากิจกรรมการพัฒนางานองค์กร ซึ่งแตกต่างกันไปตามเป้าประสงค์ หรือวัตถุประสงค์แต่กิจกรรมเหล่านี้ ก็จะเชื่อมประสานกันในแง่ของการใช้ตัวแทรกแซงโดยเฉพาะร่วมกัน ในกระบวนการการพัฒนางานองค์กรที่ปรึกษาหรือตัวแทนการเปลี่ยนแปลงเข้ามามีบทบาทเพื่อช่วยในการปรับเปลี่ยนองค์กรในลักษณะที่เพิ่มผลผลิต ตลอดจนถึงการเพิ่มระดับความพึงพอใจ การเปลี่ยนแปลงให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ตามครองหรือวิถีทางของการพัฒนางานองค์กร จะต้องมีประเด็นต่างๆ เหล่านี้ด้วย คือ (1) การเพิ่มระดับความไว้วางใจและการสนับสนุนระหว่างกันและกันในหมู่สมาชิก (2) ความพร้อมที่จะเผชิญปัญหามีมากขึ้นแทนที่จะไปเก็บกตปัญหาขององค์กรไว้ (3) เพิ่มระดับการติดต่อสื่อสารในสี่ทิศทาง คือ จากระดับบนสู่ระดับล่าง ระดับล่างสู่ระดับบน ระดับแนวนอนหรือแนวราบ รวมตลอดถึงลักษณะทแยง (4) ส่งเสริมระดับขวัญและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน (5) พยายามให้มีส่วนร่วมมากขึ้น มีการใช้ลักษณะภาวะการณ์เป็นผู้นำแบบร่วมแรง ร่วมใจทั่วทั้งองค์กร (6) ส่งเสริมให้มีการจัดการเกี่ยวกับความขัดแย้งมากกว่าที่จะเก็บกดไว้ (7) พยายามกำจัดความขัดแย้งที่ไม่พึงประสงค์ระหว่างกลุ่มต่างๆ (8) ส่งเสริมการจูงใจในหมู่พนักงานเจ้าหน้าที่ทุกระดับขององค์กร (9) ลดระดับพฤติกรรมทางการเมืองในหมู่นักบริหารหรือผู้จัดการ และ(10) ส่งเสริมให้มีการตอบโต้อย่างรวดเร็วต่อการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ²⁸

²⁷ จุมพล หนิมพานิช. *การวิเคราะห์นโยบาย: ขอบข่าย แนวคิด ทฤษฎีและกรณีตัวอย่าง*. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช. 2556. หน้า 65-66.

²⁸ สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. *พฤติกรรมองค์กรทฤษฎีและการประยุกต์* พิมพ์ครั้งที่ 4 กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. 2550. หน้า 441.

สุนันทา เลาหนันท์ กล่าวถึง วัตถุประสงค์ของการพัฒนาองค์กรมีดังนี้วัตถุประสงค์หลักของการพัฒนาองค์กรอยู่ที่การเพิ่มประสิทธิผลขององค์กร ความสามารถในการแก้ปัญหาข้อขัดแย้ง ความสามารถในการตัดสินใจ และการปรับตัวขององค์กร ส่วนที่เกี่ยวกับบุคคลการมุ่งเพิ่มการรับรู้ต่อกัน การมีส่วนร่วมรวมพลังปฏิบัติงาน และผนึกเป้าหมายบุคคลกับองค์กรเข้าด้วยกัน ได้แก่ (1) เพื่อพัฒนาการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงองค์กรให้ทันสมัย ให้องค์กรมีระบบที่สามารถยืดหยุ่นให้เหมาะสมกับสภาพงานในทุกลักษณะ และหลุดพ้นจากระเบียบปฏิบัติต่างๆ ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการตัดสินใจที่ดี มุ่งส่งเสริมให้องค์กรปฏิบัติงานโดยยึดแนวความคิดที่ว่า “รูปแบบเกิดขึ้นภายหลังหน้าที่” (Forms Follow Functions) แทนที่จะทำงานในลักษณะ “หน้าที่เกิดขึ้นภายหลังรูปแบบ” ทำงานจะขึ้นอยู่กับหน้าที่ เมื่อมีหน้าที่แตกต่างกัน รูปแบบจึงอาจแตกต่างกันและรูปแบบจะต้องเกิดขึ้นภายหลังที่ต้องมีหน้าที่กระทำ (2) เพื่อเพิ่มการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยส่งเสริมให้มีการรวมพลัง (High Collaboration) คิดค้นหาเทคนิคกลไกในการปรับปรุงองค์กรอย่างต่อเนื่อง โดยการวางกฎระเบียบในการวิเคราะห์การทำงาน การจัดสรรทรัพยากร ตลอดจนสร้างวิธีการที่จะป้อนข้อมูลย้อนกลับในขณะที่ยังองค์กรและหน่วยงานต่างๆ กำลังปฏิบัติงาน (3) เพื่อมุ่งช่วยองค์กรให้สามารถตั้งเป้าหมายในการปฏิบัติงานไว้สูงและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างดีที่สุดในมาตรฐาน (4) เพื่อส่งเสริมให้มีทัศนคติแบบร่วมมือร่วมใจต่อการแก้ไขปัญหาต่างๆ ขององค์กรร่วมกัน ในขณะที่เดียวกันก็มุ่งลดทัศนคติแบบแข่งขันชิงดีชิงเด่นในระหว่างหน่วยงานที่ต้องพึ่งพาอาศัยกัน (5) เพื่อประสานเป้าหมายส่วนบุคคลและเป้าหมายขององค์กรเข้าด้วยกัน โดยส่งเสริมให้บุคคลในทุกระดับชั้นขององค์กรได้วางแผนการปฏิบัติงาน โดยมุ่งยึดถือเอาเป้าหมายหลักหรือวัตถุประสงค์รวมขององค์กรเป็นแนวทาง (6) เพื่อเพิ่มสัมพันธภาพให้ดียิ่งขึ้นระหว่างหน่วยงานต่างๆ ภายในองค์กรรวมตลอดถึงระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาในทุกๆ ระดับชั้นขององค์กรด้วย (7) เพื่อขจัดอุปสรรคข้อขัดแย้งเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสาร ข้อความระหว่างบุคคลและกลุ่มคนทั้งในแนวราบและแนวตั้ง (8) เพื่อมุ่งช่วยให้บุคคลในองค์กรเผชิญหน้าและแก้ปัญหาความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ โดยยึดถือว่าความขัดแย้งเป็นสิ่งธรรมชาติที่องค์กรจะหลีกเลี่ยงไม่ได้ (9) เพื่อทำองค์กรไปสู่การจัดองค์กรที่มีการตัดสินใจที่มีพื้นฐานมาจากฐานข้อมูล (Data Base) มากกว่าคำนิ่งถึงอำนาจตามบทบาทในตำแหน่ง และ(10) เพื่อมุ่งเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมที่ล้าสมัยและเป็นตัวถ่วงความเจริญขององค์กรให้เป็นแรงผลักดันหรือตัวเสริมสร้างวิธีการแก้ไขปัญหาที่ดี²⁹

วอเรน (Warren) กล่าวถึง วัตถุประสงค์ของการพัฒนาองค์กร มีดังนี้ (1) เพื่อช่วยเสริมสร้างความไว้วางใจระหว่างสมาชิกทุกคนในองค์กร (2) เพื่อช่วยกันเสริมสร้างบรรยากาศของการร่วมมือกันแก้ปัญหาขององค์กรร่วมกัน (3) เพื่อมอบหมายให้สมาชิกได้มีหน้าที่ ความรับผิดชอบ

²⁹ สุนันทา เลาหนันท์. *การพัฒนาองค์กร* พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ดี.ดี. บุ๊คส์. 2553. หน้า 65-66.

ต่อการแก้ปัญหา และการตัดสินใจ (4) เพื่อเสริมสร้างให้สมาชิกในองค์กรมีความรู้สึกเป็นเจ้าของหรือมีส่วนร่วมในวัตถุประสงค์ขององค์กร (5) เพื่อมุ่งส่งเสริมการประสานงานระหว่างสมาชิกด้วยกันเองในกลุ่มระหว่างกลุ่มและทั้งองค์กรโดยส่วนรวม และ(6) เพื่อมุ่งส่งเสริมให้สมาชิกทุกคนตระหนักถึงความสำคัญของกระบวนการกลุ่ม (Group Process) และผลพลอยได้ด้านผลผลิตและพฤติกรรมของกระบวนการกลุ่ม³⁰

สรุปว่า วัตถุประสงค์ของการพัฒนาองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร ส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับมีการวางแผนและปฏิบัติงานโดยยึดเป้าหมายเป็นหลักมีทัศนคติที่ดีร่วมมือร่วมใจในการทำงาน สร้างความเชื่อมั่น ให้แก่บุคลากร ตลอดจนการแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้งระหว่างบุคคลภายในองค์กร

2.1.5 กระบวนการพัฒนาองค์กร

ณัฐพันธ์ เขจรนนท์ กล่าวว่ากระบวนการพัฒนา คือขั้นในการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ มีแบบแผน กระบวนการต่างๆ ที่เจ้าน้ององค์กรไปสู่เป้าหมายที่มีประสิทธิภาพและความก้าวหน้าขององค์กรโดยรวม วิธีการหรือกระบวนการของการพัฒนาองค์กรได้นำไปประยุกต์เพื่อใช้ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยมีขั้นตอนในการพัฒนาองค์กรไว้ ดังต่อไปนี้ (1) การวินิจฉัยองค์กร (Organization Diagnosis) หลังจากที่ผู้บริหารตระหนักถึงปัญหาที่องค์กรประสบอยู่ หรือมองเห็นโอกาสในการพัฒนาองค์กร ก็จะแต่งตั้งผู้มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบในการพัฒนาองค์กร ซึ่งมักจะจัดตั้งเป็น ทีมงานพัฒนาองค์กรให้ทำการศึกษาทำความเข้าใจและอธิบายสถานการณ์ปัจจุบันเพื่อกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาและเสนอวิธีการพัฒนาองค์กรในอนาคต (2) การกำหนดกลยุทธ์พัฒนาองค์กร และ แผน ปฏิบัติ งาน (Establishing Organization Development Strategy and Implementation Plan) ทีมงานพัฒนาองค์กรนำเสนอข้อมูลจากการวินิจฉัยองค์กร มากำหนดแผนพัฒนาองค์กร เลือกเทคนิคและระดับในการพัฒนาองค์กรและร่างแผนปฏิบัติงาน (Action Plan) เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งจะต้องดำเนินงานอย่างเป็นระบบและเป็นขั้นตอนโดยพิจารณาจากภาพรวมขององค์กร เพื่อให้แผนปฏิบัติการ สามารถบูรณาการเข้ากับกลยุทธ์ขององค์กรและสร้างผลงานที่สำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม (3) การแทรกแซงในการพัฒนาองค์กร (Organization Development Intervention) จะเป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการพัฒนาองค์กร โดยผู้มีหน้าที่ และความรับผิดชอบในการพัฒนาองค์กรจะนำแผนการพัฒนาองค์กรไปปฏิบัติ โดยวางแผนงานกิจกรรม กำหนดตารางเวลาและผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน ซึ่งอาจเกิดขึ้นโดยไม่คาดคิดหรือไม่ได้เตรียมรับมือมาก่อน ดังนั้น ผู้นำการพัฒนาจะต้องเปิดใจตื่นตัวและเตรียมพร้อมที่จะแก้ไขปัญหาอยู่ตลอดเวลา และ(4) การประเมินผลการพัฒนาองค์กร

³⁰ อังโน, วอเรน (Warren), Pp. 34.

(Organization Development Evaluation) เป็นขั้นตอนสำคัญในการติดตามตรวจสอบและประเมินผลการพัฒนาองค์กรว่าสอดคล้องกับเป้าหมายเกณฑ์ และมาตรฐานที่กำหนดไว้เพียงใด ตลอดจนผู้ดำเนินการจะต้องแก้ไขและต้องปรับปรุงอย่างไร เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ต้องการ ขณะเดียวกัน ก็จะเป็นการส่งเสริมการเรียนรู้ของทีมงานพัฒนาองค์กร โดยทีมงานจะต้องได้รับข้อมูลย้อนกลับ เพื่อปรับปรุงตนเองให้สามารถทำการพัฒนาองค์กรได้ดีขึ้นในอนาคต³¹

สุนันทา เลาहनันท์ ได้กล่าวถึงกระบวนการพัฒนาองค์กรที่ใช้แม่แบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการว่ามีลักษณะที่เป็นวงจรดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง และสามารถสรุปได้เป็น ขั้นตอน 5 ขั้นตอน ดังนี้ (ขั้นตอนที่ 1) การรับรู้ปัญหา โดยการเริ่มต้นเมื่อผู้บริหารระดับสูง หรือผู้บริหารคนสำคัญ ซึ่งมีอำนาจในการตัดสินใจ รับรู้ว่องค์กรประสบปัญหา (ขั้นตอนที่ 2) การเก็บรวบรวมและตรวจวินิจฉัยข้อมูลเบื้องต้น ในขั้นนี้ที่ปรึกษาพัฒนาองค์กรจะเป็นผู้เก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับระบบที่เป็นอยู่โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ การใช้แบบสอบถามที่กำหนดรูปแบบไว้ล่วงหน้า หรือแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นปลายเปิดก็ได้ (ขั้นตอนที่ 3) การให้ข้อมูลป้อนกลับและวินิจฉัยร่วมกันในขั้นตอนนี้ที่ปรึกษา จะเป็นผู้ให้ข้อมูลต่างๆ ที่รวบรวมมาและวินิจฉัยร่วมกันว่าปัญหาใดที่สมควรจะได้รับการแก้ไข (ขั้นตอนที่ 4) การวางแผนและปฏิบัติร่วมกัน ในเบื้องต้นผู้รับบริการกับที่ปรึกษาจะต้องตกลงร่วมกันในเรื่องการกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาองค์กร และกำหนดแนวทางที่จะช่วยให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ เมื่อจัดทำแผนการปฏิบัติการเรียบร้อยแล้วจึงลงมือปฏิบัติการตามแผน และ(ขั้นตอนที่ 5) การเก็บรวบรวมข้อมูลและตรวจวินิจฉัยข้อมูลใหม่อีกครั้งหนึ่งหลังจากที่ได้ปฏิบัติตามแผนไปแล้ว³²

เดวิส และนิวสตรอม (David and Newstrom) ได้เน้นการสร้างทีมงานในการพัฒนาองค์กร โดยแบ่งออกเป็น 7 ขั้นตอน ดังนี้ (ขั้นตอนที่ 1) การวินิจฉัยเบื้องต้น ในขั้นตอนนี้ผู้บริหารระดับสูง และที่ปรึกษาจะต้องร่วมกัน กำหนดโครงการพัฒนาองค์กรตามที่ต้องการ โดยการวินิจฉัยโครงสร้าง และหน้าที่ขององค์กร (ขั้นตอนที่ 2) การรวบรวมข้อมูล ที่ปรึกษาต้องจะต้องเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับองค์กร (ขั้นตอนที่ 3) การตรวจสอบข้อมูล ในขั้นตอนนี้ที่ปรึกษาต้องตรวจสอบและวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้รวบรวมไว้แล้ว เพื่อช่วยให้มั่นใจว่าข้อมูลที่ได้มีมูลความจริง(ขั้นตอนที่ 4) การวางแผน ในขั้นนี้จะทำข้อมูลที่ได้รับการตรวจสอบแล้วใช้ในการวางแผนปฏิบัติงาน ที่ปรึกษาจะต้องเลือกสรรข้อมูลและกำหนดเป้าหมายให้สอดคล้องกับปัญหาขององค์กรให้มากที่สุด(ขั้นตอนที่ 5) การสร้างทีมงาน โดยทั่วไปการสร้างทีมงานอาจทำเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่ทีมงานครอบครัว และทีมงาน

³¹ ฌ็อง-ฌัก อองรี. กลยุทธ์การสร้างองค์การคุณภาพ. กรุงเทพฯ: ธรรมมกลการพิมพ์. 2549. หน้า 17-18.

³² อ่างใน, สุนันทา เลาहनันท์, หน้า 73.

ชั่วคราวที่ตั้งขึ้นมาเพื่อปฏิบัติงานเฉพาะกิจ (ขั้นตอนที่ 6) การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม เนื่องจากในองค์กรประกอบด้วยทีม หรือกลุ่มทำงานต่างๆ ซึ่งทำงานเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน ดังนั้นที่ปรึกษาต้องสนับสนุนให้กลุ่มแต่ละกลุ่ม มีปฏิสัมพันธ์แก่กันและกัน เพื่อให้กลุ่มมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน และ(ขั้นตอนที่ 7) การประเมินผลและการติดตามผล โดยปกติการประเมินผลจะเป็นการประมาณการว่า ผลงานที่เกิดขึ้นนั้นเป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือไม่³³

สรุปว่า กระบวนการพัฒนาองค์กรต้องให้ความสำคัญต่อการกำหนดความต้องการจำเป็นในการปรับปรุงองค์กร การวินิจฉัยองค์กรโดยการรวบรวมข้อมูล ปัญหา และสถานการณ์ในปัจจุบัน การออกแบบวิธีการพัฒนาองค์กร และการประเมินผลเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

2.1.6 กลยุทธ์ในการพัฒนาองค์กร

การพัฒนาองค์กรเป็นการเพิ่มศักยภาพขององค์กร โดยมีการดำเนินการพัฒนาด้วยกลยุทธ์ เทคนิควิธีการที่ช่วยดำเนินการแก้ปัญหาและพัฒนาศักยภาพองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพตามที่คาดหวังด้วยวิธีการที่มีลำดับขั้นตอนที่เหมาะสม

ณัฐพันธุ์ เขจรนนท์ ได้แบ่งเทคนิคในการพัฒนาองค์กร ออกเป็น 3 ระดับ คือ (1) การพัฒนาองค์กรระดับบุคคล เป็นเทคนิคการพัฒนาองค์กรที่นำมาใช้ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นกับสมาชิกในองค์กร สามารถสร้างงานที่มีคุณภาพและส่งเสริมกับความต้องการขององค์กร เทคนิคการพัฒนาองค์กรระดับบุคคลที่สำคัญ คือ 1.1) การฝึกอบรม (Training) เป็นเครื่องมือพื้นฐานในการพัฒนาความรู้ ทักษะและทัศนคติของพนักงาน 1.2) การวิเคราะห์บทบาท (Roles Analysis) เป็นเทคนิคทางพฤติกรรมศาสตร์ที่เปิดโอกาสให้สมาชิกในองค์กรร่วมกันระดมความคิดเพื่อสร้างความเข้าใจ ความชัดเจนและกำหนดบทบาทของตนและสมาชิกทำให้เขาสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างราบรื่นและประสานงานกับสมาชิกอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยที่ปรึกษาสามารถดำเนินงานได้ดังนี้ กำหนดเป้าหมาย ทำการวิเคราะห์ ชี้แจงและแลกเปลี่ยนความคิด รวบรวมข้อมูล และจัดทำรายงาน 1.3) การให้คำปรึกษาระดับบุคคล (Individual Counseling) ผู้บริหารจัดตั้งหน่วยงาน หรือเชิญที่ปรึกษาที่มีความชำนาญด้านจิตวิทยาและการแก้ไขปัญหาต่างๆ 1.4) การฝึกอบรมในห้องปฏิบัติการ (Laboratory Training) เป็นเทคนิคที่นักวิชาการด้านมนุษยสัมพันธ์และพฤติกรรมศาสตร์พัฒนาขึ้นในช่วงทศวรรษ 1940

(2) การพัฒนาองค์กรระดับกลุ่มเป็นการประยุกต์เทคนิคการพัฒนาองค์กรเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงแก้ไขปัญหาและพัฒนาความสัมพันธ์ของสมาชิกในกลุ่มเทคนิคการพัฒนาองค์กร

³³ Davis, Keith; & Newstrom, J. W. *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*. (7th ed.). New York: McGraw-Hill. 1985. Pp. 105.

ระดับกลุ่มที่สำคัญ คือ 2.1) การสร้างและพัฒนาทีมงาน (Team Building and Development) 2.2) การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม (Participative Management) 2.3) การให้คำปรึกษา กระบวนการ (Process Consultation) 2.4) เทคนิคการพัฒนาองค์กรระหว่างกลุ่ม (Intergroup Intervention Techniques)

(3) การพัฒนาระดับองค์กร เป็นเทคนิคการพัฒนาองค์กรที่นำมาใช้แก้ปัญหาและสร้าง การเปลี่ยนแปลงในระดับองค์กร มีเทคนิคต่างๆ ที่สำคัญคือ 3.1) โครงข่ายการบริหาร (Managerial Grid) 3.2) การสำรวจข้อมูลย้อนกลับ (Survey Feedback) 3.3) การประชุมแบบเผชิญหน้า (Confrontation Meeting) 3.4) การจัดการโดยกำหนดวัตถุประสงค์ (Management by Objectives) 3.5) การปรับโครงสร้างองค์กร (Restructure) 3.6) การรีอริ่งระบบ (Reengineering)³⁴

สรุปว่า เนื่องจากการพัฒนาองค์กร เป็นแผนรวมที่ใช้ในการเปลี่ยนแปลงสภาพการทำงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาบุคลากรแต่ละคนขององค์กรพร้อมกับปรับปรุงให้การดำเนินงานตาม ภารกิจขององค์กรมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ดังนั้น กิจกรรมของการพัฒนาองค์กร (Organization Development - OD) คือแสวงหาทางที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานขององค์กร โดยการปรับปรุงคุณภาพ ของสภาวะแวดล้อมในที่ทำงาน ตลอดจนเจตคติและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน

สุพานี สฤษฏ์วานิช ได้กล่าวถึงวิธีการพัฒนาองค์กร ดังนี้ คือ

(1) เทคนิคการฝึกอบรมในห้องปฏิบัติการ (Laboratory Training) หรือเทคนิคการ ฝึกอบรม เพื่อฝึกการรับรู้ (Sensitivity Training) หรืออาจเรียกว่า T-groups เป็นเทคนิคในการ ปรับปรุงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยอิงหลักจิตวิทยาซึ่งเป็นกระบวนการที่จัดขึ้นนอกสถานที่ โดย จะไม่กำหนดโครงสร้างปฏิสัมพันธ์ของกลุ่มและจะให้สมาชิกแสดงความคิดเห็น ความเชื่อ ทศนคติที่มี ต่อตนเองและผู้อื่น โดยให้ผู้อื่นนั่งฟังและสังเกตการณ์ร่วมแสดงความคิดเห็นด้วย ซึ่งไม่มีผู้นำกลุ่มแต่ จะมีนักพฤติกรรมเป็นพี่เลี้ยงทำหน้าที่ดูแลกลุ่ม (Facilitator) โดยการสังเกตการณ์และบางครั้งจะ สอดแทรกให้กลุ่มแสดงพฤติกรรมออกมาโดยมีเป้าหมายของการจัด T-groups คือ 1.1) เพิ่มการรับรู้ ในพฤติกรรมของตนเอง (Self Awareness) 1.2) เพิ่มความไว (Sensitive) ในการรับรู้ความรู้สึกของ ผู้อื่น 1.3) มีความเข้าใจในกระบวนการของกลุ่มมากขึ้น จึงทำให้เข้าใจในปัญหาความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคลที่อาจเกิดขึ้นและสามารถแก้ไขปรับปรุงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลให้ดีขึ้นได้

(2) เทคนิคการสำรวจข้อมูลย้อนกลับ (Survey Feedback) จะเป็นการสำรวจข้อมูล ย้อนกลับจากพนักงานเพื่อประเมินทัศนคติของพนักงานและบรรยากาศต่างๆ ภายในองค์กร ความ

³⁴ อังไฉ, ญัฐพันธ์ เขจรนนท์, หน้า 91-109.

พอใจในเพื่อนร่วมงาน ความพอใจในผู้บังคับบัญชา เป็นต้น 2.1) ใช้แบบสอบถามและการสัมภาษณ์ เพื่อสอบถามทัศนคติและความเห็นของพนักงานในระดับต่างๆ เช่น กระบวนการตัดสินใจ การติดต่อสื่อสาร การประสานงาน ความพอใจในงาน ความพอใจในองค์กร ความพอใจในเพื่อนร่วมงาน ความพอใจในผู้บังคับบัญชา เป็นต้น 2.2) รวบรวมผลหรือข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์ 2.3) จัดกลุ่มอภิปรายข้อมูลที่ได้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจและความชัดเจนยิ่งขึ้น 2.4) ควรต้องแจ้งให้สมาชิกกลุ่มที่จะมาร่วมกันตามเทคนิคได้ทราบถึงวัตถุประสงค์และกระบวนการของเทคนิคนี้ก่อนที่จะดำเนินการ

(3) เทคนิคการให้คำปรึกษาด้านกระบวนการ (Process Consultation) เทคนิคนี้จะใช้ที่ปรึกษาจากภายนอกมาช่วยให้แนวทางแก่ผู้บริหารให้ วินิจฉัยปัญหา และร่วมกันหากระบวนการต่างๆ เพื่อการปรับปรุงความสัมพันธ์และกระบวนการในการทำงานขององค์กร เช่น กระบวนการปฏิบัติงาน การไหลของงาน กระบวนการติดต่อสื่อสาร การแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง กระบวนการนำและการสร้างความสัมพันธ์ที่ไม่เป็นทางการของหน่วยงานต่างๆ เป็นต้น และสร้างทางเลือกต่างๆ ที่เหมาะสมให้เกิดขึ้น วิธีการนี้จะช่วยให้ผู้บริหารได้รับรู้และเข้าใจในกระบวนการปฏิบัติงานและปัญหาที่เกี่ยวข้องที่เกิดขึ้น วิธีการนี้จะช่วยให้ผู้บริหารได้รับรู้และเข้าใจในกระบวนการปฏิบัติงานและปัญหาที่เกี่ยวข้องที่เกิดขึ้นในองค์กรได้ โดยใช้ผู้เชี่ยวชาญภายนอก ซึ่งมีเทคนิค ความรู้ ความสามารถที่จะช่วยให้คำแนะนำต่างๆ แก่องค์กรได้ และเป็นบุคคลที่ไม่มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กร จึงจะได้รับความเชื่อถือและการยอมรับจากบุคคลภายในองค์กรได้มาก

(4) เทคนิคการสร้างทีมงาน (Team Building) เป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลภายในกลุ่มงานและภายในองค์กรให้เกิดขึ้น โดยใช้กิจกรรมต่างๆ อย่างเหมาะสม

(5) เทคนิคการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม (Intergroup Development) เทคนิคนี้มีเป้าหมายเพื่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ การรับรู้และอคติแบบเหมารวมต่างๆ ที่แต่ละกลุ่มมีต่อกัน วิธีการจะใช้หลักการของการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน (Problem Solving Approach) คือ 5.1) แต่ละกลุ่มต่างฝ่ายต่างแจกแจงรายละเอียดการรับรู้ที่มีต่อกลุ่มตนเองต่อกลุ่มอื่นๆ และการรับรู้ที่คิดว่ากลุ่มอื่นมีต่อกัน 5.2) ประชุมร่วมกันเพื่อดูว่าอะไรเหมือน หรือแตกต่างกันที่ฝ่ายตนคิดและอภิปรายเพื่อให้เข้าใจชัดเจนขึ้นและหาสาเหตุว่าทำไมจึงคิดต่างกัน อะไรเป็นความไม่เข้าใจกันอะไรเป็นการรับรู้ที่บิดเบือน เป็นการรับรู้แบบเหมารวม เป็นต้น

(6) เทคนิคตาข่ายการบริหาร (Managerial Grid) จะเน้นให้ผู้บริหารมุ่งเน้นหรือเห็นความสำคัญทั้งคนและงาน โดยมีกระบวนการที่สำคัญอยู่ 3 ส่วน ได้แก่ 6.1) กระบวนการประเมินภาวะผู้นำเพื่อให้ผู้นำได้ทราบว่าตนเองเป็นผู้นำแบบไหน และผู้อื่นมีความเป็นผู้นำแบบไหน เกิดความเข้าใจและการยอมรับจะได้พัฒนาตนเองต่อไป 6.2) กระบวนการสร้างทีมงานเป็นการมุ่งให้กลุ่มเกิดการเปลี่ยนแปลง โดยใช้พลังของกลุ่มให้เกิดประโยชน์ในการผลักดันการเปลี่ยนแปลงจึงต้องสร้าง

ความเป็นทีมงานให้เกิดขึ้น 6.3) การบริหารการเปลี่ยนแปลง โดยการพยายามให้ทีมงานมาดำเนินการเปลี่ยนแปลงในวัฒนธรรมองค์กร เพราะวัฒนธรรมองค์กรเป็นเงื่อนไขพื้นฐานที่ต้องมีการปรับเปลี่ยนก่อนจึงจะทำให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงในเรื่องต่างๆ ได้สำเร็จอย่างที่ต้องการ³⁵

สุนันทา เลาหนันท์ ได้จำแนกเทคนิคการพัฒนาตามกลุ่มเป้าหมายของการเปลี่ยนแปลง โดยได้จำแนกเป็น 6 ประเภท คือ (1) การพัฒนาระดับบุคคล มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ความรู้ ทักษะของบุคคล โดยเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงของบุคคลจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กร (2) การพัฒนาองค์กรระดับระหว่างบุคคล เน้นพัฒนาสัมพันธภาพและส่งเสริมความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคล (3) การพัฒนาองค์กรระดับกลุ่มหรือทุน เน้นการพัฒนาการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ (4) การพัฒนาองค์กรระดับระหว่างกลุ่ม เน้นการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มลดความขัดแย้งและมุ่งปรับปรุงการสื่อสารระหว่างกลุ่ม (5) การพัฒนาองค์กรระดับระหว่างองค์กร เน้นการเปลี่ยนแปลงที่ครอบคลุมทั่วทั้งองค์กร และ (6) การพัฒนาองค์กรระดับระหว่างโครงสร้าง ซึ่งมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงในระบบย่อยของโครงการ ได้แก่ งาน โครงสร้างและเทคโนโลยี³⁶

สรุปว่า กลยุทธ์ในการพัฒนาองค์กร เป็นแนวทางการดำเนินงานเพื่อให้องค์กรได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและรวดเร็วมากขึ้น โดยต้องอาศัยการระดมพลังสมองของบุคลากรการสื่อสารภายในกลุ่ม การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ มีนโยบายในการดำเนินงานที่ชัดเจนการปรับโครงสร้างองค์กรรวมทั้งการปรับระบบการทำงานใหม่ซึ่งส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งองค์กร

2.2 แนวคิดทฤษฎีเรื่องผู้นำและภาวะผู้นำ

ผู้นำมีความสำคัญยิ่งในสังคมมนุษย์ เพราะเป็นผู้ที่จะนำพาองค์กรและคนในองค์กรไปสู่ความสำเร็จในงานตามที่ได้วางเป้าหมายไว้ ซึ่งจะเป็นเหตุของความเจริญรุ่งเรืองและความสุขมาให้คนทั้งหลาย ผู้อยู่ในองค์กรและอยู่ภายใต้การปกครองดูแลของตน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้นำในทางพุทธปรัชญาเถรวาท นอกจากจะต้องนำพาคนทั้งหลายไปสู่ความสำเร็จ และความเจริญรุ่งเรืองแล้วภารกิจที่สำคัญสำหรับผู้นำยังต้องนำสังคมไปสู่ความดีงามและยั่งยืนอีกด้วย ดังนั้นจึงมีความจำเป็นยิ่งที่เราจะต้องศึกษาในเรื่องผู้นำและภาวะผู้นำนี้ให้เข้าใจ ทั้งในส่วนของพุทธปรัชญาเถรวาท และแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางตะวันตก

³⁵ สุพานี สฤกษ์วานิช. *การฝึกอบรมและพัฒนาเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2552. หน้า 444

³⁶ อ่างใน, สุนันทา เลาหนันท์, หน้า 134.

2.2.1 ความหมายของผู้นำ

ความหมายของผู้นำ คำว่า “ผู้นำ” เป็นการมองเห็นที่ตัวบุคคล มักจะได้ยินคำพูด ที่ใช้เรียกแทนผู้นำไปในทิศทางที่ต่างกัน และมีขอบเขตที่กว้างขวาง ตามทัศนะของผู้พบเห็นเพื่อความเข้าใจความหมายเกี่ยวกับผู้นำให้ชัดเจน นักวิชาการได้ให้นิยามความหมายไว้หลายท่าน สามารถสรุปพอสังเขป ดังต่อไปนี้

ราชบัณฑิตยสถาน พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน ได้ให้ความหมายว่า “ผู้นำ หมายถึงผู้ออกหน้า ผู้ไปข้างหน้า ผู้เริ่มต้น โดยมีผู้อื่นหรือสิ่งอื่นตาม หรือทำตาม”³⁷

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) ได้ให้ความหมายว่า “ผู้นำ คือผู้ชักพาให้คนอื่นเคลื่อนไหว หรือกระทำการในทิศทางที่ผู้นำกำหนดเป้าหมายไว้ มีอิทธิพลต่อกลุ่มชน เพื่อให้พวกเขามีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามต้องการ”³⁸

สุพานี สฤชภูวานิช กล่าวว่า ผู้นำ คือผู้มีความสามารถที่จะมีอิทธิพลเหนือกลุ่ม หรือผู้ที่มีคุณลักษณะของความเป็นผู้นำ คือมีลักษณะโดดเด่น มีวิสัยทัศน์ มีอิทธิพลเหนือคนอื่น และมีความสามารถในการตัดสินใจในสถานการณ์ที่ยุ้งยากและซับซ้อนได้อย่างเหมาะสม”³⁹

ยงยุทธ เกษสาคร ได้ให้ความหมายไว้ว่า “ผู้นำ คือผู้ที่มีบุคลิกลักษณะคุณสมบัติเด่นกว่าผู้อื่นในกลุ่ม และมีอิทธิพลมากกว่าบุคคลอื่นๆ ในหน่วยงาน ทั้งสามารถสร้างควมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้เกิดขึ้นแก่หน่วยงานนั้นๆ ได้ ดังนั้นผู้นำ จึงหมายถึงบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ซึ่งรับบทบาทเป็นผู้บริหาร ประสานประโยชน์ในกลุ่มเสมือนเป็นสัญลักษณ์ของกลุ่ม ซึ่งมีอิทธิพลและอำนาจสามารถบังคับบัญชาบุคคลในกลุ่มให้ปฏิบัติงานจนบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้”⁴⁰

เนตร์พัฒนา ยาวีราช ได้ให้ความหมายว่า “คำว่า “ผู้นำ” (Leader) หมายถึง บุคคลที่ได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่น หมายถึงบุคคลซึ่งได้รับการแต่งตั้ง หรือได้รับการยกย่องให้เป็นหัวหน้าในการดำเนินงานต่างๆ ในองค์กรต่างๆ ต้องอาศัยบุคคลที่เป็นผู้นำ และมีความเป็นผู้นำ

³⁷ ราชบัณฑิตยสถาน. พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: นานมีบุคส์พับลิเคชั่นส์. 2546. หน้า 578.

³⁸ พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). พุทธวิธีการบริหาร. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย 2549. หน้า 26.

³⁹ สุพานี สฤชภูวานิช. พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่:แนวคิดและทฤษฎี. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. 2549. หน้า 296.

⁴⁰ ยงยุทธ เกษสาคร. ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม. กรุงเทพฯ: เอสแอนดีกราฟฟิค. 2542. หน้า 68.

จึงจะทำให้องค์กรดำเนินไปอย่างบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และนำพาหน่วยงานไปสู่ความเจริญก้าวหน้า”⁴¹

Raymond J. Burby กล่าวว่า “ผู้นำ คือบุคคลที่สามารถชักจูงให้คนอื่นปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ ทำให้ผู้ตามมีความเชื่อมั่นในตนเอง และสามารถช่วยคลี่คลายความตึงเครียดต่างๆ ลงได้ และสามารถนำกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้”⁴²

Normand L. Frigon, Sr.& Harry K. Jackson, Jr. กล่าวว่า “ผู้นำ คือบุคคลที่มีความสามารถในการบังคับบัญชาผู้อื่นและประสานงานให้ผู้อื่น ช่วยทำกิจการงานต่างๆ ของตนให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ด้วยความเต็มใจ”⁴³

ฮาลปิน (Halpin) ให้ความหมายผู้นำไว้ 5 ประการ ดังนี้ (1) มีอิทธิพลต่อคนในหน่วยงานมากกว่าผู้อื่น (2) มีบทบาทเหนือผู้อื่น (3) มีบทบาทสำคัญที่สุดในการอำนวยความสะดวกให้หน่วยงานดำเนินไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ (4) บุคคลที่ได้รับเลือกจากผู้อื่นให้เป็นผู้ นำ และ (5) บุคคลที่ดำรงตำแหน่งผู้นำหรือหัวหน้าในหน่วยงาน ⁴⁴

เฮอร์เซย์ และบลันชาร์ด (Hersey & Blanchard) กล่าวว่าความเป็นผู้นำ เป็นกระบวนการใช้อิทธิพลในการปฏิบัติงานของบุคคลที่มุ่งสู่การบรรลุเป้าหมายภายใต้สถานการณ์ที่กำหนด ถ้าสถานการณ์เปลี่ยนแปลง ความเป็นผู้นำก็ต้องเปลี่ยนตามไปด้วยนั่นเอง⁴⁵

สรุปว่า “ผู้นำ” หมายถึงบุคคลที่มีบารมีและมีบทบาท รวมทั้งมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น สามารถชักจูงสั่งการ หรือชี้นำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพ เป็นผู้มีความสามารถจนได้รับความยกย่องยอมรับให้เป็นผู้ นำ ในการปฏิบัติงานต่างๆ ซึ่งรับบทบาทเป็นผู้บริหาร ประสานประโยชน์ในกลุ่ม มีอิทธิพลและอำนาจ สามารถบังคับบัญชาบุคคลในกลุ่มให้ปฏิบัติงาน จนบรรลุผลตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ได้ โดยผู้นำนั้น

⁴¹ เนตร์พัฒนา ยาวีราช. *Modern Management การจัดการสมัยใหม่* พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: ทริบเทิ้ล กรุ๊ป. 2546. หน้า 1.

⁴² Burby, Raymond J. *Fundamental of Leadership*. Massachusetts: Addison –Wesley Publishing Co. 1967. Pp. 43.

⁴³ Normand L. Frigon, Sr.& Harry K. Jackson, Jr. *The Leader: Developing the Skills & Personal Qualities You Need to Lead Effectively*. New York: American Management Association, 1996. Pp. 8.

⁴⁴ Halpin, T. B. *Theory and Research in Administration*. New York: MacMillan. 2006. Pp. 43.

⁴⁵ Paul Hersey and Kenneth H. Blanchard. *Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall. 1993. Pp. 68.

คือบุคคลที่ได้รับการยกย่องให้เป็นหัวหน้า อาจเป็นบุคคลที่ได้รับมอบหมายโดยการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งให้นำกลุ่มมีอิทธิพลต่อสมาชิกและกิจกรรมต่างๆ ของกลุ่มมีบทบาทสำคัญในการนำกลุ่มให้สามารถดำเนินงานจนบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล และในการเป็นผู้นำได้นั้นจะต้องมีภาวะผู้นำ

2.2.2 ความหมายของภาวะผู้นำ

ความหมายของภาวะผู้นำคำว่า “ภาวะผู้นำ” เป็นการมองโดยการเน้นไปที่ภาวะคือคุณสมบัติหรือความสามารถของบุคคล หมายถึงคุณลักษณะภายในของผู้นำ อันเป็นคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับผู้นำ เพื่อความเข้าใจความหมายเกี่ยวกับผู้นำให้ชัดเจน นักวิชาการได้ให้นิยามความหมายไว้หลายท่าน สรุปได้ดังต่อไปนี้

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คำว่า “ภาวะผู้นำ” คือคุณสมบัติ เช่น สติปัญญา ความดีงาม ความรู้ความสามารถของบุคคล ที่ชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกัน และพากันไปสู่จุดมุ่งหมายที่ดีงาม ดังนั้นผู้อยู่ในฐานะเป็นผู้นำ จะไม่สามารถเป็นผู้นำที่ดีได้ หากขาดคุณสมบัติที่เรียกว่า “ภาวะผู้นำ”⁴⁶

นิตย สัมมาพันธ์, รศ. ได้ให้ความหมายไว้ว่า “คำว่า “ภาวะผู้นำ” คือพลังชนิดหนึ่งที่สามารถส่งแรงกระทำ อันก่อนให้เกิดการขับเคลื่อนกลุ่มคน และระบบองค์กร ไปสู่การบรรลุเป้าประสงค์”⁴⁷

ยงยุทธ เกษสาคร ได้ให้ความหมายไว้ว่า “คำว่า “ภาวะผู้นำ” หรือ “ความเป็นผู้นำ” หมายถึงศิลปะความสามารถของบุคคลหนึ่งที่จะกระตุ้นจูงใจ หรือใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่นผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนาจการ โดยใช้กระบวนการสื่อความหมาย และการติดต่อซึ่งกันและกันให้เกิดมีใจร่วมกับตน ดำเนินการจนกระทั่งบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ การดำเนินการจะเป็นไปในทางดีหรือชั่วก็ได้ ฉะนั้นไม่ว่าคนนั้น จะเป็นอธิบดี ประธานกรรมการ ผู้อำนวยการ หรือผู้จัดการบริษัท แม้แต่หัวหน้าโจร แต่ละคนจะต้องมีผู้นำทั้งนั้น ซึ่งมีลักษณะของผู้นำที่มีรูปแบบต่างๆ กัน”⁴⁸

⁴⁶ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). *ธรรมนุญชีวิต* พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. 2549. หน้า 6.

⁴⁷ นิตย สัมมาพันธ์, รศ. *ภาวะผู้นำ: พลังขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ* พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. 2546. หน้า 31.

⁴⁸ ยงยุทธ เกษสาคร. *ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม*. กรุงเทพฯ: เอสแอนดตีกราฟฟิค. 2542. หน้า 68.

กวี วงศ์พุ่ม ได้ให้ความหมายไว้ว่า “คำว่า “ภาวะผู้นำ” การที่ผู้นำใช้อิทธิพลในความสัมพันธ์ ซึ่งมีอยู่ต่อได้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนาจการ โดยใช้กระบวนการติดต่อซึ่งกันและกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย”⁴⁹

กิติ ตยัคคานนท์ ได้ให้ความหมายไว้ว่า “คำว่า “ภาวะผู้นำ” หมายถึงศิลปะ หรือความสามารถของบุคคลหนึ่งที่สูงใจ หรือใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนาจการ โดยการใช้อำนาจการสื่อความหมายหรือติดต่อกันและกันให้ร่วมใจกันกับตน ดำเนินการจนกระทั่งบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ การดำเนินจะเป็นไปในทางที่ดีหรือชั่วก็ได้”⁵⁰

Emory S. Bogardus ได้ให้ความหมายไว้ว่า “ภาวะผู้นำ คือบุคลิกภาพในการกระทำการภายใต้เงื่อนไขของกลุ่ม การมีภาวะผู้นำ ต้องประกอบด้วยบุคลิกภาพและสถานการณ์ของกลุ่ม ซึ่งเป็นกระบวนการทางสังคมที่เกี่ยวข้อง กับบุคคลทั้งในเชิงผลเพื่อให้มีภาวะผู้นำ ครอบงำบุคคลอื่นได้”⁵¹

Likert Rensis ได้ให้ความหมายไว้ว่า “ภาวะผู้นำ คือกระบวนการซึ่งผู้นำจะต้องเข้าไปเกี่ยวข้องกับ ความคาดหวัง ค่านิยม และความสามารถในการติดต่อพบปะเจรจาของบุคคลที่จะต้องเข้าไปเกี่ยวข้องกับ ด้วย ดังนั้นเพื่อที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ผู้นำ ต้องแสดงออกถึงพฤติกรรม ที่จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่า ควรสนับสนุนในความสามารถของพวกเขา”⁵²

โบลส์และดาแวนพอร์ต (Boles & Davenport 1975: 154-155) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึงการที่บุคคลมีความคิดริเริ่มที่จะช่วยให้กลุ่มได้ก้าวหน้าไปสู่จุดประสงค์ ซึ่งเป็นที่ยอมรับกัน ช่วยกันทำให้กลุ่มคงอยู่ได้ และช่วยให้สมาชิกของกลุ่มสมปรารถนาในสิ่งที่ต้องการ โดยสิ่งที่ต้องการนั้นเป็นตัวกระตุ้นให้เข้าร่วมเป็นสมาชิกของกลุ่มนั่นเอง⁵³

โดยกรีนเบิร์ก และ บาร์รอน (Greenberg & Baron) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะภาวะผู้นำที่ประสบผลสำเร็จ ประกอบด้วย (1) มีแรงขับเคลื่อน (Drive) คือความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ ทะเยอทะยาน มีพลังความริเริ่ม และการกระทำที่ทุ่มเทแบบกัดไม่ปล่อย (2) มีความซื่อสัตย์และความมีคุณธรรม (Honesty and Integrity) เป็นความเชื่อถือได้ เปิดกว้างและมีความน่าไว้วางใจ น่าเชื่อถือ (3) มีแรงจูงใจสูงในการเป็นผู้นำ (Leadership Motivation) ความต้องการที่จะมีอิทธิพล

⁴⁹ กวี วงศ์พุ่ม. ภาวะผู้นำ พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: บี. เค. อินเทอร์เน็ต. 2536. หน้า 17.

⁵⁰ กิติ ตยัคคานนท์. เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ: เพลวอักษร. 2543. หน้า 22.

⁵¹ Bogardus, Emory S. *Leaders and leadership*. New York: Appleton century Crofts, Inc. 1934. Pp. 313.

⁵² Likert, Rensis. *New Pattern of Management*. New York: McGraw – Hill. 1989. Pp. 172.

⁵³ Boles, H. W., & Davenport, J. A. *Introduction to Educational Leadership*. New York: Harper and Row. 1975. Pp. 154-155.

เหนือผู้อื่นและใช้อิทธิพลในการบรรลุวัตถุประสงค์ (4) มีความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-Confidence) คือความเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถที่ตนเองมีอยู่ เป็นความรู้ถึงความสามารถของตนเอง (5) มีความรู้ในด้านธุรกิจ (Knowledge of the Business) ผู้นำจะต้องมีความรู้ในธุรกิจหรือกิจกรรมที่ปฏิบัติ ความรู้เกี่ยวกับกิจการของหน่วยงาน โดยเฉพาะความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีในการทำงาน (6) มีความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) ผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นผู้ริเริ่มสิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นในที่ทำงาน และ(7) มีความยืดหยุ่น (Flexibility) ผู้นำจะต้องมีความสามารถในการปรับตัวให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ตามและสอดคล้องกับสถานการณ์ต่างๆ เป็นต้น⁵⁴

สรุปว่า ภาวะผู้นำ หมายถึงศิลปะวิธีที่ผู้นำได้ประยุกต์ใช้ความรู้ ความสามารถ จนก่อให้เกิดอำนาจ อิทธิพล หรือเกิดการยอมรับ จนสามารถจูงใจผู้อื่นหรือชักนำพาผู้อื่น ให้ปฏิบัติภารกิจงานของกลุ่ม หรือองค์กรให้สำเร็จลุล่วงไปตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่ผู้นำหรือองค์กรตั้งไว้ และภาวะผู้นำนั้น จึงอาจจะหมายถึงกระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพล หรืออำนาจหน้าที่ในการบริหารงานอย่างมีศิลปะ ทั้งการบอกและชี้แนะ สั่งการ หรืออำนวยการ เพื่อโน้มน้าวจิตใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติหน้าที่ให้ดีที่สุด เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน ในการถ่ายทอดแนวคิดไปสู่การปฏิบัติ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการในการจูงใจ และปฏิสัมพันธ์ให้ทุกคนในองค์กรเข้าใจงานขององค์กรเพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินกิจกรรมได้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้นั่นเอง

2.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น

2.3.1 ความหมายของการปกครองส่วนท้องถิ่น

ความหมายของการปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ได้มีผู้ให้ความหมายหรือคำนิยามไว้จำนวนมาก ส่วนใหญ่แล้วคำนิยามเหล่านั้น ต่างมีหลักการที่สำคัญคล้ายคลึงกัน จะแตกต่างกันบ้างก็คือสำนวนและรายละเอียดปลีกย่อย ซึ่งสามารถพิจารณาได้ดังนี้

วิลเลียม เอ ร็อบสัน (Robson) ได้นิยามว่า การปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึงหน่วยการปกครองซึ่งรัฐได้จัดตั้งขึ้นและให้มีอำนาจปกครองตนเอง (Autonomy) มีสิทธิตามกฎหมาย (Legal

⁵⁴ Greenberg, Jerald and Baron, Robert A. *Behavior in Organizations: Under Stanading and Managing the Human Side of Work*. 8 th ed. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall. 2003. Pp. 473.

Rights) และต้องมีองค์กรที่จำเป็นในการปกครอง (Necessary Organization) เพื่อปฏิบัติหน้าที่ให้สมความมุ่งหมายของการปกครองท้องถิ่นนั้นๆ⁵⁵

จอห์น เจ. คลาร์ก (Clark) ได้นิยามว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึงหน่วยการปกครองที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวข้องกับการให้บริการประชาชนในเขตพื้นที่หนึ่งพื้นที่ใดโดยเฉพาะ และหน่วยการปกครองดังกล่าวนี้จัดตั้งและจะอยู่ในความดูแลของรัฐบาลกลาง⁵⁶

วิลเลียม วี. ฮอลโลเวย์ (Holloway) ได้นิยามว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึงองค์การที่มีอาณาเขตแน่นอน มีประชากรตามหลักที่กำหนดไว้ มีอำนาจการปกครองตนเอง มีการบริหารการคลังของตนเอง และมีสภาท้องถิ่นที่สมาชิกได้รับการเลือกตั้งจากประชาชน⁵⁷

เดเนียล วิท (Wit) ได้นิยามว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึงการปกครองที่รัฐบาลกลางให้อำนาจ หรือกระจายอำนาจไปให้หน่วยการปกครองท้องถิ่น เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นได้มีอำนาจในการปกครองร่วมกันทั้งหมด หรือเพียงบางส่วนในการบริหารท้องถิ่นตามหลักการที่ว่า ถ้าอำนาจการปกครองมาจากประชาชนในท้องถิ่นแล้ว รัฐบาลของท้องถิ่น ก็ย่อมเป็นรัฐบาลของประชาชนโดยประชาชนและเพื่อประชาชน ดังนั้นการบริหารการปกครองท้องถิ่น จึงจำเป็นต้องมีองค์กรของตนเอง อันเกิดจากการกระจายอำนาจของรัฐบาลกลาง โดยให้องค์กรอันมิได้เป็นส่วนหนึ่งของรัฐบาลกลาง มีอำนาจในการตัดสินใจและบริหารงานภายในท้องถิ่น ในเขตอำนาจของตน⁵⁸

แฮร์ริส จี. มอนตากู (Montagu) ได้นิยามว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึงการปกครองซึ่งหน่วยงานการปกครองท้องถิ่น ได้มีการเลือกตั้งโดยอิสระเพื่อเลือกผู้ที่มีหน้าที่บริหารการปกครองท้องถิ่น มีอำนาจอิสระ พร้อมความรับผิดชอบ ซึ่งตนสามารถที่จะใช้ได้โดยปราศจากการควบคุมของหน่วยการบริหารราชการส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาค แต่ทั้งนี้หน่วยการปกครองท้องถิ่นยังต้องอยู่ภายใต้บังคับว่าด้วยอำนาจสูงสุดของประเทศ ไม่ได้กลายเป็นรัฐอิสระใหม่แต่อย่างใด⁵⁹

⁵⁵ Robson, William A. "Local Governmen" in *Encyclopedia of Social Science*. New York: The. Macmillan. 1953. Pp. 574.

⁵⁶ Clark, John J. *Outline of Local Government of the United Kingdom*. London: Sir Issac Pitman and Son Ltd. 1957. Pp. 87-89.

⁵⁷ Holloway, William V. *State and Local Government in the United States*. New York: McGraw-Hill. 1959. Pp. 101-103

⁵⁸ Wit, Daniel. *A Comparative Survey of Local Government and Administration*. Bangkok: Kurusapha Press. 1967. Pp. 101-103.

⁵⁹ Montagu, Harris G. *Comparative Local Government*. Great Britain: William Brendon and Son. 1984. Pp. 574.

ประธาน คงฤทธิศึกษาการ นิยามว่า การปกครองท้องถิ่นเป็นระบบการปกครองที่เป็นผลสืบเนื่องมาจากการกระจายอำนาจทางการปกครองของรัฐ และโดยนัยนี้จะต้องเกิดการทำหน้าที่ปกครองท้องถิ่นโดยคนในท้องถิ่นนั้นๆ องค์การนี้จัดตั้งและถูกควบคุมโดยรัฐบาล แต่ก็มีอำนาจในการกำหนดนโยบายและควบคุมให้มีการปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายของตนเองได้⁶⁰

ประหยัด หงส์ทองคำ กล่าวว่า การปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Government) เป็นรูปการปกครองที่เกิดจากระบบการกระจายอำนาจปกครอง (Decentralization) จากส่วนกลางไปยังท้องถิ่นเพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นได้มีโอกาสเรียนรู้และดำเนินกิจกรรมต่างๆ ในการปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง เพื่อสนองความต้องการและแก้ปัญหาด้วยตนเอง⁶¹

สรุปว่า การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นการปกครองที่ยึดหลักการกระจายอำนาจเพื่อประโยชน์ของรัฐและท้องถิ่น เน้นผลประโยชน์ของท้องถิ่นโดยตรง ให้ประชาชนในท้องถิ่นได้มีโอกาสเรียนรู้และดำเนินกิจกรรมต่างๆ ด้วยตนเอง เพื่อสนองความต้องการ และแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

2.3.2 โครงสร้างการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การปกครองส่วนท้องถิ่นในปัจจุบัน ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2534 มาตรา 70 ได้แบ่ง การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็น 4 รูปแบบ ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล สุขาภิบาล และราชการส่วนท้องถิ่นอื่น ตามที่กฎหมายกำหนดซึ่งได้แก่ กรุงเทพมหานครและเมืองพัทยา⁶²

และต่อมาในปี 2537 ได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ทำให้มีการปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มขึ้นอีก 1 รูปแบบ คือองค์การบริหารส่วนตำบล หลังจากนั้นได้มีพระราชบัญญัติเปลี่ยนแปลงฐานะสุขาภิบาลเป็นเทศบาลใน พ.ศ. 2542

ดังนั้น การปกครองส่วนท้องถิ่น จึงมี 4 รูปแบบ คือ

- 1) องค์การบริหารส่วนจังหวัด
- 2) เทศบาล
- 3) การปกครองรูปแบบพิเศษ ได้แก่ กรุงเทพมหานครและเมืองพัทยา
- 4) องค์การบริหารส่วนตำบล

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละรูปแบบ ได้กำหนดโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ขององค์กร

⁶⁰ ประธาน คงฤทธิศึกษาการ. *การปกครองเมืองพัทยา*. กรุงเทพฯ: สหทัยลือกการพิมพ์. 2524. หน้า 15.

⁶¹ ประหยัด หงส์ทองคำ. *การปกครองท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: พีระพัฒน์. ม.ป.ป.

⁶² ชวงค์ ฉายะบุตร. *การปกครองท้องถิ่นไทย*. กรุงเทพฯ: สมาคมนิสิตเก่ารัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2539. หน้า 19-25.

ปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละรูปแบบไว้ดังนี้

1) องค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) ตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2546 เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่จัดตั้งขึ้นทุกจังหวัดเพื่อทำกิจการส่วนจังหวัดที่ไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่การบริหารราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

องค์การบริหารส่วนจังหวัด มีฐานะเป็นนิติบุคคล โดยมีพื้นที่รับผิดชอบครอบคลุมเขตจังหวัด และเป็นการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น โครงสร้างองค์การบริหารส่วนจังหวัด ประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด นายกององค์การบริหารส่วนจังหวัด และรองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งทั้งสองส่วนมาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน

ในส่วนอำนาจหน้าที่ด้านการปกครองและกิจการอื่นๆ พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 3 พ.ศ. 2546 มาตรา 45 (8) กำหนดให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจหน้าที่ในการจัดกิจการใดๆ อันเป็นอำนาจหน้าที่ของราชการส่วนท้องถิ่นอื่นที่อยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนจังหวัด และกิจการนั้น เป็นการสมควรให้ราชการส่วนท้องถิ่นอื่นร่วมดำเนินการ หรือให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดทำ ทั้งนี้ “การจัดการปกครองและกิจการอื่นๆ” เป็นกิจการหนึ่งที่ราชการส่วนท้องถิ่นอื่นเห็นสมควรให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดร่วมดำเนินการ หรือให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดทำ และต่อมาได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 โดยในมาตรา 17 (6) กำหนดให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจหน้าที่ในการจัดการปกครองและกิจการอื่นๆ ที่อยู่ภายใต้กฎกระทรวงนั้นๆ

2) เทศบาล เทศบาลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึง ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2546 โดยมาตรา 9 ถึงมาตรา 11 กำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาจัดตั้งเทศบาลไว้ดังนี้

2.1) เทศบาลตำบล ได้แก่ท้องถิ่นที่มีประกาศกระทรวงมหาดไทย ในพระราชกฤษฎีกายกฐานะขึ้นเป็นเทศบาลตำบล โดยที่กฎหมายไม่ได้กำหนดไว้อย่างชัดเจนว่า การเป็นเทศบาลตำบลจะต้องมีเงื่อนไขอย่างไร แต่ในทางปฏิบัติกระทรวงมหาดไทย ได้ตั้งหลักเกณฑ์การเป็นเทศบาลตำบลว่า พื้นที่ที่จะจัดตั้งเป็นเทศบาลตำบล จะต้องมียาได้ไม่ต่ำกว่า 12 ล้านบาท (ไม่รวมเงินอุดหนุน) มีประชากรตั้งแต่ 7,000 คนขึ้นไป และอยู่กันหนาแน่นไม่ต่ำกว่า 1,500 คน ต่อตารางกิโลเมตร

2.2) เทศบาลเมือง ได้แก่ท้องถิ่นอันเป็นที่ตั้งศาลากลางจังหวัด หรือท้องถิ่นชุมชนที่มีประชากรตั้งแต่ 10,000 คนขึ้นไป และมีรายได้พอควรแก่การที่จะปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล

2.3) เทศบาลนคร ได้แก่ท้องถิ่นชุมชนที่มีประชากรตั้งแต่ 50,000 คนขึ้นไป และมีรายได้พอควรแก่การที่จะปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งกำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยเทศบาล

โดยมีโครงสร้างของเทศบาล แบ่งออกเป็น 2 ฝ่าย คือสภาเทศบาล และคณะเทศมนตรี โดยสภาเทศบาล มีหน้าที่พิจารณาร่างข้อบัญญัติเทศบาล และกำกับดูแลการบริหารเทศบาลของคณะเทศมนตรี มีหน้าที่ควบคุมและรับผิดชอบการบริหารกิจการของเทศบาลตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีนายกเทศมนตรีเป็นหัวหน้า ทั้งนี้ ในแต่ละเทศบาลจะมีการแบ่งส่วนราชการแตกต่างกันตามความเหมาะสม

ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ 12 พ.ศ. 2546 กำหนดอำนาจหน้าที่ของเทศบาลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปกครองและกิจการอื่นๆ เป็น 2 ประเภท คือ อำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายจัดตั้งเทศบาลกำหนด และอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายเฉพาะอื่นๆ กำหนด สำหรับอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายจัดตั้งเทศบาลกำหนดมี 2 ส่วน คือหน้าที่ ที่ต้องปฏิบัติทั้งเทศบาลตำบล เทศบาลเมือง และเทศบาลนคร จะต้องดำเนินการให้ราษฎรได้รับการปกครอง การดูแล อบรม และหน้าที่ ที่จะเลือกปฏิบัติได้เฉพาะเทศบาลเมืองและเทศบาลนคร คือสามารถจัดตั้งและบำรุงหน่วยการปกครองได้ จัดให้มีและบำรุงสถานที่สำหรับการฝึกอบรมด้านการบริหารการปกครองได้ ส่วนอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายเฉพาะอื่นๆ กำหนดในส่วนของการปกครองและกิจการอื่นๆ คืออำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติการปกครองและกิจการอื่นๆ แห่งชาติและพระราชบัญญัติการปกครองและกิจการอื่นๆ ภาคบังคับ พ.ศ. 2545

อย่างไรก็ตาม เมื่อมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ซึ่งกำหนดไว้ในมาตรา 16 (9) ให้เทศบาลมีอำนาจหน้าที่ในการจัดการปกครองและกิจการอื่นๆ เทศบาลส่วนใหญ่จึงกำหนดให้มี “กองการปกครอง” หรือ “กองกิจการอื่นๆ” เพื่อรับผิดชอบงานที่เกี่ยวกับการบริการการปกครอง การบริหารวิชาการ และงานปกครอง เป็นต้น จากข้อมูลกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นในปี 25- (ข้อมูล ณ 18 เม.ย. 64) มีจำนวนเทศบาลรวมทั้งสิ้น 1,256 แห่ง (รวมเทศบาลที่ยกฐานะมาจากสุขาภิบาล) จำแนกเป็นเทศบาลนคร 28 แห่ง เทศบาลเมือง 118 แห่ง และเทศบาลตำบล 1,121 แห่ง

3) การปกครองรูปแบบพิเศษ การปกครองรูปแบบพิเศษ มี 2 รูปแบบ ได้แก่ กรุงเทพมหานครและเมืองพัทยา ดังนี้

3.1) กรุงเทพมหานคร จัดตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2515 ตามประกาศคณะปฏิวัติฉบับ 335 ลงวันที่ 13 ธันวาคม 2515 เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ และต่อมาได้ตราพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 กำหนดให้กรุงเทพมหานครมีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่นนครหลวง และให้แบ่งพื้นที่การบริหาร

เป็นเขตและแขวง มีโครงสร้างประกอบด้วย ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร 1 คน รองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร 4 คน สภากรุงเทพมหานครและสภาเขต

3.2) *เมืองพัทยา* เมืองพัทยาเป็นหน่วยงานปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษที่จัดตั้งโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารเมืองพัทยา พ.ศ. 2521 การจัดโครงสร้างภายในของเมืองพัทยาทามพระราชบัญญัติฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ สภาเมืองพัทยาและปลัดเมืองพัทยา

สภาเมืองพัทยา เป็นฝ่ายนิติบัญญัติมีสมาชิก 2 ประเภท ประเภทแรกเป็นสมาชิกที่มาจากการเลือกตั้งของประชาชน จำนวน 9 คน ส่วนประเภทที่สองเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มาจากการแต่งตั้งโดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย จำนวน 8 คน สภาเมืองพัทยา ทำหน้าที่วางนโยบายและอนุมัติแผนการบริหารเมือง พิจารณาและอนุมัติร่างข้อบัญญัติเมืองต่างๆ แต่งตั้งบุคคลเป็นกรรมการสามัญและวิสามัญ รวมทั้งควบคุมการทำงานของปลัดเมืองพัทยา ส่วนปลัดเมืองพัทยาจะเป็นฝ่ายบริหารโดยการว่าจ้างของสภาเมืองพัทยา มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารกิจการเมืองพัทยาให้เป็นไปตามนโยบายของสภาเมืองพัทยา ร่างแผน/ข้อบัญญัติงบประมาณและข้อบัญญัติอื่น รวบรวมปัญหาในการบริหารราชการเมืองพัทยาพร้อมข้อเสนอแนะ และรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี เพื่อเสนอสภาเมืองพัทยาฯ

ในปี พ.ศ. 2542 ได้มีการตราพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการเมืองพัทยาฉบับใหม่ โดยมีโครงสร้างแบ่งเป็น 2 ฝ่าย คือ สภาเมืองพัทยาและปลัดเมืองพัทยา เมืองพัทยามีอำนาจหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการปกครองและกิจการอื่นๆ ตามพระราชบัญญัติบริหารราชการเมืองพัทยา พ.ศ. 2542 มาตรา 62 (14) ซึ่งกำหนดว่าเมืองพัทยามีอำนาจหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายระบุให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล ดังนั้น เมืองพัทยาก็มีหน้าที่ให้ราษฎรได้รับการปกครองและกิจการอื่นๆ เช่นเดียวกับเทศบาล คือ มาตรา 50 (6) และมาตรา 54 (8) ตามพระราชบัญญัติเทศบาล และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ซึ่งกำหนดไว้ในมาตรา 16 (9) ให้เมืองพัทยามีอำนาจหน้าที่ในการจัดการปกครองและกิจการอื่นๆ (โกวิท พวงงาม. 2544: 68-70)

4) *องค์การบริหารส่วนตำบล* องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดเล็กที่สุด และอยู่ใกล้ชิดประชาชนมากที่สุด จุดมุ่งหมายของการจัดตั้ง อบต. คือการกระจายอำนาจไปสู่ประชาชนให้ได้มากที่สุด และสามารถพัฒนา อบต. ไปสู่การปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปแบบเทศบาล

องค์การบริหารส่วนตำบล มีฐานะเป็นนิติบุคคล ซึ่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 5 พ.ศ. 2546 กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล ทำหน้าที่พัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม โดยองค์การบริหารส่วนตำบล

แบ่งโครงสร้างออกเป็น 2 ส่วน คือ สภาองค์การบริหารส่วนตำบล และคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

ในปี พ.ศ. 2540 มีการจัดตั้ง อบต. รวมทั้งสิ้น 6,397 แห่ง ซึ่งในจำนวนนี้เป็น อบต. ที่มีรายได้ต่ำกว่า 3 ล้านบาท เป็นจำนวน 5,788 แห่ง (ร้อยละ 90.48) พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 5 พ.ศ. 2546 จึงมีบทบัญญัติให้ยุบรวมองค์การบริหารส่วนตำบลดังนี้

- 1) อบต. ที่มีเขตติดต่อกันสามารถรวมกันได้ หากเป็นไปตามเจตนารมณ์ของประชาชนในตำบลนั้น
- 2) อบต. อาจรวมกับหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นที่มีเขตติดต่อกันภายในเขตอำเภอเดียวกันได้ ตามเจตนารมณ์ของประชาชนในตำบลนั้น
- 3) อบต. ที่มีประชากรไม่ถึง 2,000 คน ต้องยุบรวมกับ อบต. อื่นที่มีอาณาเขตติดต่อกันและอยู่ภายในอำเภอเดียวกัน ตามเจตนารมณ์ของประชาชนในตำบลนั้น

จากบทบัญญัติดังกล่าวมีผลทำให้จำนวนของ อบต. มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และมีแนวโน้มลดลงทุกปี โดยในปี พ.ศ. 2563 มีจำนวน อบต. ทั้งสิ้น 7,622 แห่ง ทั้งนี้ อบต. ส่วนใหญ่ยังคงเป็น อบต. ขนาดเล็ก และเป็น อบต. ที่มีรายได้ต่ำกว่า 10 ล้านบาท สำหรับอำนาจหน้าที่ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปกครองและกิจการอื่นๆ พระราชบัญญัติสภาตำบล พ.ศ. 2537 มาตรา 67 (5) และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มาตรา 16 (9) กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ในการจัดการปกครองและกิจการอื่นๆ ได้ตามความเหมาะสมด้วยสภาพการณ์นั้นๆ

อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ได้กล่าวไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2550 ในหมวดที่ 4 อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดดังนี้⁶³

มาตรา 45 องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจหน้าที่ดำเนินกิจการภายในเขตองค์การบริหารส่วนจังหวัดดังต่อไปนี้

- (1) ตราข้อบัญญัติโดยไม่ขัดหรือแย้งต่อกฎหมาย

⁶³ พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2550. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550. ราชกิจจานุเบกษา พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ราชกิจจานุเบกษา เล่ม .111 (ตอนที่ 53 ก). กรุงเทพฯ: รัฐสภา. 2560. หน้า 45-50.

(2) จัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัดและประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

(3) สนับสนุนสภาตำบลและราชการส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(4) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบลและราชการส่วนท้องถิ่นอื่น

(5) แบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและราชการส่วนท้องถิ่นอื่น

(6) อำนาจหน้าที่ของจังหวัดตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. 2498 เฉพาะภายในเขตสภาตำบล

(7) คุ้มครองดูแลบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(8) จัดทำกิจกรรมใดๆ อันเป็นอำนาจหน้าที่ของราชการส่วนท้องถิ่นอื่นที่อยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนจังหวัด และกิจการนั้นเป็นการสมควรให้ราชการส่วนท้องถิ่นร่วมกันดำเนินการหรือให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดทำทั้งนี้ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

(9) จัดทำกิจการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

อำนาจหน้าที่ของเทศบาล อำนาจหน้าที่ของเทศบาลได้กล่าวไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 18) พ.ศ. 2550 ในส่วนที่ 3 หน้าที่ของเทศบาลได้กล่าวถึงอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ดังนี้⁶⁴

1) บทที่ 1 เทศบาลตำบล

มาตรา 50 ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายเทศบาลตำบลมีหน้าที่ต้องทำในเขตเทศบาลดังต่อไปนี้

(1) รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน

(2) ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ

(3) รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

(4) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ

(5) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง

⁶⁴ พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496. พระราชบัญญัติเทศบาล (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 13). กรุงเทพฯ: รัฐสภา. 2560. หน้า 60.

- (6) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
- (7) ส่งเสริมการพัฒนาสตรีเด็กเยาวชนผู้สูงอายุและผู้พิการ
- (8) บำรุงศิลปะจารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (9) หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

มาตรา 51 ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายเทศบาลตำบลอาจจัดกิจการใดๆ ในเขตเทศบาล
ดังต่อไปนี้

- (1) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (2) ให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (3) ให้มีตลาดท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (4) ให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (5) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- (6) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้
- (7) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (8) ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (9) เทศพาณิชย์

2) บทที่ 2 เทศบาลเมือง

มาตรา 53 ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายเทศบาลเมืองมีหน้าที่ต้องทำในเขตเทศบาล
ดังต่อไปนี้

- (1) กิจการตามที่ระบุไว้ในมาตรา 50
- (2) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (3) ให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (4) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์และรักษาคนเจ็บไข้
- (5) ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (6) ให้มีและบำรุงส้วมสาธารณะ
- (7) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (8) ให้มีการดำเนินกิจการโรงรับจำนำหรือสถานสินเชื่อท้องถิ่น

มาตรา 54 ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายเทศบาลเมืองอาจทำกิจการใดๆ ในเขตเทศบาล
ดังต่อไปนี้

- (1) กิจการตามที่ระบุไว้ในมาตรา 53
- (2) ให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (3) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

- (4) ให้มีและบำรุงการสงเคราะห์มารดาและเด็ก
- (5) ให้มีและบำรุงโรงพยาบาล
- (6) ให้มีการสาธารณสุขการ
- (7) จัดทำกิจการซึ่งจำเป็นเพื่อการสาธารณสุข
- (8) จัดตั้งและบำรุงโรงเรียนอาชีวศึกษา
- (9) ให้มีและบำรุงสถานที่สำหรับการกีฬาและพลศึกษา
- (10) ให้มีและบำรุงสวนสาธารณะ สวนสัตว์ และสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (11) ปรับปรุงแหล่งเสื่อมโทรมและรักษาความสะอาดเรียบร้อยของท้องถิ่น
- (12) เทศพาณิชย์

3) บทที่ 3 เทศบาลนคร

มาตรา 56 ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายเทศบาลนครมีหน้าที่ต้องทำในเขตเทศบาลดังต่อไปนี้

- (1) กิจการตามที่ระบุไว้ในมาตรา 53
- (2) ให้มีและบำรุงการสงเคราะห์มารดาและเด็ก
- (3) กิจการอย่างอื่นซึ่งจำเป็นเพื่อการสาธารณสุข
- (4) การควบคุมสุขลักษณะและอนามัยในร้านจำหน่ายอาหารโรงแรมสรรพและสถานบริการอื่น
- (5) จัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัยและการปรับปรุงแหล่งเสื่อมโทรม
- (6) จัดให้มีและควบคุมตลาดท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
- (7) การวางผังเมืองและการควบคุมการก่อสร้าง
- (8) การส่งเสริมกิจการการท่องเที่ยว

มาตรา 57 เทศบาลนครอาจจัดทำกิจกรรมอื่นๆ ตามมาตรา 54 ได้

อำนาจและหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร ในการวิจัยครั้งนี้ ได้นำ อปท. สมุทรสาคร มาเป็นกรณีศึกษา (องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร (อปท. สมุทรสาคร)⁶⁵ โดยพบว่า อปท. สมุทรสาครนั้น

มีวิสัยทัศน์; "เป็นองค์กรหลักในการส่งเสริมสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน"

มีพันธกิจ;

⁶⁵ เรื่องเดียวกัน.

(1) พัฒนาบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร ให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง โดยนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติราชการ และสามารถทำงานอย่างมืออาชีพ

(2) ส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ระดับชาติ ระดับจังหวัด เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน ภายใต้กระบวนการมีส่วนร่วมจากภาคีเครือข่าย

(3) พัฒนาระบบการบริหารงบประมาณ การเงิน และการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพ และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว

(4) พัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงานและระบบการติดตามประเมินผลการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพ โดยยึดหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีจัดการบ้านเมืองที่ดี และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน

และอปท. สมุทรสาคร มีบทบาทอำนาจหน้าที่

อำนาจหน้าที่ คือ

(ก) ดำเนินการเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของกรมในเขตพื้นที่จังหวัด

(ข) กำกับ ดูแล และสนับสนุนการปฏิบัติงานของสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอและสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกิ่งอำเภอ

(ค) อำนวยการ ประสาน ปฏิบัติงาน และสนับสนุนงานอันเป็นอำนาจหน้าที่ของผู้ว่าราชการจังหวัดด้านการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(ง) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

และอปท. สมุทรสาคร มีหน่วยงานบริหารทั่วไป ดังนี้

(1) รับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารทั่วไปของสำนักงาน ประกอบด้วยงานธุรการ งานสารบรรณ งานการประชุม การประชาสัมพันธ์ การจัด เวิร์กช็อปสถานที่ทำงาน งานเลขานุการหัวหน้าสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด ตลอดจนงานอื่นๆ ที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบของกลุ่มงานใด

(2) การบริหารงานบุคคลของข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด การขออนุญาตลาในกรณีต่างๆ การเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การขอรับบำเหน็จบำนาญ และการอนุญาตเดินทางไปราชการของข้าราชการ ยกเว้นการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด

โดยอปท. สมุทรสาคร มีกลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น ที่มีหน้าที่ในการปฏิบัติงาน โดยรับผิดชอบเกี่ยวกับงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะเลขานุการ/ผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นจังหวัด ดังนี้

(1) การดำเนินการตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และระเบียบอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เช่น การตรวจสอบการเลื่อนขั้นเงินเดือน การแต่งตั้ง โยกย้าย พนักงานและลูกจ้างในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(2) การจัดทำทะเบียนประวัติสมาชิกสภาท้องถิ่น ผู้บริหารท้องถิ่น พนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(3) การประสานงานกับสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) และคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่างๆ ทั้งในและนอกเขตจังหวัด รวมทั้งการประสานงานกับคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.)

(4) การคัดเลือกกรรมการผู้แทนข้าราชการ ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในและคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นจังหวัด (ก.จังหวัด)

(5) ดำเนินการจัดประชุมคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นจังหวัด (ก.จังหวัด) การแจ้งมติที่ประชุมคณะกรรมการฯ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลท้องถิ่นให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือปฏิบัติ

(6) การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้แก่ข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น บุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่น สมาชิกสภาและผู้บริหารท้องถิ่น

(7) ให้คำปรึกษาแนะนำทางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ มาตรฐาน และหลักเกณฑ์ต่างๆ แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

และอปท. สมุทรสาคร มีกลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาท้องถิ่นดังนี้

(1) ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานและลูกจ้างสถานธนานุบาล การเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ (ยกเว้นการดำเนินการทางวินัยของพนักงานและลูกจ้างสถานธนานุบาล) การออกหนังสือรับรองบุคคลสมาชิกสภาท้องถิ่น การออกบัตรประจำตัวของสมาชิกสภาท้องถิ่นและผู้บริหารท้องถิ่น และการลาต่างๆ ของผู้บริหารท้องถิ่น

(2) การพิจารณา ตรวจสอบ และกลั่นกรองร่างแผนพัฒนาระยะปานกลาง (3 ปี) และแผนพัฒนาประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การสนับสนุนด้านวิชาการ ข้อมูลและให้คำปรึกษาแนะนำในด้านการวางแผนพัฒนาการประสานแผนพัฒนาและการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(3) การรวบรวมข้อมูลวิเคราะห์ พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศท้องถิ่น เช่น ข้อมูลบุคคล (สมาชิกสภา/ผู้บริหาร ข้อมูลด้านรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การติดตามความก้าวหน้า

โครงการอินเทอร์เน็ตตำบล รวมทั้งติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรีกระทรวงมหาดไทย และกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

(4) ดำเนินการประสานและให้การสนับสนุนการถ่ายโอนกิจกรรมบริหารสาธารณะให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามที่กฎหมายกำหนด

(5) การประสานงานโครงการเพื่อขอรับเงินอุดหนุนเฉพาะกิจด้านโครงสร้างพื้นฐาน หรือเงินอุดหนุนเฉพาะกิจอื่นๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การดำเนินการด้านเงินกู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การพัฒนารายได้ท้องถิ่น เช่น ภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีป้าย การจัดทำแผนที่ภาษี และทะเบียนทรัพย์สิน และการจัดสรรภาษีและรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และการจัดหาประโยชน์ในทรัพย์สินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(6) ประสานการดำเนินการและจัดทำแผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategy Map) ของสำนักงานปกครองท้องถิ่นจังหวัดและสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ เพื่อกำหนดทิศทางการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนปฏิบัติการของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

(7) ให้การสนับสนุนและร่วมปฏิบัติงานในการเร่งรัด ติดตามและประเมินผลการดำเนินการกิจกรรมตามแผนงาน/โครงการหรือภารกิจใดๆ ที่มีความสำคัญต่อผลสำเร็จตามประเด็นยุทธศาสตร์ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดและสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ เพื่อประกอบการพิจารณาทบทวนและหาข้อสรุปเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจังในการปฏิบัติการของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

(8) ให้ความช่วยเหลือและเป็นพี่เลี้ยงของท้องถิ่นจังหวัดในการสื่อสารและสร้างความเข้าใจให้บุคลากรในสังกัดดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกันเพื่อนำไปสู่การบรรลุผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์ พันธกิจและแผนปฏิบัติการของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

(9) ปฏิบัติงานอื่นๆ ตามนโยบายของรัฐบาลและกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นตามที่ได้รับมอบหมาย

อปท. สมุทรสาคร มีกลุ่มงานกฎหมายระเบียบและเรื่องร้องทุกข์ ที่ดำเนินงานดังนี้

(1) ให้คำปรึกษา แนะนำ ตอบข้อหารือด้านระเบียบกฎหมายท้องถิ่น การดำเนินการขออนุมัติ ยกเว้นการปฏิบัติตามระเบียบและการขออนุญาตนี้สูญขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การดำเนินการอื่นใดที่เกี่ยวข้องที่เป็นอำนาจของผู้ว่าราชการจังหวัด ตลอดจนการพิจารณาผู้ละทิ้งงานจัดซื้อจัดจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(2) ตรวจสอบร่างข้อบัญญัติ เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีหรืองบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนการตรวจสอบร่างข้อบัญญัติ ร่างเทศ

บัญญัติ ร่างข้อบังคับเกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เช่น พระราชบัญญัติควบคุมอาคารและสิ่งก่อสร้าง พระราชบัญญัติการสาธารณสุข เป็นต้น

(3) ตรวจสอบและรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการจัดตั้ง ยุบ ยุบรวมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การเปลี่ยนแปลงเขตการปกครองส่วนท้องถิ่น การเปลี่ยนชื่อ การเปลี่ยนดวงตราองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การกำหนดชั้นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินการเกี่ยวกับการทำกิจการนอกเขต หรือทำกิจกรรมร่วมกันระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(4) ดำเนินการเกี่ยวกับการประชุมสภาท้องถิ่น รวมทั้งข้อหาหรือระเบียบกฎหมาย ข้อบังคับ การประชุมสภาท้องถิ่นหรือการยุบสภาท้องถิ่น

(5) ดำเนินการเกี่ยวกับการเลือกตั้งสมาชิก หรือผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(6) ประสานการดำเนินการเกี่ยวกับงานคดีแพ่ง คดีอาญา กรณีข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องหาว่ากระทำผิด คดีอาญาหรือคดีแพ่ง

(7) ประสานการดำเนินการเกี่ยวกับงานคดีปกครอง กรณีเกี่ยวกับข้อพิพาทอันเนื่องมาจากการกระทำหรือละเว้นการกระทำโดยไม่ชอบด้วยกฎหมายของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(8) ประสานการดำเนินการเกี่ยวกับงานคดีละเมิด กรณีข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกระทำให้เกิดความเสียหาย หรือกระทำละเมิดต่อบุคคลภายนอก หรือหน่วยงานของรัฐ ตามพระราชบัญญัติความผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ.2539 และระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยหลักเกณฑ์การปฏิบัติเกี่ยวกับความรับผิดชอบทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. 2539 และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง

(9) ประสานการดำเนินการเกี่ยวกับการติดตามผลทางแพ่งและทางอาญาของพนักงาน ลูกจ้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกรณีที่เกิดการทุจริตหรือมีกรณีผิดปกติทางการเงิน และรายงานผลให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นทราบ

(10) ประสานการดำเนินการเกี่ยวกับงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับนิติกรรมสัญญา

(11) การปฏิบัติตาม พ.ร.บ.ข้อมูลข่าวสาร พ.ศ.2540

(12) ดำเนินการเกี่ยวกับการร้องทุกข์กล่าวโทษ ร้องเรียนข้าราชการสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ข้าราชการ พนักงานท้องถิ่น และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนการดำเนินการทางวินัย การร้องเรียนกล่าวโทษผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น การแต่งตั้ง หรือถอดถอน ผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่น

(13) การประสานกับคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) และคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นจังหวัด (ก.จังหวัด) เกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

และอปท. สมุทรสาคร มีกลุ่มงานการเงินบัญชีและการตรวจสอบ ดังนี้

(1) การดำเนินการด้านการเบิกจ่ายเงินต่างๆ ของข้าราชการ และลูกจ้างในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ และของข้าราชการหรือพนักงานตามโครงการถ่ายโอนบุคลากร งานการเงินที่เกี่ยวกับสหกรณ์ออมทรัพย์ข้าราชการ เงินฌปนค. หรือเงินภาษี งานพัสดุ ครุภัณฑ์ การเบิกจ่ายเงินอุดหนุนทั่วไป เงินอุดหนุนเฉพาะกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การขอเงินไว้เบิกเหลือมปี และการขอขยายเวลาการเบิกจ่ายเงิน งานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเงินของสถานธนาพูนาล การรับรองลายมือชื่อผู้เบิกเงินจากคลังจังหวัดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การรายงานทางด้านการเงินตามหนังสือสั่งการ ระเบียบและกฎหมายกำหนด

(2) การจัดทำบัญชีเงินสด บัญชีแยกประเภท บัญชีเงินคงเหลือประจำวัน ตรวจสอบใบเสร็จรับเงินและหลักฐานการจ่ายเงิน การจัดสรร ควบคุมงบประมาณ การรายงานและงบเดือน การของงบประมาณค่าใช้จ่ายต่างๆ จากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

(3) การวางระบบการควบคุมภายในของสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดและสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอรวมทั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(4) ตรวจสอบการเงิน การบัญชี การพัสดุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ถูกต้องเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และหลักเกณฑ์ที่กำหนด ตลอดจนติดตามผลการแก้ไขข้อบกพร่องตามรายงานการตรวจสอบที่แจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทราบ และรายงานผลการตรวจสอบการเงิน การบัญชี การพัสดุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ผู้ว่าราชการจังหวัดและกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นทราบ

(5) ติดตามผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามข้อเสนอแนะของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในการตรวจสอบงบการเงิน หรือตรวจสอบบัญชีประจำปี และสรุปผลการดำเนินการรายงานให้สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินทราบ พร้อมทั้งรายงานการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

(6) ติดตามผลการสอบทานการปฏิบัติงานด้านการคลังของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พร้อมทั้งรายงานให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นทราบ

(7) ติดตามผลการวางระบบการควบคุมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามระเบียบคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินด้วยการกำหนดมาตรฐานการควบคุมภายใน พ.ศ.2544 และรายงานให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นทราบ

(8) ให้คำปรึกษา แนะนำ กำหนดแนวทางและแก้ไขปัญหาลักษณะเกี่ยวกับการเงิน การบัญชี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ถูกต้องเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับและหลักเกณฑ์ที่กำหนด และปฏิบัติงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย

2.4 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

คำว่า “การบริหารงานบุคคล” มาจากภาษาอังกฤษที่ว่า “Personnel Administration” หรือ “Personnel Management” ซึ่งมีผู้ให้คำจำกัดความไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้⁶⁶

Beach มีเห็นว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การวางนโยบาย การกำหนด แผนงาน การเลือกสรร การฝึกอบรม การกำหนดค่าตอบแทน การจัดอัตราค่าจ้าง การเสริมสร้างแรงจูงใจ การเสริมสร้างภาวะผู้นำ ตลอดจนการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ และบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน

ชูศักดิ์ เทียงตรง กล่าวว่า “การบริหารงานบุคคล คือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยมีจุดมุ่งหมาย เพื่อให้ได้คนดี มีคุณวุฒิ และมีความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ มาทำงานด้วยความสนใจ พึงพอใจ อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล⁶⁷

สมพงษ์ เกษมสิน มีความเห็นว่า “การบริหารงานบุคคลนั้น เป็นการจัดการ เกี่ยวกับบุคคลนับตั้งแต่การสรรหาบุคคลเข้ามาปฏิบัติงาน การดูแลบำรุงรักษา จนกระทั่งพ้นไปจากการปฏิบัติงาน”

สรุป การบริหารงานบุคคล หมายถึง การวางนโยบาย การกำหนด แผนงาน การเลือกสรรบุคคล เข้ามาปฏิบัติงาน การฝึกอบรม การกำหนดค่าตอบแทน การจัดอัตราค่าจ้าง การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้วยความสนใจ พึงพอใจ อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

2.5 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการศึกษา

การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม การศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพ พัฒนาสมรรถภาพ พัฒนาคุณภาพ พัฒนามนุษยภาพ มีนักวิชาการหลายท่าน ได้ให้แนวคิดไว้ดังนี้

⁶⁶ สมศักดิ์ คงเที่ยง, *การบริหารงานบุคคลและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*, กรุงเทพมหานคร : บริษัท มิตรภาพการพิมพ์และสตีวดีโอ จำกัด, 2548 หน้า 15-16

⁶⁷ ชูศักดิ์ เทียงตรง, *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*, กรุงเทพมหานคร : บริษัทอักษราพัฒนา จำกัด, 2535 หน้า 39.

กิติมา ปรีดีติลลิก ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา เป็นการดำเนินทุกอย่างภายในโรงเรียน ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานธุรการและการเงิน การบริหารอาคารสถานที่ การบริหารกิจการนักเรียน การบริหารบุคลากรและการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชน⁶⁸

ถวิล คนฉลาด ได้ให้ความหมายของ การบริหารสถานศึกษาว่า เป็นการบริหารในขอบเขตของหน่วยงานหนึ่งๆ ที่คณะบุคคลร่วมกันดำเนินการในการจัดการศึกษา โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้บริการทางการศึกษาแก่สมาชิก ซึ่งจะส่งผลให้ผู้บริการได้พัฒนาในด้านต่างๆ อันจะนำไปสู่การเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมต่อไป⁶⁹

ปรียาพร วงศ์อนุโรจน์ กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นภารกิจหลักของผู้บริหารที่ต้องกำหนดแบบแผน วิธีการ ขั้นตอนต่างๆในการบริหารงานอย่างมีระบบโดยใช้ศาสตร์และศิลป์ในการดำเนินงาน โดยนำเอาเทคนิคกระบวนการบริหารที่เหมาะสมใช้ให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย⁷⁰

ปราชญา กล้าผจญ และศิริพงษ์ เสาภาายน มีความเห็นว่า การศึกษา จะสร้างคนที่สมบูรณ์แบบ ต้องมีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ การรู้เท่าทัน การศึกษาแต่เดิม “เพื่ออัตตา”ยุคนี้ เป็นการศึกษา “เพื่อชีวา” รู้จักชีวิต ความหมายของชีวิต เข้าใจตัวเอง รู้จักตนเอง พัฒนาตนเอง มีความรู้ความสามารถ ทำตนให้เป็นประโยชน์แก่สังคม การศึกษาต้องทำให้ผู้ที่ศึกษาสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างผู้มีปัญญา มีเหตุผล การจัดการศึกษามี 2 มิติ มิติด้านความรู้ มิติด้านทักษะความสามารถ⁷¹

วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา คือ กิจกรรมต่างๆที่บุคคลหลายๆคนร่วมมือกันดำเนินการเพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุกๆด้าน ได้แก่ บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ พฤติกรรม คุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกับความต้องการและเป้าหมายของสังคมที่คนดำเนินชีวิตอยู่⁷²

⁶⁸ กิติมา ปรีดีติลลิก, *การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น*, กรุงเทพมหานคร : บริษัทอักษรภาพพัฒนา จำกัด, 2532 หน้า 47.

⁶⁹ ถวิล คนฉลาด, “ปัญหาการปฏิบัติงานในโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเลย”, *วิทยานิพนธ์,บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 2540 หน้า 27.

⁷⁰ ปรียาพร วงศ์อนุโรจน์, *การบริหารงานวิชาการ*, กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์พิมพ์ดี, 2544, หน้า 8.

⁷¹ ปราชญา กล้าผจญ และศิริพงษ์ เสาภาายน, *การบริหารจัดการยุคใหม่*, กรุงเทพมหานคร : บริษัท ก.ผล (1966) จำกัด , 2553 หน้า 55-56.

⁷² วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์, *หลักการนิเทศการศึกษา*, กรุงเทพมหานคร : พรศิวการพิมพ์, 2536 หน้า 41.

วินดา การขยัน ได้ให้ความหมายของ การบริหารสถานศึกษา เป็นการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน โดยกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องทางการศึกษาเพื่อให้เยาวชนได้รับการบริการทางการศึกษาให้ บรรลุจุดหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ⁷³

วีระยศ เทียมเงิน ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหาร ได้พยายามเสริมสร้างความร่วมมือให้เกิดแก่ผู้ร่วมงานเพื่อจะได้ดำเนินงานต่างๆในโรงเรียนให้สำเร็จ ลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้⁷⁴

สอองค์ จงสวัสดิ์พัฒนา ได้ให้ความหมายของ การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การ ดำเนินงานของกลุ่มบุคคลที่จัดกิจกรรมทางการศึกษาทางด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงาน บุคคล และการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาแก่สมาชิก ในสังคม⁷⁵

สมคิด นาคขำ ได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาว่า เป็นการบริหารงานใน ขอบเขตของงานในหน่วยงานหนึ่งที่คณะบุคคลร่วมกันดำเนินการ ในการจัดการศึกษาโดยมี จุดมุ่งหมายเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ คือให้งานต่างๆดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บุคลากรใน วิทยาลัยปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แก้ปัญหาในการดำเนินงานต่างๆของโรงเรียน สนอง นโยบายของหน่วยงานรับผิดชอบในระดับสูง และเพื่อเป็นการเตรียมรับความเปลี่ยนแปลงของ แนวคิดใหม่ในการบริหารโรงเรียน อย่างน้อยต้องใช้กระบวนการบริหาร 4 ขั้นตอน คือ การศึกษา สภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ การวางแผน การดำเนินการตามแผน และการประเมินผล⁷⁶

⁷³วินดา การขยัน, “การศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา”, ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยทักษิณ, 2540 หน้า 10.

⁷⁴วีระยศ เทียมเงิน, “การบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษาดีเด่นส่วนกลางสังกัดกรมสามัญศึกษา”, ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2539 หน้า 11.

⁷⁵สอองค์ จงสวัสดิ์พัฒนา, “การใช้ข้อมูลสารสนเทศในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร”, ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2546 หน้า 11.

⁷⁶สมคิด นาคขำ, “การศึกษาการปฏิบัติงานระบบข้อมูลและสารสนเทศของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี”, ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2538 หน้า 13.

สมบูรณั พรธณนภพ อธิบายว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคล ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบของโรงเรียน ได้แก่ การบริหารทางการศึกษาแก่สมาชิกของสังคมให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้⁷⁷

โอภาศ กลัฒแป้น ได้ให้ความหมายของ การบริหารสถานศึกษา คือ กิจกรรมต่างๆ ที่กลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ได้ร่วมกันดำเนินงานโดยอาศัยกระบวนการและทรัพยากรทางการบริหารภายใต้ 6 งาน คือ งานวิชาการ งานบุคลากร งานกิจการนักเรียน งานธุรการ งานการเงินและพัสดุ งานอาคารสถานที่ และความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน เพื่อให้บริการทางการศึกษาแก่ผู้เรียนให้มีความเจริญงอกงามทางด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ และสังคม เพื่อจะได้เป็นพลเมืองที่ดีของชาติต่อไป⁷⁸

สรุป การจัดการศึกษา การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคลที่จัดกิจกรรมทางการศึกษาทางด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาที่กำหนดไว้

2.6 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณ

ความหมายของงบประมาณจะแตกต่างกันออกไปตามกาลเวลาและลักษณะการให้ความหมายของนักวิชาการแต่ละด้าน ซึ่งมองงบประมาณแต่ละด้านไม่เหมือนกัน เช่น นักเศรษฐศาสตร์ มองงบประมาณในลักษณะของการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด นักบริหารจะมองงบประมาณในลักษณะของกระบวนการหรือการบริหารงบประมาณให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยบรรลุเป้าหมายของแผนงานที่วางไว้ นักการเมืองจะมองงบประมาณในลักษณะของการมุ่งให้รัฐสภาใช้อำนาจควบคุมการปฏิบัติงานของรัฐบาล

ความหมายดั้งเดิม งบประมาณหรือ Budget ในความหมายภาษาอังกฤษแต่เดิม หมายถึง กระเป๋าหนังสือใบใหญ่ที่เสนาบดีคลังใช้บรรจุเอกสารต่าง ๆ ที่แสดงถึงความต้องการของประเทศและทรัพยากรที่มีอยู่ในการแถลงต่อรัฐสภา ต่อมาความหมายของ Budget ก็ค่อย ๆ เปลี่ยนจากตัวกระเป๋าเป็นเอกสารต่าง ๆ ที่บรรจุในกระเป๋านั้น

⁷⁷ สมบูรณั พรธณนภพ , *หลักการเบื้องต้นของการบริหารโรงเรียน* ,กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์บรรณกิจ, 2521 หน้า 8.

⁷⁸โอภาศ กลัฒแป้น, “การศึกษาความคิดเห็นของครูอาจารย์ที่มีต่อบทบาทการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา”, *ปริญญาานิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต,บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยทักษิณ, 2540 หน้า 12.*

การงบประมาณ (Budgeting) หมายถึง การจัดทำงบประมาณการจัดทำบัญชีการใช้จ่ายเงิน และการควบคุมตรวจสอบทางการเงินและทรัพย์สิน สามารถแบ่งลักษณะงบประมาณได้ 2 ภาค ส่วน ดังนี้

1.งบประมาณภาครัฐราชการ โดยจัดสรร และจัดทำโดย กระทรวง กรมต่างๆ ไปตามความจำเป็น โดยจัดสรรตามแผนงานโครงการ

2.งบประมาณของภาคเอกชน เป็นทุนที่บริษัท ห้างร้าน ได้มาจากการระดมทุน เช่น หุ้น เงินกู้จากแหล่งธุรกิจ หรืออาจมาจากทุนส่วนตัวการบริหาร จัดสรรมาจากคณะกรรมการตามแผนงานที่คณะกรรมการได้กำหนดนโยบาย หรือกลยุทธ์ไว้⁷⁹

ยาเย็น เรื่องจรูญศรี กล่าวว่า นักการบัญชีจะให้ความหมายงบประมาณในลักษณะว่า งบประมาณ คือ เอกสารอย่างหนึ่งประกอบด้วยข้อความและตัวเลขซึ่งเสนอขอรายจ่ายเพื่อรายการ และวัตถุประสงค์ต่าง ๆ ข้อความจะพรรณนาถึงรายการค่าใช้จ่าย เช่น เงินเดือน ครุภัณฑ์ ค่าใช้จ่าย ฯลฯ หรือวัตถุประสงค์ เช่น การเศรษฐกิจ การศึกษา การป้องกันประเทศ ฯลฯ และมีตัวเลขแนบอยู่ด้วยทุกรายการหรือทุกวัตถุประสงค์

คำจำกัดความที่ศาสตราจารย์ Frank P.Sherwood แห่งมหาวิทยาลัย Southern California ให้ไว้ว่า “งบประมาณ” คือ แผนเปิดเสร็จซึ่งแสดงออกในรูปตัวเงิน แสดงโครงการดำเนินงานทั้งหมดในระยะเวลาหนึ่ง แผนนี้จะรวมถึงการกะประมาณบริหาร กิจกรรม โครงการ และค่าใช้จ่าย ตลอดจนทรัพยากรที่จำเป็นในการสนับสนุนในการดำเนินงานให้บรรลุตามแผนนี้ย่อมประกอบด้วยกรกระทำ 3 ชั้นด้วยกัน คือ 1) การจัดเตรียม 2) การอนุมัติ 3) การบริหาร งบประมาณ ซึ่งหน่วยงานบริหาร กระทรวง ทบวง กรมต่าง ๆ ยื่นเสนอต่อสำนักงบประมาณนั้น จะสะท้อนถึงความคาดหวังของหน่วยงาน กล่าวคือ เป็นจำนวนซึ่งหน่วยงานคาดหวังที่จะได้เห็นในร่างกฎหมายงบประมาณรายจ่ายและที่จะได้ใช้จริง ๆ แต่ก็เป็นไปได้เหมือนกันที่จำนวนเงินงบประมาณรายจ่ายสะท้อนถึงความทะเยอทะยานของหน่วยงาน กล่าวคือ เป็นจำนวนซึ่งหน่วยงานคาดหวังว่าจะได้รับและใช้จ่ายในโครงการต่าง ๆ หากสถานการณ์อำนวย ทั้งนี้เพื่อจะได้รับความสนับสนุนทางการเมือง อย่างไรก็ตามเนื่องจากจำนวนงบประมาณที่ขอย่อมจะมีผลต่อจำนวนงบประมาณที่จะได้รับ ดังนั้นการเสนอของงบประมาณจึงมักจะเป็นกลยุทธ์ จำนวนเงินงบประมาณรวมของแต่ละหน่วยงานที่ได้รับการสนับสนุน ผู้ที่มีส่วนในการทำงบประมาณแต่ละคนจะกำหนดงบประมาณขึ้นจากข้อมูลและข่าวสารต่าง ๆ ที่ได้รับเกี่ยวกับความนิยมของคนอื่นๆ และแสดงความปรารถนาของตนออกมา⁸⁰

⁷⁹ไพฑูริย์ เจริญพันธุ์วงศ์, *การบริหารการศึกษา*, กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, 2547 หน้า 53.

⁸⁰ยาเย็น เรื่องจรูญศรี, *การบริหารงบประมาณ*, กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ศรีสมบัติ, 2552 หน้า 9-11

สรุป การบริหารงบประมาณ หมายถึง แผนเบ็ดเสร็จ ซึ่งแสดงออกในรูปตัวเงินแสดงโครงการดำเนินงานทั้งหมดในระยะหนึ่ง รวมถึงการกะประมาณการบริหารกิจกรรม โครงการและค่าใช้จ่ายตลอดจนทรัพยากรที่จำเป็นในการสนับสนุนการดำเนินงานให้บรรลุตามแผนนี้ ย่อมประกอบด้วยการทำงาน 3 ขั้นตอน คือ (1) การจัดเตรียม (2) การอนุมัติและ (3) การบริหารงบประมาณที่ดีจะต้องเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน ตรงความต้องการของชุมชน

2.7 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับงานสาธารณสุข

การดำเนินงานสาธารณสุขมูลฐานนั้น มีความจำเป็นที่จะต้องเข้าใจแนวความคิดของการสาธารณสุขมูลฐานว่าการสาธารณสุขมูลฐานนั้นมีลักษณะอย่างไร กลวิธีและแนวทางในการดำเนินงานเป็นอย่างไร จึงจะช่วยให้การวางแผนการดำเนินงานสาธารณสุขมูลฐานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับหลักการของการสาธารณสุขมูลฐาน ซึ่งแนวความคิดและหลักการของการสาธารณสุขมูลฐาน

งานควบคุมป้องกันโรคติดต่อในท้องถิ่น การให้ประชาชนทราบว่าในหมู่บ้านมีโรคอะไรที่เป็นปัญหา เช่น โรคอุจจาระร่วง โรคพยาธิ ไข้เลือดออก ซึ่งจำเป็นต้องได้รับการป้องกันและรักษา รวมทั้งการร่วมมือกันในการดำเนินการควบคุมและป้องกันมิให้เกิดโรคระบาดขึ้นได้

การสร้างเสริมภูมิคุ้มกันโรค การให้ประชาชนทราบถึงความสำคัญของการให้วัคซีนป้องกันโรคติดต่อ และนัดหมายเจ้าหน้าที่ออกไปให้บริการแก่ประชาชนตามจุดนัดพบต่าง ๆ

เลวิน (Levin, 1984 : 177-200) กล่าวว่า การดูแลสุขภาพตนเอง คือ กระบวนการที่บุคคลสามัญชนคนหนึ่งๆ ทำหน้าที่ด้วยตนเอง ในด้านการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การวินิจฉัยโรค และการรักษาโรคในระดับขั้นพื้นฐานในระบบบริการสาธารณสุข⁸¹

โอเรม (Orem, 1985 :38-41) กล่าวว่า การดูแลสุขภาพของตนเอง เป็นการปฏิบัติกิจกรรมที่บุคคลริเริ่มและกระทำด้วยตนเอง เพื่อรักษาไว้ซึ่งชีวิต สุขภาพและสวัสดิภาพของตน และเมื่อกระทำอย่างมีประสิทธิภาพจะมีส่วนช่วยให้โครงสร้างหน้าที่ และพัฒนาการดำเนินไปได้ถึงขีดสูงสุด การที่บุคคลจะสามารถดูแลตนเองได้อย่างเหมาะสมนั้น ต้องริเริ่มและปฏิบัติกิจกรรมการดูแลตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยต่อไปนี้ คือ

1. มีความรู้ ความชำนาญ และความรับผิดชอบในการดูแลตนเอง
2. มีแรงจูงใจที่จะกระทำและมีความพยายามอย่างต่อเนื่องจนได้รับผลสำเร็จ
3. ให้ความสำคัญกับการมีสุขภาพดี
4. รับรู้พฤติกรรมดูแลตนเอง สามารถลดอัตราเสี่ยงต่อการเกิดโรคได้

⁸¹ เว็บไซต์ www.esanphc.net (สืบค้นข้อมูลเมื่อ 27 เมษายน 2564)

5. ให้กระทำการกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอ โดยมีข้อบกพร่องหรือการลืมน้อยที่สุด จนบรรลุผลสำเร็จตามต้องการ

6. มีกำลังใจและความตั้งใจสูง ตั้งแต่เริ่มปฏิบัติจนสิ้นสุด⁸²

สรุป งานสาธารณสุขในการดูแลสุขภาพตนเอง คือ กระบวนการที่บุคคล สามัญชนคนหนึ่งๆ ทำหน้าที่ด้วยตนเอง ในด้านการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การวินิจฉัยโรคและการรักษาโรคในระดับขั้นพื้นฐานในระบบบริการสาธารณสุข

2.8 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริการสาธารณสุข

กุลธน ธนาพงศธร ให้ความหมายว่า หมายถึง กิจกรรมซึ่งส่วนใหญ่เป็นสิ่งที่จับต้องไม่ได้แต่สามารถชี้ระบุและสร้างความพอใจให้แก่ผู้รับได้⁸³

พิมลจรรย์ นามวัฒน์ และกิตติ วัฒนกุล (อ้างถึงใน ทิวา ประสุวรรณ, 2547, หน้า 15) ให้ความหมายไว้ว่า หมายถึง กิจกรรมหรือการกระทำใด ๆ ก็ตามที่องค์การจัดให้มีขึ้น เพื่อให้บุคลากรขององค์การได้รับความสะดวกสบายในการปฏิบัติหน้าที่ที่มีความมั่นคงในอาชีพและมีความพึงพอใจในงานที่ทำกล่าวโดยสรุปได้ว่า การบริการหรือการให้บริการต้องมีองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบ คือ ต้องมีกิจกรรมหรือการกระทำต้องจัดเพื่อสนองความต้องการของมนุษย์ทั้งในและนอกองค์การ ต้องสร้างความพึงพอใจให้แก่มนุษย์ทั้งในและนอกองค์การ เพื่อให้กิจกรรมหรืองานนั้นบรรลุเป้าหมายมีประสิทธิภาพ

สรุป การให้บริการ หมายถึง กิจกรรมหรือการกระทำใด ๆ ก็ตามที่องค์การจัดให้มีขึ้น เพื่อให้บุคลากรขององค์การได้รับความสะดวกสบายในการปฏิบัติหน้าที่ที่มีความมั่นคงในอาชีพและมีความพึงพอใจในงาน และได้รับการบริการที่ดี⁸⁴

องค์ประกอบของการบริการที่ดี

1. มีวัสดุที่มีคุณค่าเหมาะสมกับความต้องการของผู้ใช้ทันสมัยและเพียงพอ
2. มีเจ้าหน้าที่ดำเนินการให้บริการที่ดี
3. มีการจัดการที่ดี จัดแบ่งงานบริการได้เหมาะสม

⁸² www.esanphc.net (ค้นเมื่อ 27 เมษายน 2564)

⁸³กุลธน ธนาพงศธร.,*การบริหารงานบุคคล*. นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2528 หน้า 236.

⁸⁴ทิวา ประสุวรรณ, ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการของพนักงานส่วนตำบล ศึกษาเฉพาะกรณีที่ทำกรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแลง. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, 2547 หน้า 26.

หลักในการให้บริการที่ดี

การที่องค์กรหนึ่ง ๆ จะให้บริการแก่บุคลากรของตนในเรื่องอะไรบ้างมากหรือน้อยแค่ไหนเพียงใดนั้น เป็นสิ่งที่แต่ละองค์กรยึดถือปฏิบัติแตกต่างกันไป แต่โดยทั่วไปแล้วมีหลักในการพิจารณาอยู่ 6 ประการ คือ

1. หลักความสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรส่วนใหญ่ กล่าวคือ บริการที่จะจัดให้ นั้น จะต้องตอบสนองความต้องการของบุคลากรส่วนใหญ่หรือทั้งหมด มิใช่เป็นการจัดให้แก่บุคลากรผู้ใด หรือกลุ่มใด โดยเฉพาะเท่านั้น ทั้งนี้ เพราะถ้าหากกระทำเช่นนี้แล้ว จะไม่ทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการให้บริการและไม่คุ้มกับการดำเนินการนั้น ๆ ด้วย

2. หลักความสม่ำเสมอ กล่าวคือ การให้บริการจะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอมิใช่ทำ ๆ หยุด ๆ ตามความพึงพอใจของผู้บริหารระดับสูงขององค์กร ทั้งนี้ เพราะถ้าหากดำเนินการอย่างไม่ต่อเนื่อง จะทำให้บุคลากรขององค์กรไม่เกิดความรู้สึกผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กรได้

3. หลักความสนองตอบความต้องการ กล่าวคือ ประเภทของบริการที่จะจัดขึ้นนั้นจะต้องตอบสนองตรงกับความต้องการที่แท้จริงของบุคลากร มิใช่ตรงกับความต้องการหรือความคิดเห็นของผู้บริหารระดับสูงขององค์กรเพียงบางคนเท่านั้น ด้วยเหตุนี้ ก่อนนี้จะจัดบริการใด ๆ จึงควรมีการสำรวจความต้องการที่แท้จริงของบุคลากรในองค์กรเสียก่อน มิฉะนั้นแล้วบริการที่จัดให้จะสูญเปล่าหรือไม่คุ้มค่าแก่การดำเนินการ

4. หลักความเสมอภาค กล่าวคือ บริการที่จะจัดขึ้นนั้นจะต้องให้บุคลากรทุกคนขององค์กรอย่างเสมอหน้า เท่าเทียมกัน ไม่มีการเลือกปฏิบัติหรือให้สิทธิพิเศษแก่ผู้ใดหรือกลุ่มใด

5. หลักความประหยัด กล่าวคือ การที่องค์กรจะบริการใด ๆ ให้แก่บุคลากรนั้น จะต้องมียุทธศาสตร์เป็นการเสริมสร้างความสามารถของบุคลากรในการช่วยเหลือตนเองได้ต่อไปในอนาคต

6. หลักความสะดวกในการปฏิบัติ กล่าวคือ บริการใด ๆ ที่จะจัดให้มีขึ้นนั้น จะต้องสามารถนำเอาไปใช้ปฏิบัติได้โดยง่าย สะดวก และสิ้นเปลืองทรัพยากรต่าง ๆ ไม่มากไม่เป็นการสร้างภาระยุ่งยากใจแก่บุคลากรขององค์กร⁸⁵

มิลเล็ท (Millet 1956, p.4) ได้ให้รายละเอียดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการบริการ (satisfactory services) หรือความสามารถในการสร้างความพึงพอใจให้กับผู้รับบริการให้พิจารณาจากองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ

1. ความสามารถในการจัดบริการให้อย่างเพียงพอแก่ความต้องการของผู้รับบริการ (ample service)

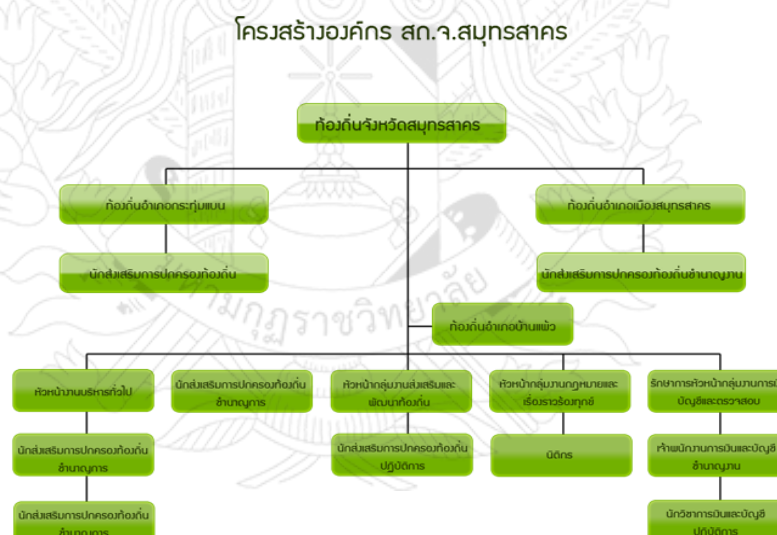
⁸⁵ เรื่องเดียวกัน, หน้า 25.

2. ความสามารถในการจัดบริการให้อย่างยุติธรรม โดยลักษณะการจัดให้มันจะต้องเป็นไปอย่างเสมอภาคและเสมอหน้า (equitable service) แก่ผู้รับบริการ
3. ความสามารถในการจัดบริการให้อย่างต่อเนื่อง (continuous service) โดยไม่มีการหยุดหรือติดขัดในการให้บริการนั้น ๆ
4. ความสามารถในการจัดบริการให้รวดเร็ว ทันต่อเวลา (timely service) ตามลักษณะความจำเป็นรีบด่วนในบริการ และความต้องการของประชาชนนั้นๆ
5. ความสามารถในการพัฒนาบริการที่จัดให้ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพให้มีความเจริญก้าวหน้า (progressive service) ตามลักษณะของการบริการนั้นขึ้นไปเรื่อยๆ⁸⁶

สรุป การบริการสาธารณะกิจกรรมหรือการกระทำใด ๆ ก็ตามที่ต้องการจัดให้มีขึ้น เพื่อให้บุคลากรขององค์การได้รับความสะดวกสบายในการปฏิบัติหน้าที่ที่มีความมั่นคงในอาชีพและมีความพึงพอใจในงานในองค์การบริหารส่วนตำบลจำเป็นต้องมีหลักการ และระบบการบริการสาธารณะที่ดีเพื่อประโยชน์ขององค์การและในชุมชน

2.9 สภาพพื้นที่ที่ศึกษา

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร (อปท. สมุทรสาคร) มีโครงสร้างการบริหารงานดังนี้ ที่มา: (องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร (อปท. สมุทรสาคร)⁸⁷



แผนภูมิที่ 2.1 โครงสร้างองค์กร สก.จ.สมุทรสาคร

⁸⁶ Millett, J.D., *Management in the Public Service: The Best for Effective Performance*. (New York : McGraw-Hill Book Co.Inc,1956) p.4

⁸⁷ เรื่องเดียวกัน, หน้า อปท. สมุทรสาคร.

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร (อปท. สมุทรสาคร)⁸⁸ มีการจัดแบ่งท้องที่ในการปกครองของเขตอำเภอเมืองสมุทรสาคร ไว้ 17 แห่งดังนี้

เทศบาลสมุทรสาคร ครอบคลุมพื้นที่ ตำบลมหาชัย ตำบลท่าฉลอม และตำบลโกรกกรากทั้งหมด

เทศบาลตำบลบางปลา ครอบคลุมพื้นที่บางส่วนของตำบลบ้านเกาะ จำนวน 8 หมู่บ้าน

เทศบาลตำบลนาดี ครอบคลุมพื้นที่ตำบลนาดีทั้งตำบล จำนวน 9 หมู่บ้าน

เทศบาลตำบลท่าจีน ครอบคลุมพื้นที่ตำบลท่าจีนทั้งตำบล จำนวน 7 หมู่บ้าน

เทศบาลตำบลบางหญ้าแพรก ครอบคลุมพื้นที่ตำบลบางหญ้าแพรกทั้งตำบล จำนวน 6 หมู่บ้าน

เทศบาลตำบลคอกกระบือ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลคอกกระบือทั้งตำบล จำนวน 6 หมู่บ้าน

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบ่อ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลบ้านบ่อทั้งตำบล จำนวน 9 หมู่บ้าน

องค์การบริหารส่วนตำบลบางโทรัด ครอบคลุมพื้นที่ตำบลบางโทรัดทั้งตำบล จำนวน 10 หมู่บ้าน

องค์การบริหารส่วนตำบลกาหลง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลกาหลงทั้งตำบล จำนวน 8 หมู่บ้าน

องค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก ครอบคลุมพื้นที่ตำบลนาโคกทั้งตำบล จำนวน 6 หมู่บ้าน

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าทราย ครอบคลุมพื้นที่ตำบลท่าทรายทั้งตำบล จำนวน 8 หมู่บ้าน

องค์การบริหารส่วนตำบลบางน้ำจืด ครอบคลุมพื้นที่ตำบลบางน้ำจืดทั้งตำบล จำนวน 8 หมู่บ้าน

องค์การบริหารส่วนตำบลพันท้ายนรสิงห์ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลพันท้ายนรสิงห์ทั้งตำบล จำนวน 8 หมู่บ้าน

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกขาม ครอบคลุมพื้นที่ตำบลโคกขามทั้งตำบล จำนวน 10 หมู่บ้าน

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเกาะ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลบ้านเกาะ (นอกเขตเทศบาลตำบลบางปลา) จำนวน 8 หมู่บ้าน

⁸⁸ เรื่องเดียวกัน, หน้า อปท. สมุทรสาคร.

องค์การบริหารส่วนตำบลบางกระเจ้า ครอบคลุมพื้นที่ตำบลบางกระเจ้าทั้งตำบล
จำนวน 9 หมู่บ้าน

องค์การบริหารส่วนตำบลชัยมงคล ครอบคลุมพื้นที่ตำบลชัยมงคลทั้งตำบล จำนวน
6 หมู่บ้าน

องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร (อปท. สมุทรสาคร)⁸⁹ มีการจัดแบ่งท้องที่ใน
การปกครองของเขตอำเภอบ้านแพ้ว ไว้ 10 แห่ง เป็น 12 ตำบล 97 หมู่บ้าน ดังนี้

เทศบาลตำบลบ้านแพ้ว ครอบคลุมพื้นที่บางส่วนของตำบลบ้านแพ้ว และตำบลหลัก
สาม

เทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา ครอบคลุมพื้นที่เกษตรพัฒนาทั้งตำบล และบางส่วนของ
ของตำบลคลองตัน

เทศบาลตำบลหลักน้ำ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลยกกระบี่ ตำบลโรงเข้ ตำบลหนอง
สองห้อง และตำบลหนองบัวทั้งตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพ้ว ครอบคลุมพื้นที่ตำบลบ้านแพ้ว (นอกเขต
เทศบาลตำบลบ้านแพ้ว)

องค์การบริหารส่วนตำบลหลักสาม ครอบคลุมพื้นที่ตำบลหลักสาม (นอกเขต
เทศบาลตำบลบ้านแพ้ว)

องค์การบริหารส่วนตำบลหลักสอง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลหลักสองทั้งตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลเจ็ดริ้ว ครอบคลุมพื้นที่ตำบลเจ็ดริ้วทั้งตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองตัน ครอบคลุมพื้นที่ตำบลคลองตัน (นอกเขต
เทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา)

องค์การบริหารส่วนตำบลอำแพง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลอำแพงทั้งตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลสวนส้ม ครอบคลุมพื้นที่ตำบลสวนส้มทั้งตำบล

องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร (อปท. สมุทรสาคร)⁹⁰ มีการจัดแบ่งท้องที่ใน
การปกครองของเขตอำเภอกระทุ่มแบน ไว้ 10 แห่ง เป็น 10 ตำบล 76 หมู่บ้าน ดังนี้

เทศบาลอ้อมน้อย ครอบคลุมพื้นที่ตำบลอ้อมน้อยทั้งตำบล

เทศบาลเมืองกระทุ่มแบน ครอบคลุมพื้นที่ตำบลกระทุ่มแบนทั้งตำบล

เทศบาลเมืองคลองมะเดื่อ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลคลองมะเดื่อทั้งตำบล

เทศบาลตำบลสวนหลวง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลสวนหลวงทั้งตำบล

⁸⁹ เรื่องเดียวกัน, หน้า อปท. สมุทรสาคร.

⁹⁰ เรื่องเดียวกัน, หน้า อปท. สมุทรสาคร.

เทศบาลตำบลดอนไถ่ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลดอนไถ่ทั้งตำบล
 เทศบาลตำบลแคราย ครอบคลุมพื้นที่ตำบลแครายทั้งตำบล
 องค์การบริหารส่วนตำบลท่าไม้ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลท่าไม้ทั้งตำบล
 องค์การบริหารส่วนตำบลบางยาง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลบางยางทั้งตำบล
 องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไข้ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลหนองไข้ทั้งตำบล
 องค์การบริหารส่วนตำบลท่าเสา ครอบคลุมพื้นที่ตำบลท่าเสาทั้งตำบล

ที่มา: ที่ทำการปกครองจังหวัดสมุทรสาคร⁹¹



ภาพที่ 2.1 พื้นที่จังหวัดใกล้เคียง

และในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบในการพัฒนา “องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรสาคร (อปท. สมุทรสาคร)” ไว้ดังนี้ (กลุ่มงานยุทธศาสตร์และนโยบาย, กองยุทธศาสตร์ และแผนงาน, กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. 2560: 1, 15, 30, 50, 67, 82)

๑ การเสริมสร้างความเข้มแข็งบนหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ประเด็น ยุทธศาสตร์ที่ 1 ปัญหาและความท้าทายของการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ประเทศในช่วงเปลี่ยนผ่านการ ปฏิรูปต่อบริบทของการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอีกประการ คือการเสริมสร้างศักยภาพในการ พึ่งตนเองของท้องถิ่น และการเป็นกลไกสำคัญเชิงพื้นที่เพื่อการขึ้นนำการพัฒนาของพื้นที่ และพัฒนา คุณภาพชีวิตประชาชนนำกลไกของท้องถิ่นร่วมสร้างความมั่นคง มั่งคั่ง อย่างยั่งยืนแก่พื้นที่ในความ

⁹¹ การปกครองจังหวัดสมุทรสาคร. การจำแนกเขตเพื่อการจัดการด้านธรณีวิทยาและทรัพยากรธรณี จังหวัดสมุทรสาคร. กรุงเทพฯ: กรมทรัพยากรธรณี, กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม. 2561. หน้า 2.

รับผิดชอบของท้องถิ่น โดยเน้นการเชื่อมโยงหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การพัฒนาการบริหารและการจัดบริการสาธารณะตามบริบทภารกิจของท้องถิ่น และสิ่งสำคัญอย่างสูงสุด คือการดำรงไว้ ซึ่งการเรียนรู้ในหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับวิถีการทำงานของการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นของประเทศไทยในทุกๆ ภารกิจ

๑ การส่งเสริมและพัฒนาการขับเคลื่อนประเทศยุค 4.0 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาประเทศไทย 20 ปี คือเพื่อถ่ายทอดแนวทางการพัฒนาสู่การปฏิบัติในแต่ละช่วงเวลาอย่างต่อเนื่อง และมีการบูรณาการ และสร้างความเข้าใจถึงอนาคตของประเทศไทยร่วมกัน และเกิดการรวมพลังของทุกภาคส่วนในสังคมทั้งประชาชน เอกชน ประชาสังคม ในการขับเคลื่อนการพัฒนาเพื่อการสร้างและรักษาไว้ ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติและบรรลุนิติสัมพันธ์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือคติพจน์ประจำชาติ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” เพื่อให้ประเทศมีขีดความสามารถในการแข่งขัน มีรายได้สูงอยู่ในกลุ่มประเทศพัฒนาแล้ว คนไทยมีความสุข อยู่ดี กินดี สังคมมีความมั่นคง เสมอภาคและเป็นธรรม

๑ การพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรให้มีธรรมาภิบาล ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ความอ่อนแอของระบบการบริหารจัดการในภาครัฐและการขาดธรรมาภิบาลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาท้องถิ่นและประเทศที่เป็นปัญหาอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านความอ่อนแอของการบริหารของภาครัฐ การขาดประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนการบริหารจัดการภาครัฐ ในบริบทภารกิจท้องถิ่นให้บรรลุนิติสัมพันธ์ที่วางไว้ การให้บริการประชาชนและการจัดบริการสาธารณะ ยังไม่ได้มาตรฐานสากล การขาดประสิทธิภาพในการบังคับใช้กฎหมาย การบริหารจัดการและการให้บริการของท้องถิ่นที่ยังขาดประสิทธิภาพ และความโปร่งใส กระบวนการปฏิบัติของท้องถิ่นที่เปิดให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การใช้งบประมาณไม่เพียงพอ รวมทั้งการทุจริตประพฤติมิชอบที่ยังเป็นปัญหาสำคัญของท้องถิ่น ในช่วงต่อจากนี้ไปเป็นช่วงเวลาสำคัญที่ต้องเร่งปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐของท้องถิ่นให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างจริงจัง เพื่อให้เป็นปัจจัยสนับสนุนสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมการพัฒนาพื้นที่และประเทศในทุกด้านให้ประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ในช่วงแผนการปฏิรูปประเทศ และวางพื้นฐานเพื่อให้บรรลุตามกรอบเป้าหมายอนาคตของการพัฒนาประเทศ

๑ การส่งเสริมและพัฒนาบริการสาธารณะเพื่อคุณภาพชีวิต ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 จากปัญหาความไม่เท่าเทียมในการพัฒนาของประเทศ ทำให้เกิดปัญหาความเหลื่อมล้ำและข้อจำกัดในการเข้าถึงบริการที่มีคุณภาพของรัฐ โดยเฉพาะประชาชนในพื้นที่ชนบท และประเด็นดังกล่าวนี้เชื่อมโยงโดยตรงกับภารกิจและหน้าที่ตามกฎหมายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีหน้าที่และอำนาจดูแลและจัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชน

ในท้องถิ่น และนอกจากนั้น ในบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญที่ให้ความสำคัญกับการจัดทำบริการ สาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะที่ต้องสอดคล้องกับรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และที่สำคัญ คือความท้าทายในการจัดบริการสาธารณสุขในรูปแบบการร่วมดำเนินการกับเอกชน หรือหน่วยงานของรัฐ หรือการมอบหมายให้เอกชน หรือหน่วยงานของรัฐดำเนินการที่จะเป็น ประโยชน์แก่ประชาชนในท้องถิ่น และประเด็นที่ท้าทายต่อยุทธศาสตร์การพัฒนาการส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น คือการเสริมสร้างประสิทธิภาพการให้บริการสาธารณะของท้องถิ่น เพื่อการหนุน เสริมการเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว และยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0

๑ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลรองรับภารกิจและทิศทางการพัฒนา ประเทศ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนากลุ่มส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นให้มีความพร้อมและ ความเชี่ยวชาญอย่างมืออาชีพรองรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกรมยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศไทย 20 ปี และยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0 จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการปฏิรูปและพัฒนาบุคลากร ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใหม่ เพื่อให้ได้มาซึ่งกำลังคน ที่มีคุณภาพและปริมาณที่เพียงพอต่อความจำเป็นในการพัฒนา พร้อมทั้งการเสริมสร้างคุณภาพชีวิต และความสุขในการปฏิบัติราชการแก่บุคลากรในทุกระดับอย่างทั่วถึง และที่สำคัญคือการพัฒนา สมรรถนะสากลแก่บุคลากรของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อรองรับการเติบโตของท้องถิ่นและการแข่งขันของประเทศ

๒ การพัฒนาองค์กรด้วยฐานคุณธรรม ความรู้ และสมรรถนะที่สังคมยอมรับ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 องค์กรที่ประสบความสำเร็จต้องมีความสามารถในการสนองต่อความ จำเป็นในการพัฒนาของภารกิจ และการพัฒนาให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ใช้ความ คล่องตัว และการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์อย่างมีประสิทธิภาพ และจะต้องมีความสามารถในการ เตรียมพร้อมต่อสภาพความเปลี่ยนแปลงตามความจำเป็นในการพัฒนาประเทศ และการรับมือกับ ความท้าทายในการส่งเสริมการพัฒนาการปกครองท้องถิ่นที่สามารถเทียบเคียงได้กับสากล

สรุปว่า นับตั้งแต่ที่รัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และรัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มีผลใช้บังคับก่อนจะถูกยกเลิกในเวลาต่อมา และ พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 โดยเฉพาะ พ.ร.บ. ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 ซึ่งเป็นกฎหมายแม่บท และได้ส่งผลให้เกิดความ เปลี่ยนแปลงสำคัญหลายประการต่อการปกครองส่วนท้องถิ่นของไทย ดังจะเห็นได้จากกระบวนการ กระจายอำนาจได้เริ่มต้นขึ้น และดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง ในสภาวะการณ์ที่เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้ง ทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง การปกครองส่วนท้องถิ่นทั้ง 2 รูปแบบทั้งการปกครองส่วน ท้องถิ่นทั่วไป (อบจ. เทศบาล และ อบต.) และการปกครองส่วนท้องถิ่นรูปพิเศษ (กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา) ส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนในการบริหารจัดการชุมชนของ

ตนเอง ทำให้หน่วยงานของการปกครองท้องถิ่น ภาคประชาชนมีความตื่นตัวมากขึ้นในสิทธิเสรีภาพ และบทบาทหน้าที่ของตนเองในฐานะพลเมืองในระบบประชาธิปไตย และมีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการปกครองตนเองมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะการรับรู้ข่าวสาร และการมีส่วนร่วมทางการเมืองในรูปแบบต่างๆ ประกอบกับการพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ทำให้ท้องถิ่นมีความเจริญขึ้นเป็นลำดับ แต่ก็มีได้หมายความว่า การดำเนินนโยบายด้านการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นจะเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ไม่มีปัญหาอุปสรรคใดๆ เกิดขึ้นเลย ในทางกลับกัน กระบวนการกระจายอำนาจนั้นกลับไม่ประสบความสำเร็จสมดังเจตนารมณ์ และหลักการสำคัญในการกระจายอำนาจการปกครองให้กับประชาชนในท้องถิ่นเพื่อให้ได้มีโอกาสบริหารจัดการท้องถิ่นของตนเองอย่างเต็มที่

ส่วนสภาพปัญหาและผลกระทบของการกระจายอำนาจ พบว่า ได้ก่อให้เกิดความเหลื่อมล้ำและความไม่เท่าเทียม แม้จะมีการปรับปรุงแก้ไขและปฏิรูปตามกระบวนการกระจายอำนาจ ก็ยังประสบปัญหาอุปสรรคมากมาย ไม่ว่าจะเป็นการที่รัฐไม่สามารถจัดแบ่งสัดส่วนรายได้ให้ท้องถิ่นได้อย่างเต็มที่ การถ่ายโอนภารกิจในการให้บริการสาธารณะเฉพาะบางเรื่องให้แก่ท้องถิ่นเกี่ยวข้องกังบประมาณเพียงเล็กน้อยทัศนคติและค่านิยมของข้าราชการส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคที่เชื่อว่ามีสถานะสูงกว่าการไม่สามารถจัดเก็บรายได้เองอย่างเพียงพอในการนำมาพัฒนาท้องถิ่นของตน และการมีแนวคิดที่แตกต่างกันระหว่างความคิดที่ว่าเป็นองค์กรที่มีความอิสระ หรืออยู่ในกำกับดูแลมากนักน้อยเพียงใดจึงจะมีความเหมาะสมรวมทั้ง ปัญหาเชิงโครงสร้างที่มีการแบ่งแยกอำนาจหน้าที่ระหว่างการบริหารราชการส่วนภูมิภาคกับการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น หรือการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง ก็ยังคงมีบางส่วนทับซ้อนกัน ก่อให้เกิดช่องว่างของการบริหารและการให้บริการประชาชน ระบบการบริหารงานมีแนวโน้มเป็นแบบระบบราชการมากขึ้นทำให้ขาดความคล่องตัว ไม่สามารถสนองตอบความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เหล่านี้ เป็นเพียงปัญหาอุปสรรคข้อขัดข้องบางส่วนที่เกิดขึ้นกับการปกครองท้องถิ่น

อย่างไรก็ตาม เพื่อให้การดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นเป็นไปตามเจตนารมณ์ของการปกครองท้องถิ่นในระบบประชาธิปไตย และการกระจายอำนาจสู่ประชาชนอย่างแท้จริง อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่น ดังนั้น จึงจำเป็นต้องปรับปรุงแก้ไขและปฏิรูปการปกครองท้องถิ่นที่มีอยู่ในปัจจุบันให้เหมาะสมกับสภาพสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เพื่อให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นสามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนได้อย่างเต็มที่ และมีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น อันเป็นเป้าหมายสำคัญของการกระจายอำนาจการปกครอง ทั้งนี้ การที่จะเปลี่ยนแปลงสิ่งใดๆ ไม่ว่าจะเป็นรูปแบบโครงสร้างอำนาจหน้าที่ของหน่วยการปกครองท้องถิ่น การพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพด้านการบริหารบุคคล การเงินการคลังของท้องถิ่น การเสริมสร้างให้ชุมชนมีความเข้มแข็ง ตระหนักและตื่นตัวทางการเมือง

มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการพัฒนาท้องถิ่น การควบคุม ตรวจสอบการบริหารงานของท้องถิ่น ตลอดจนการสร้างค่านิยมเพื่อต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันให้มีความโปร่งใส สิ่งสำคัญที่สุด คือการให้ประชาชนในท้องถิ่นนั้นๆ ได้มีส่วนร่วมในกระบวนการปรับปรุงแก้ไขและปฏิรูปการปกครองท้องถิ่นของตนหากจะมีขึ้นเพื่อให้ประชาชนได้รับรู้ ทำความเข้าใจและสร้างการยอมรับร่วมกัน ภายใต้หลักนิติรัฐ หลักนิติธรรมและหลักธรรมาภิบาลอย่างแท้จริง

2.10 สรุปการพัฒนาภาวะผู้นำการปกครองส่วนท้องถิ่น

โดยในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้ใช้พื้นที่ของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร เป็นกรณีศึกษาถึงการพัฒนาองค์กร (องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร (อปท. สมุทรสาคร)⁹² โดยพบว่า อปท. สมุทรสาครนั้น มีวิสัยทัศน์; "เป็นองค์กรหลักในการส่งเสริม สนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน " มีพันธกิจ; (1) พัฒนาบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร ให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง โดยนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติราชการ และสามารถทำงานอย่างมืออาชีพ (2) ส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ระดับชาติ ระดับจังหวัด เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน ภายใต้กระบวนการมีส่วนร่วมจากภาคีเครือข่าย (3) พัฒนาระบบการบริหารงบประมาณ การเงิน และการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพ และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว และ(4) พัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงานและระบบการติดตามประเมินผลการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพ โดยยึดหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีจัดการบ้านเมืองที่ดี และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน

และอปท. สมุทรสาคร มีบทบาทอำนาจหน้าที่ > อำนาจหน้าที่ คือ (ก) ดำเนินการเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของกรมในเขตพื้นที่จังหวัด (ข) กำกับ ดูแล และสนับสนุนการปฏิบัติงานของสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอและสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกิ่งอำเภอ (ค) อำนาจการ ประสาน ปฏิบัติงาน และสนับสนุนงานอันเป็นอำนาจหน้าที่ของผู้ว่าราชการจังหวัด ด้านการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ง) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

⁹² องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร (อปท. สมุทรสาคร). สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร. ออนไลน์. เข้าถึงได้จาก <http://samutsakhondla.go.th/order/detail/4867>. สืบเข้าเมื่อ 20 เมษายน 2564.

และอปท. สมุทรสาคร มีหน่วยงานบริหารทั่วไป ดังนี้ (1) รับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารทั่วไปของสำนักงาน ประกอบด้วยงานธุรการ งานสารบรรณ งานการประชุม การประชาสัมพันธ์ การจัด เวิร์ดแลสถานที่ทำงาน งานเลขานุการหัวหน้าสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด ตลอดจนงานอื่นๆ ที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบของกลุ่มงานใด (2) การบริหารงานบุคคลของข้าราชการ และลูกจ้างสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด การขออนุญาตลาในกรณีต่างๆ การเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การขอรับบำเหน็จบำนาญ และการอนุญาตเดินทางไปราชการของข้าราชการ ยกเว้นการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด

โดยอปท. สมุทรสาคร มีกลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น ที่มีหน้าที่ในการปฏิบัติงาน โดยรับผิดชอบเกี่ยวกับงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะเลขานุการ/ผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นจังหวัด ดังนี้ (1) การดำเนินการตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และระเบียบอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เช่น การตรวจสอบการเลื่อนขั้นเงินเดือน การแต่งตั้ง โยกย้าย พนักงานและลูกจ้างในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (2) การจัดทำทะเบียนประวัติสมาชิกสภาท้องถิ่น ผู้บริหารท้องถิ่น พนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (3) การประสานงานกับสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) และคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่างๆ ทั้งในและนอกเขตจังหวัด รวมทั้งการประสานงานกับคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) (4) การคัดเลือกกรรมการผู้แทนข้าราชการ ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในและคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นจังหวัด (ก.จังหวัด) (5) ดำเนินการจัดประชุมคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นจังหวัด (ก.จังหวัด) การแจ้งมติที่ประชุมคณะกรรมการฯ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลท้องถิ่นให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือปฏิบัติ (6) การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้แก่ข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น บุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่น สมาชิกสภาและผู้บริหารท้องถิ่น (7) ให้คำปรึกษาแนะนำทางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ มาตรฐาน และหลักเกณฑ์ต่างๆ แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

และอปท. สมุทรสาคร มีกลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาท้องถิ่นดังนี้ (1) ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานและลูกจ้างสถานธนานุบาล การเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ (ยกเว้นการดำเนินการทางวินัยของพนักงานและลูกจ้างสถานธนานุบาล) การออกหนังสือรับรองบุคคลสมาชิกสภาท้องถิ่น การออกบัตรประจำตัวของสมาชิกสภาท้องถิ่นและผู้บริหารท้องถิ่น และการลาต่างๆ ของผู้บริหารท้องถิ่น (2) การพิจารณา ตรวจสอบ และกลั่นกรอง

ร่างแผนพัฒนาระยะปานกลาง (3 ปี) และแผนพัฒนาประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การสนับสนุนด้านวิชาการ ข้อมูลและให้คำปรึกษาแนะนำในด้านการวางแผนพัฒนาการประสาน แผนพัฒนาและการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (3) การ รวบรวมข้อมูลวิเคราะห์ พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศท้องถิ่น เช่น ข้อมูลบุคคล (สมาชิกสภา/ ผู้บริหาร ข้อมูลด้านรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การติดตามความก้าวหน้าโครงการ อินเตอร์เน็ตตำบล รวมทั้งติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี กระทรวงมหาดไทย และกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น (4) ดำเนินการประสานและให้การ สนับสนุนการถ่ายโอนกิจกรรมบริหารสาธารณะให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามที่กฎหมาย กำหนด (5) การประสานงานโครงการเพื่อขอรับเงินอุดหนุนเฉพาะกิจด้านโครงสร้างพื้นฐาน หรือเงิน อุดหนุนเฉพาะกิจอื่นๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การดำเนินการด้านเงินกู้ขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น การพัฒนารายได้ท้องถิ่น เช่น ภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีป้าย การจัดทำแผนที่ภาษี และทะเบียนทรัพย์สิน และการจัดสรรภาษีและรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และการจัดหา ประโยชน์ในทรัพย์สินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (6) ประสานการดำเนินการและจัดทำแผนที่ ยุทธศาสตร์ (Strategy Map) ของสำนักงานปกครองท้องถิ่นจังหวัดและสำนักงานส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่นอำเภอ เพื่อกำหนดทิศทางทางปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และ แผนปฏิบัติการของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น (7) ให้การสนับสนุนและร่วมปฏิบัติงาน ในการเร่งรัด ติดตามและประเมินผลการดำเนินภารกิจตามแผนงาน/โครงการหรือภารกิจใดๆ ที่มี ความสำคัญต่อผลสำเร็จตามประเด็นยุทธศาสตร์ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่นจังหวัดและสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ เพื่อประกอบการพิจารณาทบทวน และหาข้อสรุปเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจังในการปฏิบัติการของกรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น (8) ให้ความช่วยเหลือและเป็นที่ปรึกษาของท้องถิ่นจังหวัดในการสื่อสารและสร้างความเข้าใจ ให้บุคลากรในสังกัดดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกันเพื่อนำไปสู่การบรรลุผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์ พันธ กิจและแผนปฏิบัติการของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (9) ปฏิบัติงานอื่นๆ ตามนโยบายของ รัฐบาลและกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นตามที่ได้รับมอบหมาย

อปท. สมุทรสาคร มีกลุ่มงานกฎหมายระเบียบและเรื่องร้องทุกข์ ที่ดำเนินงานดังนี้

(1) ให้คำปรึกษา แนะนำ ตอบข้อหารือด้านระเบียบกฎหมายท้องถิ่น การดำเนินการขออนุมัติ ยกเว้น การปฏิบัติตามระเบียบและการขอจำหน่ายหนี้สูญขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การดำเนินการ จัดซื้อจัดจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การดำเนินการอื่นใดที่เกี่ยวข้องที่เป็นอำนาจของผู้ว่า ราชการจังหวัด ตลอดจนการพิจารณาผู้ละทิ้งงานจัดซื้อจัดจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (2) ตรวจสอบร่างข้อบัญญัติ เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีหรืองบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนการตรวจสอบร่างข้อบัญญัติ ร่างเทศบัญญัติ ร่างข้อบังคับ

เกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เช่น พระราชบัญญัติควบคุมอาคารและสิ่งก่อสร้าง พระราชบัญญัติการสาธารณสุข เป็นต้น (3) ตรวจสอบและรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการจัดตั้ง ยุบ ยุบรวมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การเปลี่ยนแปลงเขตการปกครองส่วนท้องถิ่น การเปลี่ยนชื่อ การเปลี่ยนดวงตราองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การกำหนดชั้นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินการเกี่ยวกับการทำกิจการนอกเขต หรือทำกิจกรรมร่วมกันระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (4) ดำเนินการเกี่ยวกับการประชุมสภาท้องถิ่น รวมทั้งข้อหารือระเบียบกฎหมาย ข้อบังคับ การประชุมสภาท้องถิ่นหรือการยุบสภาท้องถิ่น (5) ดำเนินการเกี่ยวกับการเลือกตั้งสมาชิก หรือผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (6) ประสานการดำเนินการเกี่ยวกับงานคดีแพ่ง คดีอาญา กรณีข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องหาว่ากระทำผิดคดีอาญาหรือคดีแพ่ง (7) ประสานการดำเนินการเกี่ยวกับงานคดีปกครอง กรณีเกี่ยวกับข้อพิพาทอันเนื่องมาจากการกระทำหรือละเว้นการกระทำโดยไม่ชอบด้วยกฎหมายของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (8) ประสานการดำเนินการเกี่ยวกับงานคดีละเมิด กรณีข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกระทำให้เกิดความเสียหาย หรือกระทำละเมิดต่อบุคคลภายนอก หรือหน่วยงานของรัฐ ตามพระราชบัญญัติความผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ.2539 และระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยหลักเกณฑ์การปฏิบัติเกี่ยวกับความรับผิดชอบทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. 2539 และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง (9) ประสานการดำเนินการเกี่ยวกับการติดตามผลทางแพ่งและทางอาญาของพนักงาน ลูกจ้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกรณีที่เกิดการทุจริตหรือมีกรณีผิดปกติทางการเงิน และรายงานผลให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นทราบ (10) ประสานการดำเนินการเกี่ยวกับงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับนิติกรรมสัญญา (11) การปฏิบัติตาม พ.ร.บ.ข้อมูลข่าวสาร พ.ศ. 2540 (12) ดำเนินการเกี่ยวกับการร้องทุกข์กล่าวโทษ ร้องเรียนข้าราชการสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ข้าราชการ พนักงานท้องถิ่น และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนการดำเนินการทางวินัย การร้องเรียนกล่าวโทษผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น การแต่งตั้ง หรือถอดถอน ผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่น (13) การประสานกับคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) และคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นจังหวัด (ก.จังหวัด) เกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

และอปท. สมุทรสาคร มีกลุ่มงานการเงินบัญชีและการตรวจสอบ ดังนี้ (1) การดำเนินการด้านการเบิกจ่ายเงินต่างๆ ของข้าราชการ และลูกจ้างในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ และของข้าราชการ หรือพนักงานตามโครงการถ่ายโอนบุคลากร งานการเงินที่เกี่ยวกับสหกรณ์ออมทรัพย์ข้าราชการ เงิน ฌปค. หรือเงินภาษี งานพัสดุ ครุภัณฑ์ การเบิกจ่ายเงินอุดหนุนทั่วไป เงินอุดหนุนเฉพาะกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การขอ

กันเงินไว้เบิกเหลือในปี และการขอขยายเวลาการเบิกจ่ายเงิน งานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเงินของ
 สถานธนาภิบาล การรับรองลายมือชื่อผู้เบิกเงินจากคลังจังหวัดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การ
 รายงานทางด้านการเงินตามหนังสือสั่งการ ระเบียบและกฎหมายกำหนด (2) การจัดทำบัญชีเงินสด
 บัญชีแยกประเภท บัญชีเงินคงเหลือประจำวัน ตรวจสอบใบเสร็จรับเงินและหลักฐานการจ่ายเงิน การ
 จัดสรร ควบคุมงบประมาณ การรายงานและงบเดือน การของบประมาณค่าใช้จ่ายต่างๆ จากกรม
 ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (3) การวางระบบการควบคุมภายในของสำนักงานส่งเสริมการปกครอง
 ท้องถิ่นจังหวัดและสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอรวมทั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 (4) ตรวจสอบการเงิน การบัญชี การพัสดุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ถูกต้องเป็นไปตาม
 กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และหลักเกณฑ์ที่กำหนด ตลอดจนติดตามผลการแก้ไขข้อบกพร่องตาม
 รายงานการตรวจสอบที่แจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทราบ และรายงานผลการตรวจสอบการเงิน
 การบัญชี การพัสดุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ผู้ว่าราชการจังหวัดและกรมส่งเสริมการปกครอง
 ท้องถิ่นทราบ (5) ติดตามผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามข้อเสนอแนะของ
 สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในการตรวจสอบงบการเงิน หรือตรวจสอบบัญชีประจำปี และสรุปผล
 การดำเนินการรายงานให้สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินทราบ พร้อมทั้งรายงานการส่งเสริมการ
 ปกครองท้องถิ่น (6) ติดตามผลการสอบทานการปฏิบัติงานด้านการคลังของผู้บริหารองค์กรปกครอง
 ส่วนท้องถิ่น พร้อมทั้งรายงานให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นทราบ (7) ติดตามผลการวางระบบ
 การควบคุมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามระเบียบคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินด้วย
 การกำหนดมาตรฐานการควบคุมภายใน พ.ศ.2544 และรายงานให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
 ทราบ (8) ให้คำปรึกษา แนะนำ กำหนดแนวทางและแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการเงิน การบัญชี ของ
 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ถูกต้องเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับและหลักเกณฑ์ที่กำหนด
 และปฏิบัติงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย

สรุปว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร (อปท. สมุทรสาคร) มีความต้องการ
 ที่จะผลักดันการพัฒนาองค์กรของตนเอง ให้มีกระบวนการในการเพิ่มพูนสมรรถนะภายในองค์กร
 โดยมีการวางแผนล่วงหน้าอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดเปลี่ยนแปลงอย่างมีระเบียบแบบแผนไปสู่
 เป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งเอื้อประโยชน์ต่อการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้สภาพ
 เศรษฐกิจสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง และอปท. สมุทรสาคร มองว่าแนวคิดของการ
 พัฒนาองค์กรเกิดจากการเปลี่ยนแปลงทาง เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การแข่งขัน ความก้าวหน้า
 ทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ระบบการติดต่อสื่อสารที่ทันสมัย การตอบสนองความต้องการ
 ของบุคคล การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและเกิดความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงาน ซึ่งจำเป็นต้องอาศัย
 บุคลากรที่มีศักยภาพ มีการวางแผนล่วงหน้าและกำหนดเป้าหมายความสำเร็จร่วมกันเพื่อให้องค์กร
 สามารถดำรงอยู่ได้อย่างเหมาะสม และดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยอปท. สมุทรสาคร

มีวัตถุประสงค์ของการพัฒนาองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร ส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับมีการวางแผนและปฏิบัติงานโดยยึดเป้าหมายเป็นหลัก มีทัศนคติที่ดีร่วมมือร่วมใจในการทำงาน สร้างความเชื่อมั่น ให้แก่บุคลากร ตลอดจนการแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้งระหว่างบุคคลภายในองค์กร รวมถึงอุปท. สมุทรสาคร ได้มองว่ากระบวนการพัฒนาองค์กรต้องให้ความสำคัญต่อการกำหนดความต้องการจำเป็นในการปรับปรุงองค์กร การวินิจฉัยองค์กรโดยการรวบรวมข้อมูลปัญหา และสถานการณ์ในปัจจุบันการออกแบบวิธีการพัฒนาองค์กร และการประเมินผลเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และประการสุดท้ายที่อุปท. สมุทรสาคร ได้เน้นย้ำถึงกลยุทธ์ในการพัฒนาองค์กร เป็นแนวทางการดำเนินงานเพื่อให้องค์กรได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและรวดเร็วมากขึ้น โดยต้องอาศัยการระดมพลังสมองของบุคลากร การสื่อสารภายในกลุ่ม การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ มีนโยบายในการดำเนินงานที่ชัดเจน การปรับโครงสร้างองค์กรรวมทั้งการปรับระบบการทำงานใหม่ ซึ่งส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งองค์กรนั่นเอง

อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาที่ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวคิดตะวันตก จะเห็นได้ว่ามีข้อบกพร่องหรือยังไม่สมบูรณ์ครบทุกส่วนของการพัฒนา ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมองว่าหากนำหลักพุทธปรัชญาเถรวาท โดยเฉพาะหลักสัปปุริสธรรม 7 ประการมาบูรณาการเพื่อเติมเต็มก็จะทำให้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ซึ่งผู้วิจัยจะได้กล่าวถึง รายละเอียดเกี่ยวกับหลักพุทธปรัชญาเถรวาทในบทที่ 3 เป็นลำดับต่อไป



บทที่ 3

หลักพุทธปรัชญาเถรวาทเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาทในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรสาคร” ได้นำเสนอแนวคิดหลักพุทธธรรม ตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาทในการพัฒนาภาวะผู้นำ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร ที่ถือได้ว่าเป็นหลักธรรมตามแนวพุทธปรัชญาของผู้นำและการพัฒนาภาวะผู้นำ อันจะนำไปสู่วิถีและแนวทางการประพฤติและปฏิบัติเพื่อการดำเนินงานขององค์กรไปสู่จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ โดยมีรายละเอียดดังนี้

- 3.1 แนวคิดเกี่ยวกับหลักพุทธปรัชญาเถรวาท
- 3.2 หลักพุทธปรัชญาเถรวาทที่เหมาะสมกับการพัฒนาภาวะผู้นำ
- 3.3 สรุป

3.1 แนวคิดเกี่ยวกับหลักพุทธปรัชญาเถรวาท

หลักธรรมในการพัฒนาผู้นำและภาวะผู้นำตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาทนั้น หลักธรรมของผู้นำและภาวะผู้นำ ถือเป็นแนวทางหนึ่งที่สามารถนำมาแก้ปัญหาจริยธรรมของผู้นำและภาวะผู้นำ เนื่องจากเป็นหลักที่ทำให้เกิดการพัฒนาที่ดี แก่ผู้นำผู้ปกครองและผู้บริหารบ้านเมืองระดับต่าง ๆ ซึ่งผู้นำและภาวะผู้นำที่จะประสบความสำเร็จได้นั้น ต้องมีหลักธรรมในการเป็นผู้นำและภาวะผู้นำ และคุณสมบัติของผู้นำและภาวะผู้นำที่ดี นั้นหมายถึงความเป็นผู้มีศักยภาพในตัวเอง ทั้งทางร่างกาย จิตใจ ความรู้ และความสามารถ พร้อมทั้งจะปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างชาญฉลาด และประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ตามที่ได้วางเป้าหมายเอาไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

พุทธปรัชญาเถรวาทนั้น ได้กล่าวถึงหลักธรรมสำคัญในการเป็นผู้นำและภาวะผู้นำไว้หลายหลักธรรมด้วยกัน เช่น ทศพิธราชธรรม พรหมวิหาร 4 ธรรมาธิปไตย สปัปฺริสธรรม 7 ราชสังคหวัตถุ 4 หลักเบญจศีลและเบญจธรรม หลักปาปนิกรธรรม หลักสามัคคีธรรม และหลักสาราณียธรรม เป็นต้น ซึ่งหลักธรรมดังกล่าวถือเป็นการสร้างเสริมผู้นำและภาวะผู้นำ ให้เป็นผู้นำและมีภาวะผู้นำที่มีคุณธรรม จริยธรรมในการบริหารจัดการทั้งสิ้น ผู้นำและภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรมได้อาศัย “ธรรม” เป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารจัดการกิจการงานทุกอย่างให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เพื่อประโยชน์สุขแห่งหมู่คณะ องค์กร สังคมอย่างมั่นคง และยั่งยืนตลอดไป

พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) และเสฐียรพงษ์ วรรณปก กล่าวว่า การที่พุทธปรัชญาเถรวาทเน้นคุณธรรมเป็นสำคัญ เพราะถือว่าเมื่อผู้นำและภาวะผู้นำมีคุณธรรมแล้วประชาชนย่อมอยู่เป็นสุข คุณธรรมของการเป็นผู้นำและภาวะผู้นำนั้น เป็นหลักของการบริการที่ดี เรียกว่า ธรรมาธิปไตย หมายถึงการบริหารโดยถึงธรรมเป็นใหญ่ กล่าวคือยึดหลักบรรทัดฐาน หลักการและ

คุณธรรม เป็นแนวทางในการบริหาร และการบริหารนั้นต้องใช้ทั้งพระเดชและพระคุณ หรือใช้อำนาจ และคุณธรรม ซึ่งจะทำให้ได้ทั้งน้ำใจและผลของงาน¹

ในหลักธรรมทางพุทธปรัชญาเถรวาท ได้กล่าวถึงผู้นำและภาวะผู้นำ ที่มีลักษณะใช้ทั้ง พระเดชและพระคุณ ดีเทียบหรือชี้ผิดถูกที่ควรติหรือชี้ข้อผิดข้อถูก ซึ่งหลักธรรมต่าง ๆ ในทางพุทธ ปรัชญาเถรวาท ที่ปรากฏในพระพุทธานุศาสน์ที่ ผู้นำและภาวะผู้นำสามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้ เหมาะสมกับยุคปัจจุบันได้เป็นอย่างดี โดยใช้ควบคู่กับกฎหมายรัฐธรรมนูญ และระเบียบข้อบังคับของ แต่ละสังคมองค์กร หรือหน่วยงานนั้น ๆ เพื่อให้งานบริหารลุล่วงไปด้วยดีและมีประสิทธิภาพ มีดังนี้

3.1.1 ความหมายของผู้นำตามหลักพุทธปรัชญาเถรวาท

ความหมายผู้นำในทางหลักพุทธปรัชญาเถรวาท ตามรูปศัพท์ความหมายของผู้นำตามรูป ศัพท์นั้น คำว่า “ผู้นำ” มาจากภาษาบาลีว่า นายก แยกศัพท์ดังนี้ นี้ ธาตุในความนำไป ญฺ ปัจจย รัสสะ อี เป็น อี วิการ อี เป็น เอ แปลง เอ เป็น อย ทีฆะ อ ที่ อย เป็น อา เนื่องจากเป็นปัจจัยที่เนื่อง ด้วย ญ แปลง ญฺ เป็นอก สำเร็จรูปเป็น นายก มีรูป วิเคราะห์ว่า เนติติ นายโก บุคคลใด ย่อมนำไป เหตุนั้น บุคคลนั้น ชื่อว่า ผู้นำไป

พระมหาสมปอง มุทิโต ในคัมภีร์อภิธานวรรณนา ให้ความหมายตามรูปศัพท์คำว่า ผู้นำว่า นายก (นี นเย + ญฺ) พระพุทธเจ้า, ผู้นำ สตเต สัสสารณณวโต นิพพานปารี เนติติ นายโก ผู้นำสัตว์ ออกจากห้วงสมุทร คือสงสารไปฝั่งแห่งพระนิพพาน จึงทรงพระนามว่า นายกะ (แปลง ญฺ เป็น อก, พฤทธิ อี เป็น เอ, อาเทศ เอ เป็น อาย, วิปสสี นาม นายโก พระพุทธเจ้าพระนามว่า วิปสสี²

นอกจาก นายโก ศัพท์นี้แล้ว ในคัมภีร์อภิธานวรรณนา ยังพบศัพท์ที่มีความหมายตามรูป ศัพท์ว่า ผู้นำ คือคำว่า วินายโก ดังปรากฏในคัมภีร์นี้ว่า วินายก (วิ + นี ปาปุณเน + ญฺ) พระพุทธเจ้า ผู้แนะนำ, ผู้นำสัตว์ไปสู่นิพพาน พหุติ วินยอนุบายเหติ สตเต วินติ ทเมตติ วินายโก พระพุทธเจ้า ผู้ทรง ฝึกสัตว์ทั้งหลายด้วยอุบายเครื่องฝึกเป็นอันมาก จึงทรงพระนามว่า วินายกะ ทิต วิณยติ อนุสาสติติ วินายโก ผู้ทรงแนะนำประโยชน์แก่อกุล พระนามว่า วินายกะ (แปลง ญฺ เป็น อก, พฤทธิ อี เป็น เอ, แปลง เอ เป็น อาย, ลบสระหน้า) ปียทสสี วินายโก พระพุทธเจ้าพระนามว่า วิปสสี

สรุปว่า คำว่าผู้นำในคัมภีร์อภิธานวรรณนา ในทางหลักพุทธปรัชญาเถรวาทนั้น มุ่งเน้นไปที่ พระพุทธเจ้า เพราะพระพุทธเจ้า เป็นผู้นำของศาสนา ทรงมีหน้าที่แนะนำสั่งสอนเหล่าสัตว์ ให้ ไปสู่ความสำเร็จและความดีงาน อันได้แก่ มรรค ผล นิพพานนั่นเอง

¹ พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธมมจิตโต) และเสฐียรพงษ์ วรรณปก. *คุณธรรมสำหรับนักบริหาร*. กรุงเทพฯ: สหธรรมิก. 2536. หน้า 17-18.

² พระมหาสมปอง มุทิโต. *คัมภีร์อภิธานวรรณนา*. กรุงเทพฯ: ธรรมสภา. 2547. หน้า 103-104.

3.1.2 เป้าหมายของพุทธปรัชญา

ความหมายของผู้นำตามอรรถะในทางหลักพุทธปรัชญาเถรวาท หรือตามเนื้อความนั้น ในคัมภีร์พระไตรปิฎก มีคำที่มีความหมายบ่งถึงผู้นำ อยู่หลายคำด้วยกัน กล่าวคือคำว่าผู้นำ หมายถึง พระพุทธเจ้า ตามที่ปรากฏใน มารธิตุสูตรว่า³

“นางราคาธิตามาร ได้กราบทูลพระผู้มีพระภาคด้วยคาถาว่า พระศาสดาผู้นำหมู่สงฆ์ได้ตัด ตัณหาขาดแล้ว และชนผู้มีศรัทธาเป็นอันมาก จักประพติตตามได้แน่ พระศาสดาพระองค์นี้เป็นผู้ไม่มี ความอาลัย ตัดขาดจากม้อมัจจุราชได้แล้ว จักนำหมู่ชนเป็นอันมากไปสู่ฝั่งได้แน่ พระผู้มีพระภาคตรัส ว่า พระตถาคตทั้งหลายผู้เป็นมหาวิระ ย่อมนำสัตว์ไปด้วยพระสัทธรรม เมื่อพระตถาคตนำไปอยู่โดย ธรรม ความริษยาจะมีแก่ท่านผู้รู้ได้อย่างไร”

สรุปว่า ตามความที่ปรากฏในพระสูตรนี้ แสดงให้เห็นถึงความเป็นผู้นำของพระพุทธเจ้าทรง นำหมู่สัตว์ไปสู่ความสำเร็จหรือจุดหมายปลายทางที่ทรงวางไว้ หรือทรงตั้งปณิธานไว้ หมายความว่า พระพุทธเจ้าเป็นผู้สามารถที่จะช่วยให้คนไปถึงจุดหมายได้ เพราะคนที่ต้องการไปถึงจุดหมาย ปลายทางในทางพุทธปรัชญาเถรวาท คือการพ้นทุกข์ หรือการได้ประสบความสุข คือได้บรรลุมรรค ผล นิพพาน แต่เขาไม่รู้ทางหรือวิธี พระพุทธเจ้าทรงค้นพบทางที่ไปสู่จุดหมายนั้น แล้วจึงมาช่วย ชี้แนะ หรือบอกทางให้ ด้วยพระสัทธรรมหรือธรรมะคำสอนของพระองค์ ดังนั้นพระพุทธเจ้าจึงทรงเป็น ผู้นำชั้นเยี่ยมในโลก

คำว่า ผู้นำ หมายถึงคนที่เป็นใหญ่ในหมู่ ดังที่ปรากฏใน อรุณเวลปาฏิหาริยกถา ความว่า “สมัยนั้น ชฎิล 3 คน คืออรุณเวลกัสสปะ นทีกัสสปะ คยาก็สสปะ อาศัยอยู่ที่ ตำบลอรุณเวลา ในชฎิล 3 คนนั้น ชฎิลอรุณเวลกัสสปะเป็นผู้นำ เป็นผู้ฝึก เป็นเลิศ เป็นหัวหน้า เป็นประธานของชฎิล 500 คน ชฎิลนทีกัสสปะเป็นผู้นำ เป็นผู้ฝึก เป็นเลิศ เป็นหัวหน้า เป็นประธานของชฎิล 300 คน ชฎิลคยาก็สส ปะเป็นผู้นำ เป็นผู้ฝึก เป็นเลิศ เป็นหัวหน้า เป็นประธาน ของชฎิล 200 คน”⁴

สรุปว่า ข้อความตามที่ปรากฏในพระสูตรแสดงให้เห็นถึงผู้นำในทางพุทธปรัชญาเถรวาทว่า หมายถึงผู้ที่ เป็นใหญ่ในหมู่คณะ ทำหน้าที่ดูแลหมู่คณะ ให้มีความสงบเรียบร้อย และประสบ ความสำเร็จได้ ซึ่งในทางพุทธปรัชญาเถรวาท นอกจากท่านอรุณเวลกัสสปะ นทีกัสสปะ และ คยาก็สสปะแล้ว พระมหาเถระอีกหลายท่านก็นับได้ว่าเป็นผู้นำ เช่น พระสารีบุตรเถระ และ พระโมคคัลลานเถระ ดังที่พระพุทธองค์ตรัสไว้ใน จาตุมสูตรว่า⁵

³ ส.ส (ไทย) 15/161/215.

⁴ ม.ม. (ไทย) 13/160/181

⁵ ม.ม. (ไทย) 13/160/182.

“พระผู้มีพระภาค รับสั่งเรียกท่านพระมหาโมคคัลลนะมาตรัสว่า “โมคคัลลนะ เมื่อเรา ขับไล่ภิกษุสงฆ์ เธอได้มีความคิดอย่างไร”

ท่านพระมหาโมคคัลลนะกราบทูลว่า

“ข้าแต่พระองค์ผู้เจริญ เมื่อพระผู้มีพระภาค ทรงขับไล่ภิกษุสงฆ์ ข้าพระองค์ได้มีความคิด อย่างนี้ว่า

“พระผู้มีพระภาค ทรงขับไล่ภิกษุสงฆ์แล้ว บัดนี้พระผู้มีพระภาคจักทรงมีความชวนชวายน้อย เจริญธรรมเครื่องอยู่เป็นสุขในปัจจุบันอยู่ ข้าพระองค์และท่านสารีบุตรจักช่วยกันบริหาร ภิกษุสงฆ์”

“ดีละ ดีละ โมคคัลลนะ ความจริง เราสารีบุตรหรือโมคคัลลนะเท่านั้น ควรบริหาร ภิกษุสงฆ์”

สรุปว่า ข้อความในพระสูตรที่ยกมานี้ แสดงชี้ให้เห็นว่า พระพุทธองค์ ทรงยกย่องและไว้วางใจพระอัครสาวกทั้งสอง เพราะเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถที่จะบริหารหมู่คณะได้ ซึ่งโดยปกติแล้ว พระอัครสาวกทั้งสองก็เป็นหัวหน้าของภิกษุ ผู้เป็นบริวารถึง 250 รูป ดังนั้น ท่านจึงมีภาวะความเป็นผู้นำอยู่ตลอดเวลา

ซึ่งนอกจากพระอัครสาวกแล้ว พระมหากัสสปะ ซึ่งมีบริวารประมาณ 500 ตลอดจนอุปชฌาย์ พระอาจารย์ พระวินัยธร พระธรรมกถึก เป็นต้น เป็นผู้ที่น่าเชื่อถือ มีตำแหน่งผู้นำในทางพระพุทธศาสนาเช่นกัน

แต่ถึงอย่างไรก็ดี ในสมัยพุทธกาลไม่ปรากฏว่า พระพุทธองค์ทรงแต่งตั้งให้ภิกษุรูปใดรูปหนึ่ง ทำหน้าที่ในการปกครองคณะสงฆ์ ทั้งในขณะที่ทรงพระชนม์และหลังจากที่พระองค์ทรงปรินิพพานไปแล้วก็ตาม พระพุทธเจ้าได้ทรงยึดถือหลักพระธรรมวินัย เป็นพระศาสนาแทนพระองค์ ดังที่พระองค์ตรัสไว้ว่า ในมหาปริพพานสูตรว่า⁶

“พระผู้มีพระภาครับสั่งเรียกท่านพระอานนท์มาตรัสว่า อานนท์ บางทีพวกเขาอาจจะคิดว่า ปาพจน์มีพระศาสดาล่วงลับไปแล้ว พวกเขาไม่มีพระศาสดา ข้อนี้พวกเขาไม่พึงเห็นอย่างนั้น ธรรมและวินัยที่เราแสดงแล้วบัญญัติแล้วแก่เธอทั้งหลาย หลังจากเราล่วงลับไป ก็จะเป็นศาสดาของเธอทั้งหลาย”

ผู้นำ หมายถึงพระราชา เนื่องจากพระราชาทรงทำหน้าที่เป็นผู้นำ คือผู้ปกครองดูแลแคว้น แคว้น และผู้คนทั้งหลายในแคว้นแคว้น หรือในรัฐ หรือประเทศที่ตนปกครองนั้น ให้มีความสุข ความเจริญ และความดีงาม พระราชาจึงถือว่าเป็นผู้นำสูงสุดของแคว้นแคว้นในฝ่ายอาณาจักร

⁶ ที.ม. (ไทย) 10/216/164.

พระไตรปิฎกให้ความสำคัญกับพระราชชา ผู้ทำหน้าที่ปกครองรัฐให้มีความเจริญรุ่งเรืองและประสบความสุข ดังที่ปรากฏใน มหาสุทฺสสนสูตรว่า⁷

“อานนท์ พระเจ้ามหาสุทฺสสนะ ทรงสมบรูณ์ด้วยฤทธิ์ (ความสำเร็จ) 4 ประการ ฤทธิ์ 4 ประการ อะไรบ้าง คือ (1) พระเจ้ามหาสุทฺสสนะ มีพระรูปร่างงาม น่าดู น่าเลื่อมใส มีพระฉวี ผุดผ่องยิ่งนักเกินกว่าคนอื่น ท้าวเธอทรงสมบรูณ์ด้วยฤทธิ์ประการ ที่ 1 นี้ (2) พระเจ้ามหาสุทฺสสนะ มีพระชนมายุยืนยาวนานเกินกว่าคนอื่น ท้าวเธอทรงสมบรูณ์ด้วยฤทธิ์ประการที่ 2 นี้ (3) พระเจ้ามหาสุทฺสสนะ มีพระโรคพาธน้อย มีความทุกข์น้อย ทรงมีไพเราะทำงานสม่ำเสมอยิ่งกว่าคนอื่น คือไม่เย็นนักและไม่ร้อนนัก ท้าวเธอทรงสมบรูณ์ด้วยฤทธิ์ประการที่ 3 นี้ (4) พระเจ้ามหาสุทฺสสนะทรงเป็นที่รักเป็นที่ชอบใจของพราหมณ์และคหบดีทั้งหลาย อานนท์ บิดาเป็นที่รักเป็นที่ชอบใจของบุตรทั้งหลาย ฉันทไศ ท้าวเธอทรงเป็นที่รัก เป็นที่ชอบใจของพราหมณ์และคหบดีทั้งหลาย ฉันทัน อนึ่ง พราหมณ์และคหบดีทั้งหลายเป็นที่รัก เป็นที่ชอบใจของท้าวเธอ อานนท์ บุตรทั้งหลาย เป็นที่รัก เป็นที่ชอบใจของบิดา ฉันทไศ พราหมณ์และคหบดีทั้งหลาย ก็เป็นที่รักเป็นที่ชอบใจของท้าวเธอ ฉันทัน อานนท์ เรื่องมีมาว่า ท้าวเธอ เสด็จประพาสพระราชอุทยานพร้อมด้วยหมู่จตุรงคินีเสนา พวกพราหมณ์และคหบดีเข้าเฝ้าพระเจ้ามหาสุทฺสสนะกราบทูลว่า

“ขอเดชะ มหาราชเจ้า พระองค์อย่าเพิ่งด่วนเสด็จไป พวกข้าพระพุทธเจ้าจะได้เฝ้านาน ๆ”

ท้าวเธอตรัสกับสารทิวา

“เธอ อย่ารีบขั้บรถไป เราจะได้เห็นพวกพราหมณ์และคหบดีนาน ๆ” ท้าวเธอ ทรงสมบรูณ์ด้วยฤทธิ์ประการที่ 4 นี้

พระเจ้ามหาสุทฺสสนะ ทรงสมบรูณ์ด้วยฤทธิ์ 4 ประการนี้ ในพระสูตรนี้ได้กล่าวถึงพระเจ้ามหาสุทฺสสนะ ซึ่งเป็นพระราชชาแห่งเมืองกุสาวดีพระองค์ทรงประพตในศีล 5 และทรงทำบุญให้ทานเป็นประจำ ในคราวที่กษัตริย์ต่างแคว้น นำทรัพย์สมบัติที่มีค่ามามอบให้พระองค์ พระองค์จะไม่รับไว้ แต่ตรัสให้กษัตริย์เหล่านั้นนำไปใช้ประโยชน์ ความในกาลาที่ยกมานี้กล่าวถึงว่า⁸

พระองค์ทรงมีฤทธิ์มาก 4 ประการ คือ มีรูปร่าง มีอายุยืน มีโรคน้อย และเป็นที่รักของพราหมณ์และคหบดีทั้งหลาย ในข้อนี้ปรากฏว่า ในคราวที่พระองค์เสด็จประพาสพระราชอุทยาน พวกพราหมณ์และคหบดี ได้กราบทูลให้พระองค์อย่าเสด็จไปเร็วนัก เพื่อที่พวกเขาจะได้เห็นพระเจ้ามหาสุทฺสสนะได้นาน ฝ่ายพระองค์ก็ได้เตือนสารทิวา ให้ขั้บรถช้า ๆ เพื่อที่พระองค์จะได้ทอดพระเนตรพวกพราหมณ์และคหบดีนาน ๆ เช่นกัน เหตุการณ์เช่นนี้แสดงให้เห็นได้ว่า พระองค์ซึ่งเป็นผู้นำ

⁷ ที.ม. (ไทย) 10/252/187.

⁸ ที.ม. (ไทย) 10/252/188.

และพราหมณ์และคฤหบดีที่อยู่ภายใต้การนำของพระองค์ ต่างก็มีความรัก ความรู้สึกที่ตีมอบให้แก่กัน ผู้น้อยมีความรักความเคารพบูชาให้ผู้ใหญ่ ผู้ใหญ่ก็มีความเมตตากรุณาให้ผู้น้อย นับเป็นความสัมพันธ์อันดีที่มีต่อกันโดยยิ่ง ด้วยเหตุนี้ จึงทำให้แคว้น คือรัฐของพระองค์มีความเจริญรุ่งเรือง ผู้คนในรัฐก็อยู่กันอย่างมีความสุขและสันติเป็นอย่างดี

สรุปว่า จากพระสูตรนี้เป็นสิ่งแสดงให้เห็นว่า ตามหลักในทางพุทธปรัชญาเถรวาท ผู้นำ จะต้องเป็นคนดีมีคุณธรรม เป็นบัณฑิต เป็นสัตบุรุษ มีศีลธรรมอันดี มีความประพฤติดีงาม สามารถนำพาตนให้ดำรงชีวิตตามครรลองครองธรรมได้ และเมื่อต้องทำหน้าที่เป็นผู้นำ ก็สามารถทำหน้าที่เป็นผู้นำที่ดี นำพาสังคมและคนในสังคมไปสู่ความสำเร็จ และความเจริญรุ่งเรือง และความสุขตามที่ได้วางเป้าหมายไว้ได้โดยแท้จริง

3.1.3 ภาวะผู้นำตามแนวพุทธปรัชญา

ความสำคัญของผู้นำในทางพุทธปรัชญาเถรวาทนั้น สื่อความได้ว่า การที่มนุษย์เรามีการอยู่ร่วมกันมาก ๆ จึงจำเป็นที่ผู้นำนั้น ต้องมีความเป็นผู้นำต้องชัดเจนหมายปลายได้จริง จึงมีความสำคัญดูจะเข้มทิศที่จำเป็นสำหรับคนเดินทาง และเสาเข็มที่มีความจำเป็นต่อการสร้างบ้านเรือน นอกจากนั้น ผู้นำ ยังเป็นผู้สร้างหลักจริยธรรมให้เกิดขึ้นในสังคมและองค์กรต่าง ๆ ถ้าจะเปรียบไปแล้ว ผู้นำก็เปรียบเหมือนหลักชัยของประเทศชาติ ราษฎรเปรียบเหมือนทรัพย์สิน ผู้นำ คือผู้รักษาทรัพย์สิน ซึ่งหากต้องการทราบถึงความเจริญรุ่งเรืองของสังคม หน่วยงาน องค์กร บ้านเมือง ตลอดจนประเทศชาติ ต้องดูผู้นำเป็นหลัก ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ยกพุทธภาษิตที่ พระพุทธเจ้าตรัสถึงความสำคัญของผู้นำ โดยทรงยกโคจำฝูงเปรียบเทียบกับความเป็นผู้นำ ดังข้อความตอนหนึ่งที่ว่า⁹

“ภิกษุทั้งหลาย มนุษย์ทั้งหลายบริโภคข้าวกล้าสุก พร้อมกันย่อมมีอายุยืน 1 มีผิวพรรณผ่องใส 1 มีกำลัง 1 มีความเจ็บป่วยน้อย เมื่อฝูงโคข้ามน้ำไป ถ้าโคจำฝูงไปคดเคี้ยว โคทั้งฝูงก็ไปคดเคี้ยวตามกัน ในเมื่อโคจำฝูงไปคดเคี้ยว ในหมู่มนุษย์ก็เหมือนกัน ผู้ใดได้รับแต่งตั้งให้เป็นใหญ่ ถ้าผู้นั้นประพฤติไม่เป็นธรรม ประชาชนชาวเมืองนั้น ก็จะประพฤติไม่เป็นธรรมตามไปด้วย หากพระราชามีตั้งอยู่ในธรรม ชาวเมืองนั้นก็อยู่เป็นทุกข์ เมื่อฝูงโคข้ามน้ำไป ถ้าโคจำฝูงไปตรง โคทั้งฝูงก็ไปตรงตามกัน ในเมื่อโคจำฝูงไปตรง ในหมู่มนุษย์ก็เหมือนกัน ผู้ใดได้รับแต่งตั้งให้เป็นใหญ่ ถ้าผู้นั้นประพฤติชอบธรรม ประชาชนชาวเมืองนั้น ก็จะประพฤติชอบธรรมตามไปด้วย หากพระราชามีตั้งอยู่ในธรรม ชาวเมืองนั้นก็อยู่เป็นสุข”

ซึ่งพระพุทธองค์ตรัสว่า

“เราเป็นกัลยาณมิตรของสัตว์ทั้งหลาย อาศัยเราผู้เป็นกัลยาณมิตร สัตว์ทั้งหลายก็พ้นไปได้จากทุกข์ทั้งปวง”

⁹ อภ.จตุกก. (ไทย) 21/70/98.

ความเป็นผู้นำของพระพุทธเจ้านั้น แสดงออกในลักษณะอีกอย่างหนึ่งว่า เป็นผู้ค้นพบมรรคา หรือค้นพบทาง ทรงเป็นผู้รู้ทาง และทรงบอกทางให้ทางนั้นเพื่ออะไร ก็เพื่อไปสู่จุดหมายของชีวิตโดยแท้ พระพุทธเจ้าเป็นผู้สามารถที่จะช่วยให้คนไปถึงจุดหมายได้ เพราะว่าคนทั้งหลายต้องการไปให้ถึงจุดหมายนั้น แต่เขาไม่รู้ทาง ไม่มีวิธี พระพุทธเจ้าทรงค้นพบมรรคา คือทางที่ไปสู่จุดหมาย แล้วก็มาช่วยบอกกล่าวชี้แนะหรือบอกทางให้ เป็นเหมือนมัคคุเทศก์ ทำให้ผู้คนอื่น สามารถร่วมเดินทางหรือโดยสารไปจนถึงจุดหมายปลายทางที่ประสงค์ได้ พระพุทธเจ้าทรงมีลักษณะอีกประการหนึ่งแห่งความเป็นผู้นำ ซึ่งแสดงออกในคำตรัสเป็นบางครั้ง คือพระพุทธเจ้าทรงเป็นผู้ที่ช่วยให้คนทั้งหลายได้ศึกษาเรียนรู้ หรือฝึกฝนตนเองจนกระทั่ง เขาสามารถที่จะข้ามพ้นความทุกข์หรือปัญหา ไปถึงจุดหมายได้ ข้อนี้หมายความว่า ผู้นำไม่ได้ มาหยิบยื่นอะไรให้แก่ผู้อื่นโดยตรง แต่มาช่วยให้คนอื่นได้ฝึกฝนได้เรียนรู้ จนสามารถพึ่งตนเองได้และช่วยตนเองให้พ้นปัญหาไป หรือทำได้สำเร็จบรรลุจุดหมายนั่นเอง

อย่างไรก็ดี พระพุทธองค์ทรงให้ความสำคัญต่อพระธรรมวินัยมากกว่าผู้นำ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า พระธรรมวินัยไม่มีการเปลี่ยนแปลง ในขณะที่ผู้นำมีการเปลี่ยนแปลงไปตามบุคลิกลักษณะของแต่ละบุคคล ผู้มาทำหน้าที่ผู้นำนั้น ๆ

ผู้นำในทางพุทธปรัชญาเถรวาทนั้น มีพื้นฐานมาจากกลุ่มศัพท์หลายคำ กล่าวคือ “กษัตริย์” “ขัตติยะ” และ “ราชา” ดังจะเห็นได้จากหลักการของผู้นำ ที่ปรากฏในคัมภีร์อัครคัมภีร์สูตร ที่ได้กล่าวถึงความสำคัญของผู้นำไว้ว่า¹⁰

“ครั้นแล้ว สัตว์เหล่านั้น จึงเข้าไปหาท่านที่มีรูปร่างงามกว่า น่าดูกว่า น่าเลื่อมใสกว่า น่าเกรงขามกว่า” แล้วจึงได้กล่าวดังนี้ว่า

“มาเถิด ท่านผู้เจริญ ขอท่านจงว่ากล่าวผู้ที่ควรว่ากล่าว จงติเตียนผู้ที่ควรติเตียน จงขับไล่ผู้ที่ควรขับไล่โดยชอบเถิด และพวกเราจักแบ่งปันข้าวสาลีให้แก่ท่าน สัตว์ผู้นั้นรับคำแล้ว ได้ว่ากล่าวผู้ที่ควรว่ากล่าว ติเตียนผู้ที่ควรติเตียน ขับไล่ผู้ที่ควรขับไล่โดยชอบ และสัตว์เหล่านั้น ก็ได้แบ่งปันข้าวสาลีให้แก่สัตว์ผู้นั้น”

สรุปว่า จากข้อความดังกล่าวนี้ เป็นที่มาของคำว่า “มหาสมมติ” “กษัตริย์” และ “ราชา” ในกาลต่อมาภายหลัง ซึ่งทั้งสามคำนั้น มีความหมายที่มุ่งเน้นไปที่การทำหน้าที่ในการแบ่งปันทรัพยากรธรรมชาติ และวินัจฉัยคติต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ซึ่งผลจากการทำหน้าที่ดังกล่าว “กษัตริย์” จะได้รับข้าวสาลีเป็นการตอบแทน เพื่อจะได้มีหน้าที่ปกครอง ควบคุมดูแลหมู่คณะ องค์กร และสังคมที่ตนทำหน้าที่เป็นผู้นำได้อย่างเต็มที่

¹⁰ ที.ปา. (ไทย) 11/130/96.

จากนัยที่กล่าวข้างต้น ผู้นำ จึงมีความสำคัญในฐานะที่เป็นกษัตริย์ ราชา ผู้บริหารรัฐ ผู้ดูแลความสงบ และสร้างสันติให้เกิดแก่ราษฎรเป็นหลัก ทั้งนี้ก็เพราะว่า บ้านเมืองจะอยู่เย็นเป็นสุข มีระเบียบวินัย ก็เพราะมีผู้นำ เป็นศูนย์รวมจิตใจ มีผู้บริหารบ้านเมืองคอยเอาใจใส่ดูแล ดังหลักที่ว่า¹¹

“พระราชา เป็นเครื่องปรากฏของแคว้นแคว้น” “พระราชาเป็นประมุขของมนุษย์ทั้งหลาย”

3.1.4 การกำเนิดผู้นำในทางพุทธปรัชญาเถรวาท

การกำเนิดผู้นำในทางพุทธปรัชญาเถรวาทนั้น ตามที่ปรากฏในพระสุตตันตปิฎก อคคัณฐสูตร กล่าวถึง กำเนิดของผู้นำไว้ว่า ผู้นำมีวิวัฒนาการมาตามลำดับ โดยเริ่มจากสมัยที่โลกพินาศก็ได้มีสัตว์เป็นจำนวนมากไปเกิดในชั้นอภิสสระพรหม พวกเขาเป็นผู้มีปิตีเป็นอาหาร มีรัศมีอยู่ในวิมาน ดังข้อความที่พระพุทธองค์ตรัสแก่สามเณรวาเสฏฐะ และสามเณรภารทวาชะว่า¹²

“วาเสฏฐะและภารทวาชะ สมัยหนึ่ง ครั้นเวลาล่วงเลยมาช้านาน โลกนี้เสื่อมเมื่อโลกกำลังเสื่อม เหล่าสัตว์ส่วนมากไปเกิดที่พรหมโลกชั้นอภิสสระ นึกคิดอะไรก็สำเร็จได้ตามปรารถนา มีปิตีเป็นภักษา มีรัศมีชานออกจากร่างกาย เทียวสัญญาจรไปในอากาศ อยู่ในวิมานอันงดงาม สถิตอยู่นานแสนนาน สมัยหนึ่ง ครั้นเวลาล่วงเลยมาช้านาน โลกนี้เจริญขึ้น เมื่อโลกกำลังเจริญขึ้น เหล่าสัตว์ส่วนมากจุติจากพรหมโลกชั้นอภิสสระมาเป็นอย่างนี้ (มาเกิดเป็นมนุษย์) นึกคิดอะไรก็สำเร็จ ได้ตามปรารถนา มีปิตีเป็นภักษา มีรัศมีชานออกจากร่างกาย เทียวสัญญาจรไปในอากาศ อยู่ในวิมานอันงดงาม สถิตอยู่นานแสนนาน”

จากนั้นจึงกล่าวถึงการปรากฏง้วนดิน เริ่มตั้งแต่ เมื่อโลกเกิดขึ้นใหม่ ๆ จักรวาลนี้ มีน้ำปกคลุมไปทั่ว ไม่มีดวงจันทร์ ดวงอาทิตย์ ดวงดาว ทั้งไม่มีกลางวันและกลางคืน หญิงชายก็ยังไม่ปรากฏ ปรากฏก็เพียงชื่อว่า “สัตว์” เท่านั้น ต่อจากเกิดง้วนดิน และเมื่อกินง้วนดิน จึงทำให้ทำหยาบหมดรัศมี จากนั้น ดวงจันทร์ ดวงอาทิตย์ ดวงดาว กลางวันกลางคืนจึงเกิดขึ้น ดังข้อความที่พระพุทธองค์ตรัสแก่สามเณรวาเสฏฐะ และสามเณรภารทวาชะว่า¹³

“วาเสฏฐะและภารทวาชะ สมัยนั้นทั่วทั้งจักรวาลนี้แหละเป็นน้ำทั้งนั้น มีดมมณฑการ ดวงจันทร์ ดวงอาทิตย์ ดวงดาวนักษัตรทั้งหลายยังไม่ปรากฏ กลางคืน กลางวันยังไม่ปรากฏ เดือนหนึ่ง ครั้งเดือน ฤดูและปีก็ยังไม่ปรากฏ หญิงชายก็ยังไม่ปรากฏ สัตว์ทั้งหลายปรากฏชื่อแต่เพียงว่า “สัตว์” เท่านั้น ครั้นเวลาล่วงเลยมาช้านาน เกิดง้วนดินลอยอยู่บนน้ำ ปรากฏแก่สัตว์เหล่านั้น ดุจน้ำมันที่บุคคลเคี้ยวให้แห้งแล้วทำให้เย็นสนิทจับเป็นผาอยู่ข้างบน ง้วนดินนั้นสมบูรณ์ด้วยสี สมบูรณ์ด้วยกลิ่น

¹¹ ส.ส. (ไทย) 15/72/80.

¹² ที.ปา.อ. (ไทย) 19/119/50.

¹³ ที.ปา. (ไทย) 11/119/88.

สมบูรณ์ด้วยรส มีสีเหมือนเนยใสหรือเนยข้น อย่างดี และมีรสอร่อยเหมือนน้ำผึ้งมิม ซึ่งปราศจากโทษ ต่อมาสัตว์หนึ่งมีนิสัยโลกกล่าวว่า “ท่านผู้เจริญสิ่งนี้จะเช่นไร”

แล้วใช้นิ้วช้อนง้วนดินขึ้นมาลิ้มดู เมื่อเขาใช้นิ้วช้อนง้วนดินขึ้นมาลิ้มดูอยู่ รสง้วนดินได้แผ่ซ่านไป เขาจึงเกิดความอยากในรส แม้สัตว์เหล่านั้นก็พากันถือแบบอย่างสัตว์นั้น จึงใช้นิ้วช้อนง้วนดินขึ้นมาลิ้มดู เมื่อสัตว์เหล่านั้นใช้นิ้วช้อนง้วนดินขึ้นมาลิ้มดูรส ง้วนดินก็แผ่ซ่านไป และสัตว์เหล่านั้นก็เกิดความอยากในรสขึ้นเช่นเดียวกัน”¹⁴

“วาเสฏฐะและภารทวาชะ ต่อมาสัตว์เหล่านั้นพากันใช้มือปั้นง้วนดินให้เป็นคำ ๆ เพื่อจะบริโภค เมื่อใดสัตว์เหล่านั้นพากันใช้มือปั้นง้วนดินให้เป็นคำ ๆ เพื่อบริโภค เมื่อนั้น รัศมีที่ขานออกจากร่างกายของสัตว์เหล่านั้นก็หายไป เมื่อรัศมี ที่ขานออกจากร่างกายหายไป ดวงจันทร์ ดวงอาทิตย์ ก็ปรากฏ เมื่อดวงจันทร์ ดวงอาทิตย์ปรากฏ ดวงดาวนักษัตรทั้งหลายก็ปรากฏ เมื่อดวงดาวนักษัตรทั้งหลายปรากฏ กลางคืน กลางวันก็ปรากฏ เมื่อกลางคืน กลางวันปรากฏ เดือนหนึ่ง ครึ่งเดือนก็ปรากฏ เมื่อเดือนหนึ่ง ครึ่งเดือนปรากฏ ฤดูและปีก็ปรากฏ ด้วยเหตุ เพียงเท่านั้น โลกนี้ จึงได้กลับฟื้นขึ้นอีก”

เมื่อพวกเขากินง้วนดินเป็นอาหาร นานเข้าร่างกายจึงหยาบมากขึ้น ผิวพรรณก็เริ่มต่างกัน พวกที่มีผิวพรรณงามก็ดูหมิ่นพวกที่มีผิวพรรณไม่งาม เป็นเหตุให้ง้วนดินหายไป เมื่อง้วนดินหายไป สะเก็ดดินมีลักษณะเหมือนดอกเห็ด มีรสอร่อยเหมือนน้ำผึ้งก็ปรากฏขึ้น เมื่อพวกเขาบริโภคสะเก็ดดิน นานวันเข้าผิวพรรณก็ยิ่งหยาบมากขึ้นอีก จนทำให้เกิดการดูหมิ่นกันขึ้นมาอีก จนเป็นสาเหตุให้สะเก็ดดินหายไป เมื่อสะเก็ดดินหายไป เครื่องดินคล้ายเถาผักบุง มีรสอร่อยก็เกิดขึ้น เมื่อพวกเขาพากันกิน เครื่องดินนั้น ร่างกายก็หยาบยิ่งขึ้นกว่าเดิม ทำให้เกิดการดูหมิ่นกันขึ้นมาอีก จนเป็นสาเหตุให้เครื่องดินนั้นหายไป เมื่อเครื่องดินหายไป ข้าวสาลี ที่ไม่มีรำ ไม่มีแกลบ บริสุทธ์มีกลิ่นหอม มีเมล็ดเป็นข้าวสาร ได้เกิดขึ้นในที่ ที่ไม่ได้ไถ ข้าวนี้มีลักษณะพิเศษ คือเก็บเกี่ยวเข้าก็แก่ขึ้นมาแทนอีก ไม่ปรากฏความพ่องเลย ดังข้อความที่พระพุทธองค์ตรัสแก่ สามเณรวาเสฏฐะและสามเณรภารทวาชะว่า¹⁵

“วาเสฏฐะและภารทวาชะ เมื่อเครื่องดินของสัตว์เหล่านั้นหายไปแล้ว ข้าวสาลี อันผลผลิตในที่ ที่ไม่ต้องไถ ไม่มีรำ ไม่มีแกลบ บริสุทธ์มีกลิ่นหอม มีเมล็ดเป็นข้าวสารก็ปรากฏที่ ที่พวกเขาเก็บเกี่ยวข้าวสาลีไป เพื่อเป็นอาหารเย็นในตอนเย็น ก็กลับมีข้าวสาลีงอกสุกขึ้นได้ในตอนเช้า ที่ ที่พวกเขาเก็บเกี่ยวข้าวสาลีไป เพื่อเป็นอาหารเช้าในตอนเช้า ก็กลับมีข้าวสาลีงอกสุกขึ้นได้ในตอนเย็น ความพ่องไม่ ปรากฏเลย ครั้งนั้น สัตว์ทั้งหลายพากันบริโภคข้าวสาลี ซึ่งเกิดสุกเองในที่ ที่ไม่ต้องไถ มีข้าวสาลีนั้นเป็นภักษา มีข้าวสาลีนั้นเป็นอาหาร ได้ดำรงอยู่นานแสนนาน”

¹⁴ ที.ปา (ไทย) 11/120-121/89-90.

¹⁵ ที.ปา (ไทย) 11/125/92.

เมื่อพวกเขากินข้าวสาลินานวันเช้า ร่างกายก็หยาบขึ้นอีก ผิวพรรณก็แตกต่างกันมากขึ้น ปรากฏอวัยวะเพศชายและหญิง ทำให้เกิดการฟุ้งดูกัน เมื่อฟุ้งดูกันนานเข้า จึงเกิดความกำหนัด จนในที่สุด พวกเขาจึงได้เสพเมถุนกันตามสัญญาตัญญาณ ต่อมาพวกเขาเห็นพวกที่เสพเมถุนกัน จึงขว้างปาด้วยสิ่งของต่าง ๆ จนเป็นสาเหตุให้พวกเขาต้องสร้างเรือนขึ้น เพื่อปกปิดอสังขาร ต่อมาบางคนเกิดความเกียจคร้าน ทำการสะสมกักตุนข้าวสาลีเพื่อบริโภคทั้งมือเช้าและมือเย็น ต่อมาขยายเวลาในการกักตุนอาหาร เป็นวันหนึ่ง สองวัน จนกระทั่งกักตุนไว้ถึง 8 วัน เป็นเหตุให้ข้าวสาลีมีจำนวนลดลงอย่างมาก จนทำให้เกิดการขาดแคลนอาหาร พวกเขาจึงปรึกษากันถึงปัญหาที่เกิดขึ้นและหาวิธีแก้ไขปัญหานั้น จนนำไปสู่การแบ่งปันเขตแดนกัน ดังปรากฏข้อความที่พระพุทธองค์ตรัสแก่ สามเณรวาเสฏฐะและสามเณรภารทวาชะว่า

“วาเสฏฐะและภารทวาชะ ครั้นนั้น สัตว์เหล่านั้นจึงประชุมกัน ครั้นแล้ว ต่างพากันปรับทุกข์ว่า “ท่านผู้เจริญ บาบธรรมก็ปรากฏในสัตว์ทั้งหลายแล้วด้วยว่า ในกาลก่อน พวกเรานึกคิดอะไรก็สำเร็จได้ตามปรารถนา มีปิตีเป็นภักษา มีรัศมีชานออกจากร่างกาย เทียวสัญญาจรไปในอากาศ อยู่ในวิมานงดงาม สถิตอยู่นานแสนนาน สมัยหนึ่ง เมื่อล่วงไปนาน ๆ เกิดจ้วงดินลอยขึ้นบนน้ำ ปรากฏแก่พวกเรา จ้วงดินนั้นสมบูรณ์ด้วยสี สมบูรณ์ด้วยกลิ่น สมบูรณ์ด้วยรส พวกเรานั้นได้พากันใช้มือปั้นจ้วงดินให้เป็นคำ ๆ เพื่อบริโภค เมื่อพวกเราพากันใช้มือปั้นจ้วงดินให้เป็นคำ ๆ เพื่อบริโภคอยู่ รัศมีที่ชานออกจากร่างกายก็หายไป เมื่อรัศมีที่ชานออกจากร่างกายหายไป ดวงจันทร์ ดวงอาทิตย์ ก็ปรากฏ เมื่อดวงจันทร์ ดวงอาทิตย์ปรากฏแล้ว ดวงดาวนักษัตรทั้งหลายก็ปรากฏ เมื่อดวงดาวนักษัตรทั้งหลายปรากฏแล้ว กลางคืน กลางวันก็ปรากฏ เมื่อกลางคืนกลางวันปรากฏแล้ว เดือนหนึ่ง ครึ่งเดือนก็ปรากฏ เมื่อเดือนหนึ่ง ครึ่งเดือนปรากฏ ฤดูและปีก็ปรากฏ พวกเรานั้นบริโภคจ้วงดิน มีจ้วงดินเป็นภักษา มีจ้วงดินเป็นอาหาร ได้ดำรงอยู่นานแสนนาน เพราะบาปอกุศล- ธรรมปรากฏ จ้วงดินของพวกเราจึงหายไป เมื่อจ้วงดินหายไป สะเก็ดดินก็ปรากฏ สะเก็ดดินนั้นสมบูรณ์ด้วยสี สมบูรณ์ด้วยกลิ่น สมบูรณ์ด้วยรส พวกเรานั้นได้พากันบริโภคสะเก็ดดิน พวกเรานั้นบริโภคสะเก็ดดินนั้น มีสะเก็ดดินนั้นเป็นภักษา มีสะเก็ดดินนั้นเป็นอาหาร ได้ดำรงอยู่นานแสนนาน เพราะบาปอกุศล ธรรมปรากฏ สะเก็ดดินของพวกเราจึงหายไป เมื่อสะเก็ดดินหายไป เครือดินก็ปรากฏ เครือดินนั้น สมบูรณ์ด้วยสี สมบูรณ์ด้วยกลิ่น สมบูรณ์ด้วยรส พวกเรานั้นได้พากันบริโภค เครือดิน พวกเรานั้น บริโภคเครือดินนั้น มีเครือดินนั้นเป็นภักษา มีเครือดินนั้น เป็นอาหาร ได้ดำรงอยู่นานแสนนาน เพราะบาปอกุศลธรรมปรากฏ เครือดินของพวกเราจึงหายไป เมื่อเครือดินหายไป ข้าวสาลีอันผลิผลในที่ที่ไม่ต้องไถ ไม่มีรำ ไม่มีแกลบ บริสุทธิ์ มีกลิ่นหอม มีเมล็ดเป็นข้าวสารก็ปรากฏที่ ที่พวกเราเก็บเกี่ยว ข้าวสาลีไปเพื่อเป็นอาหารเย็นในตอนเย็น ก็กลับมีข้าวสาลีงอกสุกขึ้นได้ในตอนเช้าที่ ที่พวกเราเก็บเกี่ยวข้าวสาลีไปเพื่อเป็นอาหารเช้าในตอนเช้า ก็กลับมีข้าวสาลีงอกสุกขึ้นได้ในตอนเย็น ความพร่องไม่ปรากฏเลย พวกเรานั้นเมื่อพากันบริโภคข้าวสาลีซึ่งเกิดสุกเองในที่ที่ไม่ต้องไถ มีข้าวสาลีนั้นเป็นภักษา

มีข้าวสาลีเป็นอาหาร ได้ดำรงอยู่นานแสนนาน เพราะบาปอกุศลธรรมปรากฏ ข้าวสาลีของพวกเรา จึงมีราห์เมลิตบ้าง มีแกลบหุ้มเมลิตบ้างต้นที่ถูกเกี่ยวแล้วก็ไม่กลับงอกขึ้นอีก ความพร่องได้ปรากฏให้เห็นจึงได้มีข้าวสาลีเป็นหย่อมๆ ทางที่ดีเราควรแบ่งข้าวสาลีและปักปันเขตแดน กันเถิด”

“ครั้งนั้น สัตว์ทั้งหลายจึงพากันแบ่งข้าวสาลีและปักปันเขตแดนกัน”

ต่อจากนั้น เมื่อมีกาม มีความเกียจคร้าน มีความเห็นแก่ได้เกินควร จนเกิดการขาดแคลน ปัจจัยในด้านต่าง ๆ จนถึงการแบ่งปันสิทธิและทรัพย์สินในการยึดครอง และเมื่อมีการยึดครอง จึงเป็นสาเหตุให้เกิดการละเมิดสิทธิในทรัพย์สินของกันและกัน จนลุกลามถึงขั้นที่พวก ที่ทนต่อพฤติกรรมนั้นไม่ไหว จึงมีการทำร้ายกันด้วยก้อนดินและท่อนไม้ เมื่อเกิดเหตุการณ์เช่นนี้ขึ้น พวกเขาจึงปรึกษาหารือกันว่า ควรแต่งตั้งคนผู้หนึ่งให้เป็นผู้นำทำหน้าที่ ว่ากล่าวติเตียนและขับไล่คนที่ทำความผิด และยังทำหน้าที่คุ้มครองป้องกันชีวิตและทรัพย์สินให้พวกเขาด้วย ดังปรากฏข้อความที่พระพุทธองค์ตรัสแก่สามเณรวาเสฏฐะและสามเณรภราทวาชะว่า

“วาเสฏฐะและภราทวาชะ ครั้งนั้น สัตว์ทั้งหลายจึงได้ประชุมกันปรับทุกข์กันว่า “ท่านผู้เจริญ บาปธรรมปรากฏในหมู่มสัตว์แล้ว คือการถือเอาสิ่งของที่เจ้าของเขาไม่ได้ให้ จักปรากฏการครหา จักปรากฏการพูดเท็จ จักปรากฏการถือทมิฬทาวุธ จักปรากฏทางที่ดี พวกเราควรสมมต (แต่งตั้ง) สัตว์ผู้หนึ่ง ซึ่งจะว่ากล่าวผู้ที่ควรว่ากล่าว ติเตียนผู้ที่ควรติเตียน ขับไล่ผู้ที่ควรขับไล่ โดยชอบ พวกเราจัก แบ่งปันข้าวสาลีให้แก่สัตว์ผู้หนึ่ง

ครั้นแล้ว สัตว์เหล่านั้น จึงเข้าไปหาท่านที่มีรูปร่างงามกว่า น่าดูกว่า น่าเลื่อมใสกว่า น่าเกรงขามกว่า แล้วจึงได้กล่าวดังนี้ว่า

“มาเถิด ท่านผู้เจริญ ขอท่านจงว่ากล่าวผู้ที่ควรว่ากล่าว จงติเตียนผู้ที่ควรติเตียน จงขับไล่ผู้ที่ควรขับไล่โดยชอบเถิด และพวกเราจักแบ่งปันข้าวสาลีให้แก่ท่าน”

สัตว์ผู้หนึ่งรับคำแล้ว ได้ว่ากล่าวผู้ที่ควรว่ากล่าว ติเตียนผู้ที่ควรติเตียน ขับไล่ผู้ที่ควรขับไล่ โดยชอบ และสัตว์เหล่านั้นก็ได้แบ่งปันข้าวสาลีให้แก่สัตว์ผู้หนึ่ง”¹⁶

จากการแต่งตั้งผู้นำหมู่ หรือผู้นำกลุ่มเพื่อทำหน้าที่ติเตียนคนที่ควรติเตียนเป็นต้นนั้น ทำให้เป็นมูลเหตุของการวิวัฒนาการมาเป็นพระราชานีติที่สุด ดังปรากฏข้อความที่พระพุทธองค์ตรัสแก่สามเณรวาเสฏฐะและสามเณรภราทวาชะว่า

“วาเสฏฐะและภราทวาชะ เพราะเหตุที่สัตว์นั้นอันมหาชนสมมต (แต่งตั้ง) ฉะนั้น คำแรกว่า “มหาสมมต มหาสมมต” จึงเกิดขึ้น เพราะเหตุที่สัตว์นั้นเป็นใหญ่แห่งที่นาทั้งหลาย ฉะนั้น คำที่ 2 ว่า “กษัตริย์ กษัตริย์” จึงเกิดขึ้น เพราะเหตุ ที่สัตว์นั้นให้ชนเหล่าอื่นยินดีได้โดยชอบธรรม ฉะนั้น คำที่ 3 ว่า “ราชา ราชา” จึงเกิดขึ้น ด้วยเหตุดังกล่าวมานี้ จึงได้เกิดมีแควดวง กษัตริย์นั้น ขึ้นแก่สัตว์เหล่านั้น

¹⁶ ที.ปา. (ไทย) 11/130/96.

เท่านั้น ไม่มีแก่สัตว์เหล่าอื่น มีแก่สัตว์พวกเดียวกันเท่านั้น ไม่มีแก่สัตว์ที่มีใช้พวกเดียวกัน มีโดยธรรมเท่านั้น ไม่ใช่โดยอธรรม ตามคำโบราณที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎี ว่าด้วยต้นกำเนิดของโลก ก็ธรรมเท่านั้น ประเสริฐที่สุดในหมู่ชนทั้งในโลกนี้และโลกหน้า”¹⁷

สรุปว่า พระพุทธองค์ได้ตรัสถึงคำที่มีความหมายเกี่ยวกับ ผู้นำ ว่าการที่เรียกผู้นำว่า มหาสมมติ เพราะเป็นผู้ที่มหาชนสมมติแต่งตั้งเป็นผู้นำ เรียกว่า กษัตริย์ เพราะเป็นใหญ่แห่งที่นาทั้งหลาย เรียกว่า ราชา เพราะเป็นผู้ที่ชนเหล่าอื่นยินดีได้โดยชอบธรรม ด้วยเหตุตามที่กล่าวมานี้ จึงกล่าวได้ว่า อัครัญญสูตร เป็นพระสูตรที่กล่าวถึงการกำเนิดผู้นำ ในทางพุทธปรัชญาเถรวาทโดยแท้

3.1.5 ลักษณะของผู้นำตามหลักพุทธปรัชญาเถรวาท

ลักษณะของผู้นำตามหลักพุทธปรัชญาเถรวาทนั้น หรือหลักพุทธธรรมที่ได้อาศัยธรรม เป็นหลักการสำคัญในการปกครองดูแล และบริหารจัดการกิจการงานทุกอย่างให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย โดยมุ่งให้เกิดประโยชน์สุขแก่หมู่คณะ มวลชน สังคม และประเทศชาติอย่างมั่นคง ยั่งยืนตลอดไป ผู้นำนั้น มีความสำคัญต่อความเป็นอยู่ของสมาชิกในกลุ่ม หากผู้นำเป็นผู้รู้เหตุ รู้ผล หรือรู้จักมุ่งหมาย จะทำอะไรต้องมีแผนการ หรือเป้าหมาย ย่อมจะทำให้หมู่คณะดำเนินไปได้โดยสวัสดิภาพ การวางแผนงานได้ก่อนแล้วเดินตามลำดับของงาน ผลก็คือ จะไม่มีข้อผิดพลาด ไม่ติดขัดในการทำงาน หรือในการทำงานเป็นคณะ ทุกคนร่วมมือกันอย่างพร้อมเพรียงงานก็จะประสบความสำเร็จได้ผลดี มีประสิทธิภาพ ผู้นำเกิดความสบายใจที่มีส่วนช่วยให้งานส่วนรวมประสบผลสำเร็จ

ในทางพุทธปรัชญาเถรวาทนั้น ให้ความสำคัญเกี่ยวกับลักษณะของผู้นำไม่น้อย โดยมีคำสอนที่พูดถึงลักษณะ คือเครื่องหมาย หรือสิ่งที่ชี้ให้เห็นถึงลักษณะความเป็นผู้นำ ในทางพุทธปรัชญาเถรวาท ตามที่ปรากฏใน สังฆโศภณสูตร จตุกนิบาต พระพุทธองค์ได้ตรัสแสดงถึงลักษณะของผู้นำไว้ดังมีข้อความว่า¹⁸

“ในธรรมวินัยนี้ (1) ภิกษุผู้เฉียบแหลม ได้รับคำแนะนำดี แก่ลัวกล้า เป็นพหูสูต ทรงธรรม ปฏิบัติธรรมสมควรแก่ธรรม ย่อมทำหมู่ให้งาม (2) ภิกษุณี ฯลฯ (3) อุบาสก ฯลฯ (4) อุบาสิกาผู้เฉียบแหลม ได้รับคำแนะนำดี แก่ลัวกล้า เป็นพหูสูต ทรงธรรม ปฏิบัติธรรมสมควรแก่ธรรม ย่อมทำหมู่ให้งาม ภิกษุทั้งหลาย บุคคล 4 จำพวกนี้แล ผู้เฉียบแหลม ได้รับคำแนะนำดี แก่ลัวกล้า เป็นพหูสูต ทรงธรรม ปฏิบัติธรรมสมควรแก่ธรรม ย่อมทำหมู่ให้งาม”

สรุปว่า ในพระสูตรนี้ พระพุทธองค์ทรงแสดงลักษณะของผู้นำในทางพุทธปรัชญาเถรวาทว่า ผู้นำ ต้องเป็นผู้ที่มีลักษณะ 5 ประการ คือ 1) เป็นผู้ที่มีปัญญาเฉียบแหลม 2) เป็นผู้ที่ได้รับ

¹⁷ ที.ปา. (ไทย) 11/131/96-97.

¹⁸ อัง.จตุกก (ไทย) 21/7/12.

คำแนะนำดี รวมถึงเป็นผู้มีระเบียบวินัยดีด้วย 3) เป็นผู้แก้แค้น 4) เป็นพหูสูตร และ 5) ทรงธรรมปฏิบัติธรรมสมควรแก่ธรรม รักษาความถูกต้องในสิ่งที่ถูกที่ควรอย่างเหมาะสม

ในทศตปิปาณิกสูตร พระพุทธองค์ทรงแสดงลักษณะของผู้นำ โดยนำเอาลักษณะของพ่อค้าเปรียบเทียบกับพระภิกษุ เพื่อประสบความสำเร็จของทั้ง 2 ฝ่าย ดังความที่ปรากฏในพระสูตรว่า¹⁹

“ภิกษุทั้งหลาย พ่อค้าประกอบด้วยองค์ 3 ประการ ไม่นานนักก็ถึงความเป็นผู้ยิ่งใหญ่ไพบุลย์ในภคทรัพย์องค์ 3 ประการ อะไรบ้าง คือ พ่อค้าในโลกนี้ 1) มีตาดี 2) มีธุรกิจดี 3) เพียบพร้อมด้วยที่พักพิงอาศัย พ่อค้าชื่อว่ามีตาดี เป็นอย่างไร คือพ่อค้าในโลกนี้รู้จักสินค้าว่า

“สินค้านี้ ชื่อมาเท่านี้ ขายไปอย่างไร จักมีมูลค่าประมาณเท่านี้ มีกำไรเท่านี้”

พ่อค้าชื่อว่ามีตาดี เป็นอย่างไรนี้แล พ่อค้าชื่อว่ามีธุรกิจดี เป็นอย่างไร คือพ่อค้าเป็นคนฉลาดซื้อและขายสินค้าได้ พ่อค้าชื่อว่ามีธุรกิจดี เป็นอย่างไรนี้แล พ่อค้าชื่อว่าเพียบพร้อมด้วยที่พักพิงอาศัย เป็นอย่างไร คือคบดีหรือบุตรคบดีผู้มั่งคั่ง มีทรัพย์มาก มีภคทรัพย์มาก ย่อมรู้จักพ่อค้าในโลกนี้เป็นอย่างดีว่า

“พ่อค้าผู้นี้แลมีตาดี มีธุรกิจดี และสามารถที่จะเลี้ยงดู บุตรภรรยา ได้ทั้งใช้คืนให้แก่พวกเราได้ตามกำหนดเวลา”

คบดีหรือบุตรคบดีเหล่านั้น ย่อมเชื่อเชิญพ่อค้าเหล่านั้นด้วยภคทรัพย์ว่า

“นับแต่บัดนี้ไป ท่านจงนำภคทรัพย์ไปเลี้ยงดู บุตรภรรยา และใช้คืนให้พวกเราตามกำหนดเวลา”

พ่อค้าชื่อว่า เพียบพร้อมด้วยที่พักพิงอาศัย เป็นอย่างไรนี้แล พ่อค้าประกอบด้วยองค์ 3 ประการนี้แล ไม่นานนัก ก็ถึงความเป็นผู้ยิ่งใหญ่ ไพบุลย์ในภคทรัพย์ ฉันทิ ภิกษุประกอบด้วยธรรม 3 ประการ ก็ฉันทินั้นเหมือนกันแล ไม่นานนักก็ บรรลุความเป็นผู้ยิ่งใหญ่ไพบุลย์ในกุศลธรรม”

สรุปว่า จากพระสูตรนี้แสดงให้เห็นลักษณะของผู้นำว่า จะต้องเป็นผู้ประกอบด้วยปัญญา คือมีหูตาไวกว้างไกลสามารถจำแนกบุคคลและเหตุการณ์ออกว่าเป็นอย่างไร ซึ่งจะทำให้ผู้นำมีประสบการณ์ มีความชำนาญในการปกครอง เข้าใจบุคคลหรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี แต่คุณลักษณะทั้ง 3 ประการนี้ มีระดับความสำคัญมากน้อยต่างกันไปตามระดับตำแหน่งหน้าที่ขององค์กรหรือหน่วยงาน ว่าเล็กหรือใหญ่ขนาดไหน หรือมีความสำคัญเพียงใด โดยเฉพาะอย่างยิ่งแล้วผู้ปกครองรัฐหรือผู้นำประเทศ แล้วนับว่าเป็นองค์กรที่ใหญ่ ผู้นำหรือผู้บริหาร จึงต้องมีคุณลักษณะดังกล่าวครบถ้วน จึงจะสามารถยึดศรัทธาของผู้ใต้บังคับบัญชาไว้ได้นั่นเอง

นอกจากนี้ ในอุลกษตค ยังได้กล่าวถึงลักษณะผู้นำ ดังข้อความที่ปรากฏว่า

¹⁹ อัง.ต.ก. (ไทย) 20/20/164.

“(นกกทั้งหลายอนุญาตว่า) เอาเถิดเพื่อน พวกเราทั้งหมดอนุญาต แต่เจ้าจงพูดแต่ถ้อยคำที่เป็นนอรรถเป็นธรรมเท่านั้น เพราะว่าพวกนกหนุ่ม ๆ ที่มีปัญญา และทรงไว้ซึ่งญาณยังมีอยู่ (การได้รับอนุญาตแล้วจึงกล่าวว่) ขอความเจริญรุ่งเรืองจงมีแก่ท่านทั้งหลาย การที่ตั้งนกเค้าให้เป็นใหญ่ขึ้น ข้าพเจ้ายังไม่พอใจ ท่านจงมองดูหน้านกเค้าที่ยังไม่โกรธดูสิ ถ้านกเค้าโกรธจะทำหน้าอย่างไร”²⁰

สรุปว่า ข้อความในพระสูตรนี้ แสดงให้เห็นถึงคุณลักษณะความเป็นผู้นำ ตามในทางพุทธปรัชญาเถรวาทว่า ผู้นำนั้น จะต้องมึลักษณะทางด้านภายนอกที่ดีด้วย ในพระสูตรนี้ กล่าวถึงนกเค้าว่า ธรรมดานกเค้าเวลาที่ไม่โกรธก็มีหน้าตาน่ากลัวอยู่แล้ว ถ้านกเค้าโกรธขึ้นมา จะมีหน้าตาขึงน่ากลัวมากขึ้น ดังนั้นลักษณะของผู้นำ จึงควรจะต้องมีทั้งคุณสมบัติภายในและภายนอกที่ดี กล่าวคือ ในด้านคุณสมบัติภายนอก การเป็นผู้ปกครองนั้น ถ้าลักษณะภายนอกไม่ดี เช่น การเดิน การนั่ง และการวางตัวไม่สม่ำเสมอแล้ว หรือตรงข้ามกับคนขี้ริ้วขี้เหล่ และเป็นคนพิการ ก็ไม่อาจเป็นผู้ปกครองที่ดีได้ กล่าวว่หน้าตาไม่ดีไม่ควรให้เป็นใหญ่ โดยนำไปเปรียบกับนกเค้าว่า²¹

“... จงมองดูหน้าตาของนกเค้า ผู้ไม่โกรธเถิดนกเค้าโกรธแล้ว จักทำหน้าตาเป็นอย่างไร”

หากพิจารณาข้อความนี้ ชี้ให้เราเห็นว่า การเป็นผู้นำและผู้ปกครองนั้น จะต้องมึลักษณะทางกายดงามสง่า งามอาจกล้าหาญมาก ในลักษณสูตร ปฏิภากรรค ที่ขนิกาย ได้กล่าวถึง²²

“มหาบุรุษลักษณะ 32 ประการ เช่น มีฝ่าเท้าเรียบเสมอกัน มีผิวกายดุจทอง เป็นต้น มีความรู้ความสามารถในการปกครองบ้านเมืองด้วยคุณธรรม และสามารถนำมาซึ่งความเจริญและความสงบสุขมาสู่บ้านเมืองได้”

ส่วนลักษณะภายในของผู้นำ ในทางพุทธปรัชญาเถรวาทนั้น ผู้นำควรจะประกอบด้วยลักษณะ คือมีความอดทนต่อการปฏิบัติงาน มีใจหนักแน่น มีความตื่นตัวอยู่ตลอดเวลา มีความขยันหมั่นเพียรต่อหน้าที่ มีจิตใจที่เอนดูห่วงใยใส่ใจดูแลผู้ร่วมงาน ตลอดจนเอาใจใส่ตรวจตรางานและหน้าที่ ที่ตนรับผิดชอบ ผู้นำที่ประกอบด้วยลักษณะที่ดี ทั้งภายนอกและภายในตามที่กล่าวมานี้ จะทำให้เป็นที่ยอมรับนับถือของผู้ร่วมงานและผู้ใต้ปกครอง สามารถนำหมู่คณะและองค์กรที่ตนปกครองดูแลไปสู่ความสำเร็จได้แน่นอน

3.1.6 คุณสมบัติของผู้นำตามหลักพุทธปรัชญาเถรวาท

ในทางหลักพุทธปรัชญาเถรวาทนั้น คุณสมบัติของผู้นำ หมายถึงคุณความดีประจำตัวของผู้นำ ดังนั้นผู้นำที่ดี จึงหมายถึงความเป็นผู้มีศักยภาพในตัวเอง ทั้งทางร่างกาย จิตใจ ความรู้ และความสามารถพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ของตน อย่างชาญฉลาดและประสบความสำเร็จได้

²⁰ อัง.ต.ก. (ไทย) 20/20/164.

²¹ ชุ.ชา. (ไทย) 27/64/267.

²² ชุ.ชา. (ไทย) 28/65/276.

คุณสมบัติผู้นำตามหลักพุทธปรัชญาเถรวาทนั้น มีปรากฏใน กปิชาดก ดังข้อความที่พระโพธิสัตว์กล่าวตอนหนึ่งว่า²³

“สัตว์โง่แต่มีกำลัง เป็นผู้นำฝูงไม่ดี เพราะไม่เกื้อกูลแก่หมู่ญาติ เหมือนนกต่อไม่เกื้อกูลแก่นกทั้งหลาย ส่วนสัตว์ผู้ฉลาด มีกำลัง เป็นผู้นำฝูงดี เพราะเกื้อกูลแก่หมู่ญาติ เหมือนท้าววาสวะ เกื้อกูลแก่หมู่เทพชั้นดาวดึงส์”

สรุปว่า จากพระสูตรนี้แสดงให้เห็นว่า คุณสมบัติของผู้นำตามหลักพุทธปรัชญาเถรวาทนั้น ต้องเป็นผู้นำที่ฉลาดมีปัญญา มีความสามารถปกครองหมู่คณะได้ หากไม่มีปัญญาก็ไม่สามารถที่จะปกครองหมู่คณะให้มีความเจริญรุ่งเรืองและประสบสันติสุขได้นั่นเอง

ซึ่งผู้นำ ไม่จำเป็นต้องรู้ทุกอย่าง ทำทุกอย่าง เพราะสามารถหาคนอื่นที่ชำนาญด้านนั้น ๆ มาช่วยงานได้ จากภาวะความเป็นผู้นำดังกล่าว สะท้อนถึงภาพลักษณ์ความเป็นผู้นำ ในทุกระดับที่นับว่าเป็นเรื่องสำคัญมาก เพราะเป็นเรื่องความอยู่รอดและเสถียรภาพขององค์กรและประเทศชาติโดยรวมด้วย ดังจะเห็นได้จากกระแสพระราชดำรัสของ พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มหิตลาธิเบศรรามาธิบดี จักรีนฤพดินทร สยามินทราธิราช บรมนาถบพิตร ความว่า²⁴

“บ้านเมืองนั้น มีทั้งคนดีและไม่ดี ไม่มีใครจะทำให้ทุกคนเป็นคนดีได้ทั้งหมด การทำให้บ้านเมืองมีความปกติสุขเรียบร้อย จึงไม่ใช่ทำให้ทุกคนเป็นคนดี หากแต่อยู่ที่การส่งเสริมคนดีให้คนดีได้ปกครองบ้านเมือง และควบคุมคนไม่ดีไม่ให้มีอำนาจ ไม่มีความเดือดร้อนวุ่นวายได้”

สรุปว่าจากพระบรมราโชวาทข้างต้น จะเห็นคุณสมบัติของผู้นำ ในการบริหารประเทศที่สำคัญ คือบุคคลนั้น ต้องเป็นคนดี ซึ่งคนดีในที่นี้ สามารถศึกษาได้จากคุณสมบัติของผู้นำ ต้องได้รับการพัฒนาตามกระบวนการของการพัฒนามนุษย์ จนมีความสามารถและยอมรับหลักการปฏิบัติตามคุณธรรมของผู้นำได้ และจะเน้นในเรื่องการปกครองตนเองเป็นอันดับแรก เนื่องจากการจะเป็นผู้นำได้นั้น ต้องปกครองตนเองให้ได้เสียก่อน ดังพุทธพจน์ที่มาในธรรมบทว่า²⁵

“บัณฑิตพึงตั้งตนไว้ในคุณธรรมที่เหมาะสมก่อน แล้วสอนคนอื่นในภายหลังจึงจะไม่มัวหมอง”

โดยการจะเป็นผู้นำ ให้บุคคลอื่นทำตามหรือมีความเชื่อมั่น ผู้นำ ต้องสามารถนำการกระทำได้จะไม่ถูกตำหนิในภายหลัง หลักการดังกล่าว จึงเป็นการสอนให้คนมีภาวะผู้นำในตนเอง หรือพัฒนา

²³ ชุ.ชา. (ไทย) 27/64-65/266.

²⁴ พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มหิตลาธิเบศรรามาธิบดี จักรีนฤพดินทร สยามินทราธิราช บรมนาถบพิตร. *กระแสพระราชดำรัสงานพระราชทานปริญญาบัตร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปี 2535*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2536. หน้า 5.

²⁵ ธีรโชติ เกิดแก้ว. *พุทธปรัชญา มติการมองโลกและชีวิตตามความเป็นจริง*. สมุทรปราการ: โครงการสำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ. 2547. หน้า 140.

ตนเองให้ก้าวขึ้นสู่ความเป็นผู้นำ และการพัฒนาตนเองนั้น ต้องพัฒนาทั้งกาย วาจาและใจ คือไม่คิดชั่ว พุดชั่ว และทำชั่วที่เป็นเหตุแห่งความเดือดร้อนแก่ตนเองและสังคม ต้องทำในสิ่งที่ถูก และเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขแก่ตนและส่วนรวมด้วย และการจะพัฒนาตนเองตามกระบวนการดังกล่าวได้ ต้องมุ่งเน้นที่การพัฒนาจิตใจ ปลูกฝังคุณธรรมให้มีจิตสำนึก ควบคุมตนเองได้ ในทางหลักพุทธปรัชญาเถรวาทนั้น จึงถือว่า ผู้นำต้องเอาชนะใจของตนเองเสียก่อน เมื่อสามารถชนะใจของตนได้ ก็เชื่อว่าเอาชนะสิ่งอื่นได้ ดังพุทธพจน์ที่ว่า²⁶

“บุคคลชนะหมู่มนุษย์ตั้งล้านคน ในสมรภูมิ ยังไม่ชื่อว่า เป็นผู้ชนะสงครามอย่างเด็ดขาด คนที่ชนะตนเองได้เพียงคนเดียวนี้สิ จึงชื่อว่าเป็นผู้ชนะสงครามได้อย่างเด็ดขาด”

โดยผู้เป็นผู้นำ หรือหัวหน้าจะต้องถือธรรมาธิปไตย คือการประพฤติให้ถูกต้องตามหลักธรรม ดังนั้น หลักธรรมจึงเป็นสิ่งที่ควบคุมอำนาจไม่ให้ผู้นำใช้อำนาจไปในทางที่ไม่ถูกต้อง ในขณะที่เดียวกันหลักพุทธปรัชญาเถรวาทนั้น ก็ได้ถืออำนาจที่เกิดจากการประพฤติธรรมหรือหลักธรรมที่สำคัญในการที่จะยึดเหนี่ยวจิตใจของมิตร หรือบริวารไว้ได้ และในการเลือกคบหามิตรนั้น จะต้องคบหาบุคคลที่เรียกว่า กัลยาณมิตรเท่านั้น เพราะหากไปคบหากับคนพาล มาเป็นมิตรหรือได้คนพาลมาเป็นบริวารแล้ว แทนที่จะเป็นปัจจัยส่งเสริมให้ผู้นั้น เป็นผู้ที่มีอำนาจ กลับทำให้เสื่อมเสียชื่อเสียง และสูญเสียอำนาจไปในที่สุดนั่นเอง

สรุปว่า จากข้อความที่กล่าวแล้วนี้ชี้ให้เห็นว่า ผู้นำ หรือผู้ปกครองที่ดีนั้น จะต้องเป็นผู้มีศีล เพราะศีลเป็นของผู้มีปัญญา แต่ถ้าผู้นำและผู้ปกครองเป็นผู้ไม่มีศีลและปัญญาแล้ว ก็จะเป็นผู้นำหรือผู้ปกครองที่ดีไม่ได้ ในทางตรงข้ามแล้ว ผู้นำหรือผู้ปกครอง มีทั้งศีล ปัญญา และสุตะ อยู่ในตนแล้ว ก็จะเป็นประโยชน์ในการเป็นผู้ที่ดี ญาติพี่น้อง ตลอดจนเพื่อนฝูง ก็ให้ความเคารพด้วยความอ่อนน้อมอย่างแท้จริง กิจกรรมที่ผู้นำต้องดำเนินการนั้น มีความเกี่ยวข้องกับความเป็นอยู่ของประชาชน คือการกินดีและอยู่เย็นเป็นสุข ถ้าผู้นำดี นั่นก็หมายถึงต้องสามารถจัดการกับปัญหาต่าง ๆ เพื่อบำบัดทุกข์บำรุงสุขของอาณาประชาราษฎร์ได้ นับเป็นการนำหลักพุทธธรรมมาใช้ในการบริหารประเทศ สามารถปกครอง และบริหารองค์กรที่รับผิดชอบให้ดำเนินไป ถึงความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพสูง และความเจริญและสันติสุขให้มั่นคงในกาลทุกเมื่อ ไม่กลับกลายเป็นความทุกข์เดือดร้อนอีกในภายหลังนั่นเอง

และบทบาทของผู้นำและภาวะผู้นำนั้น จะมีองค์ประกอบเกี่ยวข้องกับงานและคน ในการแสดงให้เห็นถึงความสามารถของคนที่ประสบความสำเร็จ ซึ่งการแสดงออกนี้ เป็นความเกี่ยวพันกันระหว่างความคิดของผู้ดำรงตำแหน่งเอง กับความคาดหวังของผู้อื่นที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการใช้อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ บทบาท จึงมีความหมาย 3 ส่วน ได้แก่ (1) บทบาทที่ได้มาพร้อมตำแหน่ง

²⁶ พุ.ธ (ไทย) 25/103/40.

เป็นบทบาทที่เกิดขึ้นมาพร้อมกับตำแหน่ง เมื่อบุคคลดำรงตำแหน่งใดก็ต้องแสดงบทบาทตามกฎหมาย ภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ และสิทธิหน้าที่ที่กำหนดไว้เป็นบรรทัดฐาน (2) บทบาทที่เป็นความคาดหวังของบุคคลที่เกี่ยวข้อง เป็นบทบาทที่บุคคลที่เกี่ยวข้องคาดว่า บุคคลที่ครองตำแหน่งนั้นจะมี แบบแผนพฤติกรรมที่สอดคล้องกับแผนที่กำหนดไว้หรือไม่ก็ได้ขึ้นอยู่กับค่านิยม ทศนคติ ประสบการณ์ และการศึกษาอบรมผู้เกี่ยวข้อง (3) บทบาทที่ปฏิบัติจริง เป็นบทบาทหรือพฤติกรรมที่แท้จริง ที่บุคคลปฏิบัติ ซึ่งอาจสอดคล้องกับบทบาทที่ได้มาพร้อมตำแหน่ง หรือตามความคาดหวังของ บุคคลที่เกี่ยวข้องหรือของตนเองหรือไม่ก็ได้นั่นเอง

3.2 หลักพุทธปรัชญาเถรวาทที่เหมาะสมกับการพัฒนาภาวะผู้นำ

หลักพุทธปรัชญาเถรวาทในที่นี้ ผู้วิจัยหมายถึง หลักสัพบุริสธรรม คือ ธรรมของสัตบุรุษ หรือ ธรรมที่ทำให้เป็นสัตบุรุษ คำว่า “สัตบุรุษ” คือ คนดี นักปราชญ์ หรือบัณฑิต สัพบุริสธรรม จึงหมายถึง ธรรมสำหรับการเป็นสัตบุรุษ ที่ทำให้คนเป็นคนดี เป็นหลักธรรมที่ทุกคนสามารถนำมาประยุกต์ใช้ และถือปฏิบัติ เพราะศาสนามุ่งที่จะสอนให้ทุกคนเป็นคนดี หลักธรรมของพระพุทธศาสนามีลักษณะ เพื่อความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ประกอบด้วยหลักธรรมที่กำหนดคุณสมบัติของคนดี คือ สัพบุริสธรรม 7 ประการ²⁷

3.2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับหลักสัพบุริสธรรม

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต) กล่าวถึง คุณสมบัติของผู้นำในความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานที่ไปด้วยกันนั้น คือคุณสมบัติของผู้ที่จะเป็นผู้นำ บุคคลที่เป็นผู้นำจะต้องมีธรรมะ หรือ คุณสมบัติในตัวของผู้ที่มี 7 ประการ ได้แก่ รู้จักเหตุ รู้จักผล รู้จักตน รู้จักประมาณ รู้จักกาล รู้จักชุมชน และรู้จักบุคคล²⁸

พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช) กล่าวถึง สัพบุริสธรรมที่ทำให้เป็นสัตบุรุษ คือเป็น คุณธรรมหรือคุณสมบัติของคนดี เป็นเหตุให้ผู้ปฏิบัติเป็นคนดี เป็นผู้ควรแก่การยกย่องนับถือ เป็นคนที่สามารถให้การแนะนำในการดำเนินชีวิตที่ถูกต้อต้องความปรารถนาดีมี 7 ประการ ได้แก่ รู้จักเหตุ รู้จักผล รู้จักตน รู้จักประมาณ รู้จักกาล รู้จักชุมชน และรู้จักบุคคล²⁹

สมเด็จพระญาณสังวร สมเด็จพระสังฆราช (เจริญ สุวฑฺฒโน) ตรัสว่า สัพบุริสธรรม เป็น หลักธรรมที่สำคัญของมนุษย์ เป็นสมบัติเป็นคุณลักษณะของมนุษย์ มีปัญญารู้ได้ ทำได้ เข้าใจว่า ความ

²⁷ จริญ พยัคฆราชศักดิ์; และกวี อิศริวรรธ,หนังสือเรียนสมบูรณ์แบบ ส 0113 พระพุทธศาสนา, กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช จำกัด, 2548 หน้า 53

²⁸พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต.), ภาวะผู้นำความสำคัญต่อการพัฒนาคนพัฒนาประเทศ,กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา, 2540 หน้า 10.

²⁹พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช.), ภาษาธรรม,กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เลียงเชียง, 2548 หน้า 170.

กตัญญูทวายเป็นคุณธรรมที่ดี ที่ประเสริฐ มนุษย์มีสติปัญญารักษาความดีงามของให้สมบูรณ์ ด้วยหลักธรรมนี้ เพื่อให้ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์คงอยู่ สัปปุริสธรรม เป็นหลักธรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปแนวทางในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การทำงานร่วมกับผู้อื่นประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยให้เป็นคนตระหนักรู้ใน เหตุผลรู้จักการวางตัวพอเหมาะพอดีทั้งทางเศรษฐกิจ และสังคมรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคม และมีความเป็นตัวของตัวเอง³⁰

ชัยวัฒน์ อัตพัฒนา กล่าวว่า “ผู้นำต้องมีคุณธรรม หรือหลักดำเนินการบริหาร เพื่อความสุข และความเจริญก้าวหน้าในการทำหรือดำเนินงาน หลักธรรมนั้นได้แก่ สัปปุริสธรรม คือธรรมของคนดี คนที่สมบูรณ์ มีคุณสมบัติ 7 ประการ³¹

ฐะปะนีย์ นาครทรรพ กล่าวว่า “สัปปุริสธรรม คือ ธรรมอีกหมวดหนึ่งซึ่งเป็นประโยชน์ มากต่อการดำเนินชีวิตในสังคม ทั้งในอดีต ปัจจุบัน และอนาคต เมื่อศึกษาให้เข้าใจและปฏิบัติตาม อย่างถูกต้องย่อมเชื่อว่าเป็นสัตบุรุษหรือเป็นคนดี”³²

ทองย้อย แสงสินชัย กล่าวถึง “หลักสัปปุริสธรรม ว่าเป็นธรรมของสัตบุรุษ คือธรรมของ คนดี หรือ สมบัติผู้ดีของผู้นำ และได้กล่าวถึงคุณสมบัติของผู้ดีนั้นว่าไม่ได้ดีเพราะเป็น ผู้ที่เกิด ในตระกูลสูงผู้มีฐานะทางเศรษฐกิจผู้มีอำนาจทางการเมืองผู้มีอำนาจทางการทหารและผู้มีการศึกษา”³³

ปิ่น มุกข์นิตต์ กล่าวว่า “สัปปุริสธรรม คือคุณสมบัติของสัตบุรุษ หรือพลเมืองดี เป็น เครื่องหมายว่าผู้นั้นเป็นสัตบุรุษ ใครก็ตามไม่ว่าจะมีฐานะอย่างไรถ้ามีคุณสมบัติ 7 ประการนี้ผู้นั้นเป็น สัตบุรุษ แต่ถ้าขาดคุณสมบัตินี้แล้ว แม้ว่าจะเป็นคนมีชาติสกุลมีวิทยฐานะสูง มียศศักดิ์อันครุฐานมั่งมี เงินทองสักปานใดก็ไม่เรียกว่า สัตบุรุษธรรม”³⁴

³⁰สมเด็จพระญาณสังวร สมเด็จพระสังฆราช (เจริญ สุวฑฒโน.), *ธรรมศึกษา*, กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาราชวิทยาลัย, 1 กรกฎาคม 2549.

³¹ชัยวัฒน์ อัตพัฒนา , *หลักการดำรงชีวิตในสังคม*, กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2538, หน้า 179.

³²ฐะปะนีย์ นาครทรรพ, *สัปปุริสธรรม*, กรุงเทพมหานคร : ม.ป.ร., กรมวิชาการกระทรวงศึกษาธิการ, 2529 หน้า 3.

³³ทองย้อย แสงสินชัย , *สัปปุริสธรรม 7 ประการ*, กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์กรมการศาสนา, 2530 หน้า 1-5.

³⁴ปิ่น มุกข์นิตต์, *แนวสอนหลักธรรมหลักสูตรนักเรียนชั้นตรี*, กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์กรมการศาสนา, 2514 หน้า 300-303.

เสถียรพงษ์ วรรณปก กล่าวว่า “สัปปริสธรรม เป็น ธรรมของคนดี ธรรมที่ทำให้คนเป็นคนดีมีอยู่ 7 ประการ คือรู้เหตุ รู้ผล รู้ตน รู้ประมาณ รู้กาล รู้ชุมชน และรู้จักบุคคล สรุปลงสั้นๆว่าการรู้กาลเทศะ เพราะว่า คนที่รู้จักกาลเทศะเป็นคนดี เป็น สุภาพบุรุษเป็นสุภาพชน”³⁵

สรุป สัปปริสธรรม 7 ก็คือคุณธรรมที่ทำให้เป็นสัตบุรุษหรือคุณสมบัติของคนดี เป็นคุณธรรมพื้นฐานในการพัฒนาตนเอง องค์กร สังคม ชุมชน และการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข เป็นคุณธรรมที่เน้นการแสดงออก 7 ประการ คือ การรู้จักเหตุ การรู้จักผล การรู้จักตน การรู้จักประมาณ การรู้จักกาล การรู้จักชุมชน และการรู้จักบุคคล

3.2.2 องค์ประกอบหลักสัปปริสธรรม 7

สัปปริสธรรม 7 คือ ธรรมของสัตบุรุษ หรือธรรมที่ทำให้เป็นสัตบุรุษ คำว่า “สัตบุรุษ” คือ คนดี นักปราชญ์ หรือบัณฑิต สัปปริสธรรม ซึ่งเป็นคุณธรรมที่ทำให้คนเป็นคนดี มี 7 ประการ³⁶ คือ

1. ธัมมัญญตา คือ การรู้จักเหตุ
2. อตถัญญตา คือ การรู้จักผล
3. อัตตัญญตา คือ การรู้จักตน
4. มัตตัญญตา คือ การรู้จักประมาณ
5. กาลัญญตา คือ การรู้จักกาล
6. ปริสัจญตา คือ การรู้จักชุมชน
7. บุคคลัญญตา คือ การรู้จักบุคคล

1. ธัมมัญญตา คือ การรู้จักเหตุ

พระธรรมปิฎก กล่าวว่า **ธัมมัญญตา** หมายถึง ความเป็นผู้รู้จักเหตุ คือ รู้หลักการและกฎเกณฑ์ของสิ่งทั้งหลาย ที่ตนเข้าไปเกี่ยวข้องในการดำเนินชีวิตในการปฏิบัติหน้าที่หรือดำเนินกิจการงานต่าง ๆ รู้และเข้าใจในสิ่งที่ตนจะต้องประพฤติปฏิบัติตามเหตุผล เช่น รู้ว่า ตำแหน่งฐานะ อาชีพการงานของตน มีหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างไร มีอะไรเป็นหลักการ จะต้องทำอะไรอย่างไร จึงจะเป็นเหตุให้บรรลุถึงผลสำเร็จที่เป็นไปตามหน้าที่และความรับผิดชอบนั้น ๆ ดังนั้นเป็นต้น ตลอดจนถึงสูง

³⁵เสถียรพงษ์ วรรณปก, มัชฌิมาปฏิปทา : สายกลางสองมิติสัปปริสธรรม 7 นัยที่สอง, กรุงเทพมหานคร : พี อาร์ คัลเลอร์ พรินท์, 2547 หน้า 37

³⁶อง.สตตก. 37/65/236.

คือ รู้เท่าทันกฎธรรมหรือหลักความจริงของธรรมชาติเพื่อปฏิบัติต่อโลกและชีวิตอย่างถูกต้อง มีจิตใจเป็นอิสระ ไม่ตกเป็นทาสของโลกและชีวิตนั้น³⁷

จรัญ พยัคฆราชศักดิ์ และกวี อิศริวรรณ กล่าวว่า อัมมัญญตา คือ ความเป็นผู้รู้จักเหตุ หมายถึง ความรู้จักธรรม รู้จักเหตุผล รู้หลักความจริง รู้หลัก รู้หลักเกณฑ์แห่งเหตุผล รู้หลักการทำที่จะทำให้เกิดผล รู้จักว่าสิ่งนี้เป็นเหตุแห่งสุข สิ่งนี้เป็นเหตุแห่งทุกข์ เมื่อเห็นผลที่ปรากฏ ก็รู้ว่าเกิดจากเหตุอะไร เช่น เห็นนักเรียนสอบได้คะแนนสูงสุดหรือได้ที่ 1 ก็รู้ว่านักเรียนผู้นั้นรู้จักวิธีเรียนและขยันในการเรียนเห็นคนติดคุกก็รู้ว่าเขาทำผิดกฎหมายอย่างไร³⁸

ทองหล่อ วงษ์ธรรม กล่าวว่า อัมมัญญตา คือ รู้จักเหตุ รู้หลักการ รู้วิธีการ ในการดำเนินงาน ผู้นำนั้น จะต้องรู้จักเหตุรู้หลักการ รู้วิธีการต่าง ๆ เหล่านี้เพื่อจะเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ในทางพระพุทธศาสนาได้กล่าวว่า อัมมัญญตา หมายถึง การรู้นวัคส์ตฤศาสน์ ดังที่ปรากฏในพระไตรปิฎกว่า พระภิกษุที่เป็นผู้รู้ รู้เรื่องนวัคส์ตฤศาสน์ คือคำสั่งสอนของพระศาสดาอันเป็นศาสนาธรรม มิ่งค้ประกอบอยู่ 9 ประการหรือที่เรียกว่ารู้ธรรมคำสั่งสอนในพระไตรปิฎก คือ หลักปริยัติธรรมนั้นได้แก่การรู้เรื่องของพระสูตรพระวินัยและพระธรรมอภิธรรม เป็นต้น อันเป็นเหตุ แห่งความเจริญในการปฏิบัติ เพื่อบรรลุจุดหมายสูงสุดของการศึกษาพระธรรมวินัยในพระพุทธศาสนา ภิกษุรูปใด มีความรอบรู้ในหลักธรรมคำสั่งสอนดังกล่าวมาแล้ว ภิกษุนั้น ชื่อว่าเป็นผู้รู้ธรรม หรือเหตุแห่งความเจริญ ซึ่งหลักธรรมอันเป็นคำสั่งสอนที่สำคัญคือ นวัคส์ตฤศาสน์ 9 ประการ ได้แก่

สูตรตะ คือ พระสูตรต่าง ๆ

เคยยะ คือ พระสูตรที่ประกอบด้วยคาถา

เวยยาकरणะ คือ พระอภิธรรมทั้งหมด

คาถา คือ พระธรรมบท เถรคาถา เถรีคาถา

อุทาน คือ พระสูตรที่พระพุทธเจ้าทรงเปล่งอุทานด้วยความโสมนัส

อิติวุตตะกะ คือ พระสูตรที่ขึ้นต้นด้วยคำว่า ข้านี้สมจริง ดังคำที่พระพุทธองค์ตรัส

ชาตก คือ พระสูตรที่แสดงเรื่องในอดีตชาติของพระพุทธเจ้า

อัพภูตธรรม คือ พระสูตรที่ประกอบด้วยปาฏิหาริย์

³⁷พระธรรมปิฎก , พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม, กรุงเทพมหานคร :สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย , 2546 หน้า 210-219

³⁸จรัญ พยัคฆราชศักดิ์ และกวี อิศริวรรณ, หนังสือเรียนสมบูรณ์แบบ ส 0113 พระพุทธศาสนา, กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช จำกัด, 2548 หน้า 53

เวทลละ คือ พระสูตรที่เทวดาและมนุษย์ทั้งหลายถามแล้วได้รับความรู้ และถามยิ่งๆขึ้นไป เป็นต้น นวังกส์ตฤศาสน์นี้ เป็นเหตุแห่งความเจริญในการปฏิบัติ เพื่อไปสู่จุดหมายสูงสุดของการศึกษาในพระพุทธศาสนา ภิกษุผู้หนึ่งจะต้องมีความรอบรู้ในหลัก นวังกส์ตฤศาสน์ ดังกล่าวแล้วชื่อว่าเป็นผู้รู้จักธรรม หรือเหตุแห่งความเจริญ³⁹

ดังนั้น อัมมัญญาตา (การรู้จักเหตุ) คือ การรู้จักวิเคราะห์สาเหตุของสถานการณ์และความ เป็นไปของชีวิตหรือรู้จักหลักความจริง จะคิด จะทำอะไรก็มีหลัก รู้ว่าเมื่อกระทำสิ่งนี้จะได้ ผลตอบแทนเป็นความสุข แต่ถ้ากระทำอีกอย่างหนึ่งจะได้ผลเป็นความทุกข์ เช่น ถ้าหมั่นขยันศึกษาเล่าเรียนก็จะได้รับความความรู้ความเข้าใจวิชาการต่าง ๆ เมื่อถึงเวลาสอบก็จะสามารถสอบได้คะแนนดี เป็นต้น

2. อตถัญญาตา คือ การรู้จักผล

พระธรรมปิฎก กล่าวว่า อตถัญญาตา หมายถึง รู้ความมุ่งหมายและรู้จักผล คือ รู้ความหมาย และความมุ่งหมายของหลักการที่ตนปฏิบัติ เข้าใจวัตถุประสงค์ของกิจการที่ตนกระทำ รู้ว่าที่ตนทำอยู่ อย่างนั้น ดำเนินชีวิตอย่างนั้น เพื่อประสงค์ ได้ประโยชน์อะไร หรือควรจะได้บรรลุถึงผลหรือเป้าหมาย ใด ๆ ที่ให้มีหน้าที่ ตำแหน่ง ฐานะ การงานอย่างนั้น เขากำหนดความมุ่งหมายอะไร กิจการงานที่ ตนกระทำอยู่ในขณะนี้ เมื่อทำไปแล้วจะบังเกิดผลอย่างไรบ้าง เป็นผลดีหรือผลเสีย เป็นต้น ตลอดจน ขั้นสูงสุด คือ รู้ความหมายของคติธรรมตา และประโยชน์ที่เป็นจุดหมายแท้จริงของชีวิต⁴⁰

จรัญ พัทธมราชศักดิ์ และกวี อิศริวรรณ กล่าวว่า อตถัญญาตา คือ ความเป็นผู้รู้จักผล หมายถึง ความรู้จักอรรถ รู้ความมุ่งหมาย รู้ความหมาย รู้ประโยชน์ที่ประสงค์ รู้จักผลที่เกิดสืบเนื่องจากการ กระทำหรือความเป็นไปตามหลัก รู้จักว่าสุขเป็นผลแห่งเหตุอันนี้ ทุกข์เป็นผลแห่งเหตุอันนี้ เมื่อเห็น เหตุแล้วรู้ว่าจะเกิดผลอย่างไร เช่น เห็นคนขยันขันแข็งในการทำงานก็รู้ว่าเขาจะตั้งตัวได้ เห็นคนติด การพนันก็รู้ว่าเขาจะยากจนเอาตัวไม่รอด เป็นต้น สัมปยุตธรรม ข้อ 1 และ ข้อ 2 ต้องไปด้วยกันแยก จากกันไม่ได้ กล่าวคือ ผู้มีสัมปยุตธรรม ต้องเป็นคนมีเหตุไม่เป็นคนงมงาย คนมีเหตุผลย่อมเชื่อในสิ่งที่ มีเหตุผล ก่อนจะปลงใจเชื่อสิ่งใดก็ใช้ปัญญาพิจารณาอย่างรอบคอบอีกประการหนึ่ง คนมีเหตุผลย่อม ทำงานด้วยเหตุผล ไม่ใช่ทำด้วยอารมณ์การทำงาน เช่น การศึกษา การปกครองคน การสั่งงาน การ ตัดสินใจ การลงโทษ การให้บำเหน็จความชอบ จะต้องยึดเหตุผลที่ถูกต้องที่ควรเป็นใหญ่ ไม่ใช่ใช้อารมณ์ หรืออคติเป็นใหญ่⁴¹

³⁹ทองหล่อ วงษ์ธรรม, *ปรัชญา 201 พุทธศาสนา*, กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์โอเดียนสโตร์, 2538 หน้า 55-59.

⁴⁰พระธรรมปิฎก, *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม*, กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2546 หน้า 210-219.

⁴¹เรื่องเดียวกัน, หน้า 54.

ดังนั้น อัตถัญญตา คือ การรู้จักผล ตามหลักสัพปุริสธรรม หรือ หลักธรรมเพื่อความเป็นผู้นำ ในข้อนี้ คือ รู้จักผล หมายถึง รู้จักผลที่เกิดมาจากเหตุ เพราะเหตุกับผลนั้น จะเป็นปัจจัยที่ต่อเนื่องถึง กันและกัน เมื่อเหตุเป็นอย่างไรร ผลก็เป็นเช่นนั้น

3. อัตถัญญตา คือ การรู้จักตน

พระธรรมปิฎก กล่าวว่า อัตถัญญตา หมายถึง รู้ตน คือ รู้ตามเป็นจริงว่า ตัวเรานั้น ว่าโดย ฐานะ ภาวะ เพศ กำลัง ความรู้ ความถนัด ความสามารถ และคุณธรรม เป็นต้น เป็นอย่างไร มี ลักษณะแบบไหน และนำมาประพฤติปฏิบัติให้เหมาะสมกับตน และกระทำให้สอดคล้องกับสภาพที่ แท้จริงของตนก็จะทำให้สัมฤทธิ์ผลตลอดจนรู้จักปรับปรุงแก้ไขตนเองให้เจริญก้าวหน้าและสมบูรณ์ ยิ่งขึ้นไป⁴²

จรัญ พยัคฆราชศักดิ์ และกวี อิศริวรรณ กล่าวว่า อัตถัญญตา คือ การรู้จักตัวเอง ได้แก่ รู้ เรื่องที่ตัวเองเป็นและรู้เรื่องที่ตัวเองมี การรู้เรื่องที่ตัวเองเป็นหมายความว่า รู้ภาวะของตัว รู้ว่าตัวเอง เป็นอะไร เพราะแต่ละคนเป็นอะไรๆ อยู่หลายอย่าง เช่น เป็นลูก เป็นนักเรียน เป็นเพื่อน เป็นพี่ เป็น น้อง เป็นประชาชน เป็นพุทธศาสนิกชน เป็นต้น การรู้เรื่องที่ตัวเองมี หมายความว่า รู้ฐานะของตัวเอง เช่น รู้ว่าเรามีความรู้เพียงใด มีกำลังกายเพียงใด มีรายได้เพียงใด มีศีลธรรมเพียงใด มีอำนาจหน้าที่ เพียงใด เป็นต้น คนที่ไม่รู้จักภาวะและฐานะของตนมักจะทำตัวไม่เหมาะสม ได้รับตำหนิติเตียน ส่วน คนที่รู้ภาวะและฐานะของตน จะประพฤติตนเหมาะสมกับภาวะและฐานะนั้น ๆ⁴³

ปิ่น มุทุกันต์ กล่าวว่า อัตถัญญตา คือ การรู้จักตัวของตัวเอง รู้ว่าตนเองคือใครมีฐานะ ตำแหน่งความรู้ความสามารถกำลังเป็นอย่างไร การรู้จักตน รู้จักในเรื่องต่อไปนี้

1. รู้เรื่องที่ตัวเองเป็น หมายความว่า รู้จัก ภาวะของตัวว่า ตัวเรานี้เป็นอะไร จะได้ไม่ลืมน เช่น เป็นพระ เป็นนักเขียน เป็นแม่พ่อ เป็นบุตร เป็นผู้นำหรือผู้ตาม เป็นต้น
2. รู้เรื่องที่ตัวเองมี คือรู้ฐานะตัวเองว่า มีศีลธรรมประจำใจขนาดไหน มีความรู้เพียงใด มีอำนาจ กำลัง และรายได้เพียงใด⁴⁴

ทองย้อย แสงสินชัย กล่าวว่า การรู้จักตนเอง พระพุทธศาสนาให้ความสำคัญ ในการศึกษา เรื่องการรู้จักตนเองมาก จึงกล่าวได้ว่า จุดมุ่งหมายสูงสุดของ พระพุทธศาสนาก็อยู่ที่การรู้จักตนเอง อย่างแจ่มแจ้งจนสามารถควบคุมพฤติกรรมทางกาย ทางวาจา และทางใจ ของตัวเองได้แน่นอน นั้นเอง ทั้งนี้เพราะปัญหาที่สำคัญที่สุดของมนุษย์ก็คือ ปัญหาที่เกิดจากตัวมนุษย์นั่นเอง ปัญหาที่เกิด

⁴²เรื่องเดียวกัน, หน้า 210-219.

⁴³เรื่องเดียวกัน, หน้า 55.

⁴⁴เรื่องเดียวกัน, หน้า 270.

จากพฤติกรรมมนุษย์ เป็นภัยที่น่ากลัว ที่กำลังคุกคามมนุษย์ การไม่รู้จักตนเองย่อมเป็นเหตุให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมา⁴⁵

ชัยวัฒน์ อัทพัฒนา กล่าวว่า การรู้จักตนเองอีกประการหนึ่ง คือ รู้ตามความจริงว่าตัวเรานั้นว่า โดยฐานะ เพศ กำลัง ความรู้ ความถนัด ความสามารถและคุณธรรม เป็นต้น แล้วประพฤติปฏิบัติให้เหมาะสมกับภาวะนั้น ๆ และรู้จักแก้ไขปรับปรุงส่งเสริม ทำการงานต่าง ๆ ให้ถูกต้องตรงทาง⁴⁶

ดังนั้น วัตถุประสงค์ คือ ผู้รู้จักตัวตน การรู้จักตัวตนนั้นเป็นปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่จะส่งผลให้ผู้ดำเนินกิจการหรือบริหารบุคลากรในหน่วยงานให้บรรลุเป้าหมาย เพราะหากผู้ไม่รู้จักภูมิภาวะของตนแล้ว ก็ยากต่อการที่จะรู้จักผู้อื่นและสิ่งอื่นได้

4. มัตตัญญูตา คือ การรู้จักประมาณ

พระธรรมปิฎก กล่าวว่า มัตตัญญูตา หมายถึง รู้ประมาณ คือ รู้จักความพอดี เช่น รู้จักประมาณในการบริโภคอาหาร รู้จักประมาณในการใช้จ่ายทรัพย์ รู้จักความพอเหมาะพอดีในการพูด ในการปฏิบัติกิจการงานต่าง ๆ ตลอดจนรู้จักประมาณในการพักผ่อนหลับนอน และการสนุกสนานรื่นเริงต่าง ๆ ทำกิจการทุกอย่างด้วยความเข้าใจในวัตถุประสงค์เพื่อผลที่ดียิ่งแท้จริง มิใช่เพื่อเห็นแก่ความพอใจ ความชอบใจ หรือเอาแต่ใจตนเองเพียงอย่างเดียว⁴⁷

จรัญ พัทธราชศักดิ์ และกวี อิศริวรรณ กล่าวว่า มัตตัญญูตา ความเป็นผู้รู้จักประมาณตน มัตตตะ แปลว่า ประมาณ หมายถึง ความพอดี ความเหมาะสม ความสมควร มัตตัญญูตา จึงหมายถึง ความรู้จักพอดีในกิจที่ทำและเรื่องทีพูดลักษณะของความพอดี คือ ไม่มากเกินไป ไม่น้อยเกินไป แต่ความพอดีของแต่ละคนไม่เท่ากัน เช่น การบริโภคอาหาร การใช้ความพยายาม การยกของหนัก เป็นต้น แต่ละคนจึงต้อง รู้จักประมาณ คือ ความพอดีของตนเอง ส่วนการพูดพอจะกำหนดความพอดีได้ด้วยเรื่องทีพูดเวลาที่พูดและความสนใจของผู้ฟัง ถ้าพูดมากจนไม่มีใครฟังแล้วถือว่าเกินพอดี ถ้าพูดน้อยเกินไปจนไม่ก่อให้เกิดความเข้าใจแก่ผู้ฟังก็ถือว่าขาดความพอดีเช่นกัน⁴⁸

ดังนั้น มัตตัญญูตา คือ การรู้จักประมาณ ความพอดีหรือการรู้จักประมาณ เป็นลักษณะของคนดีเพราะคนดีจะต้องรู้จักประมาณในการจ่ายและคุณประโยชน์ที่มีต่อสังคม บุคคลที่ได้รับความลำบากในปัจจุบันนี้ ส่วนหนึ่งสาเหตุมาจากความไม่รู้จักประมาณ และความรู้จักประมาณนี้ ในทางพระพุทธศาสนาได้มุ่งให้รู้จักประมาณเกี่ยวกับการใช้ปัจจัยสี่แบบพอประมาณ ไม่ฟุ้งเฟ้อฟุ่มเฟือยเกินไป

⁴⁵เรื่องเดียวกัน, หน้า 21.

⁴⁶เรื่องเดียวกัน, หน้า 184.

⁴⁷เรื่องเดียวกัน, หน้า 210-219.

⁴⁸เรื่องเดียวกัน, หน้า 55.

5. กาลัญญตา คือ การจักกาลเวลา

พระธรรมปิฎก กล่าวว่า กาลัญญตา หมายถึง รู้กาล คือ รู้กาลเวลาอันเหมาะสม และรู้ระยะเวลาที่พึงใช้ในการประกอบกิจการต่าง ๆ รู้จักแบ่งเวลาให้เหมาะสมในแต่ละกิจการที่ตนกระทำ เช่น แบ่งเวลาเรียน เวลาทำงาน เวลาอ่านหนังสือ เวลาเล่น เวลาพักผ่อน เป็นต้น นอกจากนั้นจะต้องเป็นคนตรงต่อเวลารับผิดชอบต่อเวลาที่ตนกำหนดที่ตนได้วางแผนไว้ เพื่อผลสำเร็จที่มีต่อตนเองอย่างแท้จริง⁴⁹

จรัญ พยัคฆราชศักดิ์ และกวี อิศริวรรณ กล่าวว่า กาลัญญตา คือ ความเป็นผู้รู้จักกาล การรู้จักเวลา ได้แก่ การรู้เรื่องเวลา การรู้ค่าของเวลา และการรู้จักใช้เวลาการรู้ค่าเรื่องเวลา คือ รู้ว่าชีวิตและการงานของตนอยู่ภายใต้ความเปลี่ยนแปลงของเวลา พระพุทธเจ้าทรงสอนให้ระลึกถึงความสำคัญของเวลาว่า กาลเวลาย่อมกินชีวิตของสรรพสัตว์กับทั้งตัวมันเองและวันคนล่วงไปๆ บัดนี้เราทำอะไรอยู่ ซึ่งหมายความว่า เวลาล่วงไปชีวิตของคนเราก็สั้นลงเรื่อย ๆ เราทำงานประสบความสำเร็จจะไรบ้าง ถ้ายังไม่ประสบความสำเร็จ ก็เร่งมือให้ประสบความสำเร็จเสียการรู้จักใช้เวลา มีหลักควรคำนึงถึง 4 ประการ คือ ทำทันเวลา ทำถูกเวลา ทำตามเวลาและทำตรงเวลา งานที่มีกำหนดเวลา เช่น การทำนา การสอนนักเรียน เมื่อทำตามกำหนดเรียกว่า ทำทันเวลา งานบางอย่างขึ้นอยู่กับจังหวะและโอกาส เช่น โอกาสควรพูดในที่ประชุมควรพูดประเด็นก่อนหลัง เมื่อทำในจังหวะที่เหมาะสม เรียกว่า ทำถูกเวลา งานบางอย่างต้องทำตามเวลาที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด ทำในเวลาอื่นไม่ได้ เช่น ทำพิธีบูชาในวันมาฆบูชา วันวิสาขบูชาเมื่อทำตามวันที่กำหนดนั้น เรียกว่า ทำตามเวลา งานบางอย่างมีการนัดหมาย เช่น การประชุม การพบปะ เจรจาตกลงกัน หรืองานที่มีฤกษ์ เป็นต้น เมื่อไปตามเวลานัดหรือเวลากำหนด เรียกว่า ทำตรงเวลารวมความแล้ว ชาวพุทธจะต้องรู้เรื่องเวลา รู้ค่าของเวลา รู้จักใช้เวลา โดยทำให้ทันเวลา ทำถูกเวลา ทำตามเวลาและทำตรงเวลา⁵⁰

ดังนั้น กาลัญญตา คือ รู้จักเวลาตามหลักสัปปริสธรรม โดยมีมุ่งรู้จักการเวลาที่ควรประกอบกิจการต่าง ๆ หรือทำงานให้ทันกับเวลา เหมาะกับเวลา และรู้คุณค่าของเวลา ผู้นำที่ประสบความสำเร็จนั้นส่วนหนึ่งจะต้องเป็นผู้รู้จัก การบริหารเวลาหรือการวางแผนให้เหมาะกับเวลา ดังนี้

6. ปริสัญญตา คือ การจักชุมชน

พระธรรมปิฎก กล่าวว่า ปริสัญญตา หมายถึง รู้ชุมชน คือ รู้จักถิ่น รู้จักชุมชน รู้ในสิ่งที่ควรประพฤติปฏิบัติต่อท้องถิ่นของตน มีความรักและภาคภูมิใจในท้องถิ่นหรือชุมชนของตน เข้าใจและปฏิบัติตนให้ถูกต้องตามขนบธรรมเนียมประเพณี และวัฒนธรรมในแต่ละท้องถิ่นหรือชุมชน ไม่

⁴⁹เรื่องเดียวกัน, หน้า 210-219.

⁵⁰เรื่องเดียวกัน, หน้า 55 - 56.

รังเกียจหรือดูหมิ่นเหยียดหยามท้องถิ่นหรือชุมชนของตน ควรให้การสงเคราะห์ ช่วยเหลือหรือบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อท้องถิ่นหรือชุมชนของตน เป็นต้น⁵¹

จรัญ พยัคฆราชศักดิ์ และกวี อิศริวรรณ กล่าวว่า ปริสัญญูตา ความเป็นผู้รู้จักชุมชนความเป็นผู้รู้จักชุมชน หมายถึง การรู้สังคม กลุ่มชน หรือหมู่หนึ่งคณะหนึ่ง กลุ่มชนนั้น ๆ มีขนบธรรมเนียมและจารีตประเพณีแตกต่างกัน เช่น พวกนักศึกษา พวกทหาร พวกตำรวจ พวกชาวบ้านแต่ละท้องถิ่น พวกพระภิกษุ เป็นต้น ผู้ฉลาดจะเข้าสู่สังคมใด ต้องศึกษาขนบธรรมเนียมของสังคมนั้นก่อนแล้วปรับตัวเข้ากับเขา แต่พอตั้งงาม ในทำนองเข้าเมืองตาหลิ่วต้องหลิวตาตามพอใจไม่เก้อ ไม่เป็น ไม่เป็นที่ดูถูกเหยียดหยามของคนในสังคมนั้น ๆ แต่ไม่จำเป็นต้องยอมรับขนบธรรมเนียมของเขามาเป็นของตน⁵²

ดังนั้น ปริสัญญูตา คือ รู้จักชุมชนหรือสังคม ผู้นำนั้นจะต้อง รู้จักสังคมนั้นแต่ละสังคม ย่อมมีความแตกต่างกันโดย ทางด้านศาสนา กฎ กติกา ระเบียบ วัฒนธรรม ประเพณี ขนบธรรมเนียม ความเชื่อถือ และค่านิยมต่าง ๆ ตลอดทั้งความแตกต่างระหว่างบุคคล ในสังคม เมื่อ ผู้นำทราบชัดเจนในเรื่องดังกล่าวและวางตนให้เหมาะสมแล้ว ย่อมได้รับความเชื่อถือ ดังนั้น ผู้นำจึงควรรู้และเข้าใจในเรื่องชุมชนหรือสังคมเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาตนเองและสังคมให้เจริญต่อไป

7. บุคคลัญญูตา คือ การจักบุคคล

พระธรรมปิฎก กล่าวว่า บุคคลัญญูตา หมายถึง รู้บุคคล คือ รู้จักและเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล ว่าแต่ละคนมีบุคลิกลักษณะ อุปนิสัย ความรู้ความสามารถ และคุณธรรมที่แตกต่าง กัน ควรจะรู้จักปฏิบัติต่อแต่ละบุคคลอย่างไร เช่นไร บุคคลไหนควรคบไม่ควรคบ บุคคลไหนที่เราควรให้ความเคารพเชื่อฟังคำสั่งสอนบุคคลไหนที่เราควรให้คำแนะนำ สั่งสอน ช่วยเหลือ เป็นต้น หากต้องการเป็นคนดีของสังคม ให้เป็นที่ยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น ควรปฏิบัติตนตามหลักของสัปปริสธรรม 7 ประการนี้ จึงจะได้ชื่อว่า “มีคุณสมบัติของความเป็นคนดีที่สมบูรณ์”⁵³

จรัญ พยัคฆราชศักดิ์ และกวี อิศริวรรณ กล่าวว่า บุคคลัญญูตา ความเป็นผู้รู้จักบุคคลแต่ละคน บุคคลปโรปรัญญูตา เรียกสั้นๆ ว่า บุคคลัญญูตา ก็ได้ หมายความว่า รู้จักบุคคลแต่ละคน เพื่อเลือกปฏิบัติต่อคนนั้น ๆ ได้อย่างถูกต้องการเลือกคบคนนั้นต้องดูให้รู้ว่าใครเป็นคนดี ใครเป็นคนชั่ว สิ่งที่ต้องดู คือ กายกรรม และวจีกรรมของบุคคลนั้น ๆ อันจะสะท้อนให้ทราบถึงมโนกรรม อุปนิสัย และ อหยาศัย ถ้าเขาชอบ ทำกายทุจริต พูดวจีทุจริต ก็สันนิษฐานได้ว่าความคิดของเขาก็เป็นมโนทุจริตเช่นกัน คนเช่นนั้นไม่ควรคบ ตรงกันข้าม ถ้าเขาทำแต่กายสุจริต พูดวจีสุจริต ก็แสดงว่าความคิดของเขาเป็นมโนสุจริต คนเช่นนั้นคบได้ การคบคนนั้นมีหลายฐานะ เช่น คบเป็นมิตร คบเป็นครู เป็นศิษย์

⁵¹เรื่องเดียวกัน, หน้า 210-219.

⁵²เรื่องเดียวกัน, หน้า 56.

⁵³เรื่องเดียวกัน, หน้า 210-219.

คบเป็นเจ้านาย ลูกน้อง คบเป็นสามีภรรยา ซึ่งต้องดูให้เหมาะสมตามฐานะนั้น ๆ การรู้จักคนเพื่อประโยชน์ในการปกครอง นอกจากดูว่าใครเป็นคนดี ไม่ดี แค่ไหนเพียงไรแล้วต้องดูความรู้ความสามารถในด้านต่าง ๆ สุขภาพกาย สุขภาพจิต การชอบสังคมหรือไม่ชอบสังคมของเขาด้วย เพื่อจะใช้คนให้ถูกกับงาน จะช่วยให้งานสำเร็จเรียบร้อยและเป็นที่พอใจด้วยกันทุกฝ่าย⁵⁴

ดังนั้น บุคคลัญญา คือ รู้จักบุคคล รู้จริตนิสัยต่าง ๆ และรู้จักเลือกบุคคลที่ควรคบ ตลอดทั้งรู้จักผู้ที่มีคุณธรรมยิ่งหย่อนอย่างไร การรู้จักบุคคลทั่ว ๆ ไปในสังคมทำให้เกิดประโยชน์ต่อการดำรงอยู่ของคนในสังคมอย่างปกติสุขนั่นเอง

3.3 สรุป

หลักธรรมที่มีความจำเป็นต่อผู้นำและภาวะผู้นำ ในการทำหน้าที่ให้สำเร็จได้อย่างเหมาะสม อีกอย่างหนึ่ง คือหลักสัปปริสธรรม ดังข้อความที่ปรากฏใน อัมมัญญสูตร ความว่า⁵⁵

“ภิกษุทั้งหลาย ภิกษุประกอบด้วยธรรม 7 ประการนี้ เป็นผู้ควรแก่ของที่เขานำมาถวาย ฯลฯ เป็นนาบุญอันยอดเยี่ยมของโลก ธรรม 7 ประการ อะไรบ้าง คือภิกษุในธรรมวินัยนี้ (1) เป็นอัมมัญญ (2) เป็นอัทธัญญ (3) เป็นอิตถัญญ (4) เป็นมัตถัญญ (5) เป็นกาลัญญ (6) เป็นปริสสัยญ (7) เป็นปุคคลปโรปรัญญ”

ธรรมทั้ง 7 ประการ อัมมัญญสูตรนี้ เรียกอีกอย่างหนึ่งว่า สัปปริสธรรม เพราะเป็นธรรมของสัตบุรุษ คือคนดี ซึ่งจะได้อธิบายเป็นข้อๆ ตามลำดับพอสังเขป ดังนี้⁵⁶

(1) เป็นอัมมัญญ รู้หลักและรู้จักเหตุผล คือรู้หลักการและรู้กฎเกณฑ์ของสิ่งทั้งหลายที่ตนเข้าไปเกี่ยวข้องในการดำเนินชีวิต การปฏิบัติกิจหน้าที่และการดำเนินกิจการต่าง ๆ รู้เข้าใจในสิ่งที่ตนจะต้องประพฤติปฏิบัติตามเหตุผล จึงจะเป็นเหตุให้บรรลุถึงผลสำเร็จที่เป็นไปได้ตามหน้าที่และความรับผิดชอบนั้น ๆ ตลอดจนถึงขั้นสูงสุด คือรู้เท่าทันกฎธรรม หรือหลักความจริงของธรรมชาติ เพื่อปฏิบัติต่อชีวิตอย่างถูกต้อง มีจิตใจเป็นอิสระ ไม่ตกเป็นทาสของโลกและชีวิตนั้น

(2) เป็นอัทธัญญ รู้ความมุ่งหมายและรู้จักผล คือรู้ความหมายและความมุ่งหมายของหลักการที่ตนปฏิบัติ เข้าใจวัตถุประสงค์ของกิจการที่ตนกระทำ รู้ว่าหลักการนั้น ๆ มีความมุ่งหมายอย่างไร รู้ว่าที่ตนทำอย่างนั้นๆ ดำเนินชีวิตอย่างนั้นๆ เพื่อประสงค์อะไร หรือควรจะได้บรรลุถึงผลอะไร ที่มีหน้าที่ตำแหน่งฐานะ การงานอย่างนั้นๆ เขากำหนดวางกันไว้เพื่อความมุ่งหมายอะไร กิจการที่ตนทำ

⁵⁴เรื่องเดียวกัน, หน้า 56.

⁵⁵ อัง.สตตค. (ไทย) 23/68/143.

⁵⁶ พระสามารถ อานนโท. ภาวะผู้นำตามหลักสัปปริสธรรม. วิทยานิพนธ์ศาสนศาสตร์. มหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมกุฏราชวิทยาลัย. 2548. หน้า 59-60.

อยู่ขณะนี้ เมื่อทำไปแล้วจะบังเกิดผลอะไรบ้าง เป็นผลดีหรือผลเสียอย่างไร เป็นต้น ตลอดจนถึงขั้นสูงสุด คือรู้ความหมายของคตินิยมและประโยชน์ที่เป็นสาระของชีวิต

(3) เป็นอัตตัญญู รู้ตน รู้ว่าตนเองมีคุณสมบัติ มีความสามารถอย่างไร และต้องรู้จักพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ผู้นำและผู้มีภาวะผู้นำที่ดีนั้น จะต้องสำรวจตนเองอยู่เสมอว่า ตนเองมีจุดอ่อนจุดแข็งอะไร แล้วดำเนินการปรับปรุงจุดอ่อนของตน ในขณะที่เดียวกันก็พัฒนาจุดแข็งของตนให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ กล่าวคือผู้นำและผู้มีภาวะผู้นำที่ดี ควรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถเข้าใจถึงความเปลี่ยนแปลงแห่งโลกอย่างแท้จริง เพื่อให้สามารถนำพามวลชนและองค์กรไปสู่จุดหมายได้ตามเป้าหมายที่วางไว้

(4) เป็นมัตตัญญู รู้จักประมาณ คือความพอดี หรือการรู้จักประมาณ เป็นลักษณะของคนดี เพราะคนดีจะต้องรู้จักประมาณ ในการใช้จ่ายและคุณประโยชน์ที่มีต่อสังคม บุคคล บางคนได้รับความลำบากในปัจจุบันนี้ ส่วนหนึ่งสาเหตุมาจากความไม่รู้จักประมาณ

(5) เป็นกาลัญญู รู้จักกาล คือรู้กาลเวลาอันเหมาะสมและระยะเวลา ที่พึงใช้ในการประกอบกิจ กระทำหน้าที่การงานปฏิบัติงานปฏิบัติกรต่าง ๆ และเกี่ยวข้องกับผู้อื่น เช่น รู้ว่าเวลาไหนควรทำอะไร และทำให้ตรงเวลาให้เป็นเวลา ให้เหมาะสมเวลา ให้ถูกเวลา เป็นต้น

(6) เป็นปริสสัญญู รู้จักชุมชน รู้จักสังคม คือรู้จักถิ่น รู้กาลอันควรประพฤติปฏิบัติในถิ่นชุมชนนั้น ตั้งแต่ในขอบเขตที่กว้างขวางจากสังคมโลก สังคมประเทศชาติ ว่าอยู่ในสถานการณ์อย่างไร มีปัญหาอย่างไร จะได้สามารถเข้าใจความต้องการของสังคมนั้นได้ถูกต้อง หรือแก้ไขปัญหานั้นได้ตรงจุด นอกจากนี้ ยังต้องรู้เข้าใจกฎเกณฑ์ วัฒนธรรม ประเพณีของสังคมนั้น ๆ ได้อย่างถูกต้อง เพื่อให้สามารถอยู่ในสังคมนั้นได้อย่างเหมาะสม ดังนั้น ผู้นำและผู้มีภาวะผู้นำที่ดี จะต้องรู้เข้าใจสังคมนั้นได้ถูกต้อง เพื่อให้สามารถเข้าใจถึงสถานการณ์ต่าง ๆ ของสังคมนั้นได้ถูกต้อง จะได้สามารถนำความสงบสุข สันติสุข ความก้าวหน้ามาสู่มวลชน หมู่คณะและสังคมได้

(7) เป็นบุคคลปริปรัญญู รู้จักบุคคล คือรู้จัก และเข้าใจ ความแตกต่างแห่งบุคคล โดยอหยาศัยความสามารถและคุณธรรม เป็นต้น ใคร ๆ ยิ่งหรือหย่อนอย่างไร และรู้จักที่จะปฏิบัติต่อบุคคลอื่นด้วยดีว่า ควรจะคบหรือไม่คบ ได้คตืออะไรจะสัมพันธ์เกี่ยวข้อง จะตำหนิ หรือจะแนะนำสั่งสอนอย่างไรจึงจะได้ผลดี เป็นต้น

สรุปว่า หลักสัปปุริสธรรม 7 ที่ปรากฏในคัมภีร์พุทธปรัชญาเถรวาทนั้น มีจำนวนมาก ซึ่งล้วนแล้วแต่เป็นคุณธรรมสำหรับคนดี และในขณะเดียวกันก็เป็นคุณธรรมที่สำคัญของการเป็นผู้นำ และภาวะของผู้นำด้วย จึงสามารถสรุปว่า หลักพุทธปรัชญาเถรวาท ถือเป็นหลักการทางศาสนา ที่มุ่งเน้นในการส่งเสริมผู้นำและภาวะผู้นำที่เป็นคนดี มีจริยธรรม มีคุณธรรม มาปกครองหมู่คณะ สังคม และประเทศชาติ เพื่อให้เกิดความสงบสุข การพัฒนาหมู่คณะ สังคม และประเทศชาติ

ให้มีศักยภาพที่มั่นคงและก้าวหน้าตลอดไปในโลก ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เช่น ยุคโลกาภิวัตน์นี้

เมื่อนำหลักสัปปุริสธรรมทั้ง 7 อันเป็นคุณธรรมของคนดี มาใช้ในองค์กรย่อมส่งผลให้การดำเนินงาน ในองค์กร เกิดประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล เพราะการดำเนินงาน หากผู้บริหาร รู้หลักคุณธรรมนี้ ก็จะบริหาร ดำเนินงาน ไม่ว่าจะ งานด้านบริหารงานบุคคล งานด้านการศึกษา งานด้านการบริหารงบประมาณ งานด้านสาธารณสุข งานด้านการบริการสาธารณะ และงานด้านอื่น ๆ ย่อมสนองตอบต่อความต้องการขององค์กร ชุมชน สังคม ได้อย่างเหมาะสม เพราะเหตุว่า หลักสัปปุริสธรรมนี้ สามารถช่วยปรับให้เกิดความเหมาะสม สอดคล้องกับ หลักการดำเนินงาน ตามความต้องการ และจุดประสงค์ที่วางไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ และทุกฝ่าย ก็เกิดความพึงพอใจในการดำเนินงานด้วย จึงกล่าวได้ว่าหลักสัปปุริสธรรม สามารถแก้ไขปัญหามิว่าจะเป็นงานที่ดี ตัวบุคคลที่ดี ตรงตามความต้องการ จึงสามารถลดปัญหา เพิ่มศักยภาพขององค์กรนั้น ๆ ให้มีการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สร้างความเจริญและความประทับใจให้แก่ผู้ให้บริการและผู้รับบริการ ดังนั้น หลักสัปปุริสธรรม 7 ประการ จึงเป็นธรรมที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการนำมาปรับใช้ในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล องค์กรนั้น เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลความสำเร็จ ตรงตามเป้าหมาย นโยบาย และเพื่อความผาสุกของชุมชน และประชาชนตลอดไป

อย่างไรก็ตาม ข้อมูลในบทที่ 2 ว่าด้วยแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำและข้อมูลในบทที่ 3 ว่าด้วย หลักพุทธปรัชญาเถรวาทที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อให้เกิดการแก้ปัญหาและพัฒนา ด้านต่าง ๆ ให้สมบูรณ์ขึ้น ซึ่งผู้วิจัยจะได้นำข้อมูลทั้ง 2 ส่วนนี้มาวิเคราะห์และสังเคราะห์ รวมทั้งการ สัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ทรงคุณวุฒิด้านต่าง ๆ เพื่อหารูปแบบที่เหมาะสมต่อไป ดังที่ผู้วิจัยจะได้กล่าวถึง รายละเอียดในบทที่ 4 เป็นลำดับต่อไป

บทที่ 4

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาท ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาทในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร” เพื่อทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ให้ได้มาซึ่งองค์ความรู้ในการนำเสนอรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาท ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร 5 ด้าน คือ 1) ด้านการบริหารงานบุคคล 2) ด้านการศึกษา 3) ด้านการบริหารงบประมาณ 4) ด้านสาธารณสุข 5) ด้านการบริการสาธารณสุข โดยนำหลักพุทธปรัชญาเถรวาท อันได้แก่ สัปปุริสธรรม ธรรมของสัตบุรุษ 7 ประการคือ 1) อัมมัญญา คือ การรู้จักเหตุ 2) อัตถัญญา คือ การรู้จักผล 3) อตถัญญา คือ การรู้จักตน 4) มัตถัญญา คือ การรู้จักประมาณ 5) กาลัญญา คือ การรู้จักกาล 6) ปริสัญญญา คือ การรู้จักชุมชน และ 7) ปุคคลัญญา คือ การรู้จักบุคคล ทั้ง 7 ประการนี้นำมาวิเคราะห์ในเรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาทในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร ดังต่อไปนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากภาคเอกสารและการสัมภาษณ์เชิงลึก

4.2 สรุป

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากภาคเอกสารและการสัมภาษณ์เชิงลึก

4.2.1 ด้านการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคล เป็นการวางนโยบาย การกำหนด แผนงาน การเลือกสรรบุคคลที่เหมาะสมในงานนั้น ๆ ทั้งด้านคุณวุฒิ คุณสมบัติ เพื่อเข้ามาปฏิบัติงาน ทั้งยังมีการฝึกอบรม การกำหนดค่าตอบแทน การจัดอัตราค่าจ้าง การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้วยความสนใจ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในงานให้ดีขึ้น การดำเนินงานบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร อยู่ภายใต้กฎหมายระเบียบข้อบังคับ คือ การบริหารจัดการบุคลากร คือการบังคับบัญชาตามสายงาน มีนักการเมืองท้องถิ่นที่ได้มาจากการเลือกตั้งจากประชาชนในพื้นที่เป็นผู้บริหาร หรือเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมาย การบริหารงานบุคคลจึงเป็นตัวแปรสำคัญอย่างหนึ่งที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ แต่ปัญหาที่ใหญ่ในการบริหารงานบุคคล คือการใช้คนไม่ถูกกับงาน แน่แน่นอนว่าในส่วนขององค์กรนั้น มีระบบงานที่แน่นอนในส่วนต่าง ๆ ที่ชัดเจน หากได้บุคลากรที่ตรงกับสายงาน ก็จะทำให้งานสำเร็จลุล่วงได้ง่าย

ในการบริหารงานบุคคล ผู้นำหรือผู้บริหารที่ดีควรมีวิสัยทัศน์รอบด้าน เพื่อเลือกสรรบุคลากรให้เหมาะกับงาน หากผู้นำหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่ในการคัดเลือกคนเข้ามาทำงาน ขาดความรู้ความเข้าใจ ขาดประสบการณ์ ก็เป็นเหตุให้เกิดความล่าช้าในการดำเนินงานที่อาจไม่ตอบสนองต่อความต้องการขององค์กรแต่ละชุมชน และรวมทั้งข้อจำกัดเกี่ยวกับตัวบุคคลหรือเจ้าหน้าที่ดำเนินงานให้ทั่วถึงได้¹ ทุกองค์กรในโลกนี้ล้วนต้องการบุคลากรในการทำงาน ฉะนั้นผู้นำที่ดี ต้องมีประสบการณ์ความรู้ความสามารถในด้านการบริหาร และต้องประกอบด้วยคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากรที่เลือกมาทำงานในองค์กรนั้น มีคุณวุฒิคุณสมบัติที่ตรงกับสายงาน มีความรู้ความสามารถที่จะปฏิบัติตามที่ได้รับมอบหมาย ไม่ว่าจะเป็ระยะสั้นหรือระยะยาว ไม่ใช่ได้บุคลากรที่เข้ามาโดยไม่ชอบธรรม คือมีการฝาก หรือระบบอุปถัมภ์นั่นเอง หากได้บุคลากรที่เหมาะสมกับหน้าที่ดังกล่าวนี้ ก็สามารถดำเนินงานได้ดีลดปัญหาที่จะตามมาได้ หรือไม่เกิดปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ เลย

ฉะนั้น ปัญหาบุคลากรขาดความรู้ ความสามารถ ปัญหาการบังคับบัญชา ปัญหาการใช้บุคลากรไม่เหมาะสมกับงาน ปัญหาการประเมินผลบุคลากรขาดความเป็นธรรม ควรแก้ด้วยหลักสัปปริสธรรม² ทั้ง 7 ประการมาป้องกัน แก้ไขปรับปรุง และพัฒนาการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ก. รัชมัญญูตา การรู้จักเหตุ การทำงานใดก็ตาม ถ้าได้ผู้นำที่รู้หลักการวิธีการในการทำงานบริหารงานบุคคล รู้เหตุการณ์เกิดปัญหาอุปสรรคต่าง ก็สามารถที่จะแก้ปัญหาของการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร โดยการนำหลักธัมมัญญูตา (การรู้จักเหตุ) มาแก้ไขปัญหาการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรด้านบริหารงานบุคคล ควรมีลักษณะตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้สัมภาษณ์ดังนี้

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับการนำหลักธัมมัญญูตามาใช้แก้ปัญหาด้านการบริหารงานบุคคล ซึ่งส่วนใหญ่ให้ความเห็นคล้ายคลึงกัน เช่น ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 1, 3, 5, 7, 9, 11, 13, 15 ให้ความเห็นสรุปใจความว่า "การบริหารงานบุคคล" ก็จะนึกถึงการวางแผนเพื่อพัฒนา สร้างแรงจูงใจ และปลูกฝังทัศนคติ แก่บุคคลในองค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย (Goal) ขององค์กร และเมื่อบุคคลพัฒนาแล้วก็เป็น การเสริมสร้างองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังนั้นการที่จะทำสิ่งดังกล่าวได้นั้น ต้องสามารถเข้าถึงเหตุของบุคคลนั้นได้ โดยส่วนมากแล้วการจะพัฒนาหรือบริหารบุคคลได้นั้น ต้องทราบถึงเหตุทางปัญหาและความต้องการของบุคลากรในองค์กร เมื่อทราบ

¹ สภาร่างรัฐธรรมนูญ, รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย, (กรุงเทพมหานคร ; สภาร่างรัฐธรรมนูญ, 2550), หน้า 304.

² สมโพชน กวัทธีรณ, บูรณาการการดำเนินงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลด้วยหลักสัปปริสธรรม, วิทยานิพนธ์ศาสนศษตรดุษฎีบัณฑิต, 2554, หน้า 110.

แล้วจะสามารถบริหารงานบุคคลได้อย่างตรงจุดและถูกวิธี เป็นเรื่องสำคัญมากและเป็นประโยชน์อย่างมากที่นำหลักการรู้เหตุที่ผ่านมาในการเกิดอุปสรรคในการบริหารคน เมื่อรู้เหตุก็ทำให้การเลือกสรรหาบุคคลที่เหมาะสมกับงานทำงานในองค์กรนี้ หรือทุกหน่วยงานองค์กรอื่น ๆ คนรู้เหตุ ก็คงจัดได้ว่ามีเหตุผล คนมีเหตุผลก็บริหารแก้ไขการใช้คนให้ถูกงาน ใช้งานให้ถูกคน ได้แน่นอน

ข. อุตัญญาตา การรู้จักผล

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับการนำหลักอุตัญญาตา มาใช้แก้ปัญหา ด้านการบริหารงานบุคคล ซึ่งส่วนใหญ่ให้ความเห็นคล้ายคลึงกัน เช่น ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 2, 4, 6, 8, 10, 12, 14 ให้ความเห็นสรุปใจความว่า อุตัญญาตา คือรู้ผล แต่ก่อนที่จะรู้ผลนั้นก็ต้องรู้เหตุก่อน ทั้งนี้ทั้งนั้น ทั้งรู้เหตุรู้ผล เป็นธรรมที่ต้องควบคู่กันไป ฉะนั้นเมื่อนำหลักนี้มาแก้ไขปัญหาด้านบริหารบุคลากร ก็จะเป็นประโยชน์ที่จะกำจัดคนไม่ดีในองค์กร สนับสนุนคนดี ป้องกันสิ่งไม่ดีที่เกิดขึ้นมาแล้ว สิ่งเหล่านี้จัดว่าเป็นความรู้เหตุ ที่นำไปประยุกต์ใช้ด้านบริหารใช้คนที่มีอยู่ หรือสรรหาคนใหม่ อย่างถูกต้องกับความสามารถของเขาในสายงานนั้น ๆ ได้อย่างแน่นอน คนรู้ผล ก็มาจากรู้เหตุ จึงเป็นคนมีเหตุผล คนมีเหตุผล ผู้นำที่มีเหตุผล หรือผู้เกี่ยวข้องกับการบริหารคนที่มีเหตุผล จะบริหารแก้ไขการใช้คนให้ถูกงาน ใช้งานให้ถูกคน หรือแม้ปัญหาอื่น ๆ ได้แน่นอน

ค. อุตัญญาตา การรู้จักตน

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับการนำหลักอุตัญญาตา มาใช้แก้ปัญหา ด้านการบริหารงานบุคคล ซึ่งส่วนใหญ่ให้ความเห็นคล้ายคลึงกัน เช่น ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 1, 3, 5, 7, 9, 11, 13, 15 ให้ความเห็นสรุปใจความว่า การรู้จักตนว่ามีความรู้ความสามารถมีคุณสมบัติมีความสามารถในการทำงานด้านต่าง ๆ ในทางพระพุทธศาสนาเน้นย้ำการรู้ว่าตนมีศรัทธา ความเชื่อ ศีล ความรักภักดี วาจาที่ดี จาคะ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ดี เป็นต้น หรือรู้ภาระงานของตนด้านอื่น ๆ คือ การรู้หน้าที่นั่นเอง การรู้ผลในการใช้งานคนด้วยการคิดวิเคราะห์จากความรู้ความสามารถ จากคุณวุฒิ และคุณสมบัติที่เขามี ทำให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร เห็นทางแห่งความสำเร็จหลักนี้สำคัญมากและเป็นประโยชน์อย่างมาก การรู้ตนที่ผ่านมามีเกิดผิดพลาดอะไร ในการเกิดอุปสรรคในการบริหารคนในองค์กร เมื่อรู้ตนว่า ทำพลาดอะไร ก็ทำให้การเลือกสรรหาบุคคลที่เหมาะสมกับงานทำงานในองค์กร หลักนี้สร้างภาวะผู้นำได้เป็นอย่างดี

ง. มัตตัญญาตา การรู้จักประมาณ

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับการนำหลักมัตตัญญาตา มาใช้แก้ปัญหา ด้านการบริหารงานบุคคล ซึ่งส่วนใหญ่ให้ความเห็นคล้ายคลึงกัน เช่น ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 2, 4, 6, 8, 10, 12, 14 ให้ความเห็นสรุปใจความว่า ในหลักมัตตัญญาตา คือ การรู้จักประมาณนี้ จะกล่าวว่าเป็นหลักความพอเพียงหรือพอดีก็ได้ รู้ถึงความเหมาะสมของสิ่งที่กระทำ ในด้านการบริหารงานบุคคลนั้น องค์กรควรให้บุคลากรในองค์กรหรือประชากรท้องถิ่นรู้จักมีส่วนร่วมอย่างพอเหมาะ ตามหน้าที่ ๆ

ได้รับมอบหมาย หรือที่พึงกระทำ หากการบริหารเป็นไปอย่างไม่เหมาะสม ไร้แบบแผน ขาดความพอประมาณ ย่อมทำให้เกิดปัญหาจากตัวบุคคลขึ้นมาได้ ซึ่งจะส่งผลเสียต่อการบริหารงานบุคคลเป็นอย่างมาก มีคำพระที่ว่า โภชนะ มัตตตัณฺญา คือการรู้ประมาณในการบริโภค ที่นำภษิตนี้มากล่าวชี้ให้เห็นว่า การรู้ประมาณใช้ในบริบทไหน แก้อะไรก็ดีทั้งนั้น การบริหารคนโดยใช้หลักมัตตตัณฺญา มาแก้ไข คงต้องมองถึงคน ๆ นั้นที่จะใช้ทำงาน พอเหมาะพอควรกับงานนั้นใหม่ จะได้กันความผิดพลาดให้น้อยที่สุด หลักนี้สอนให้ทำอะไรพอเหมาะพอควรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

จ. กาลัญญตา การรู้จักกาล

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับการนำหลักกาลัญญตา มาใช้แก้ปัญหา ด้านการบริหารงานบุคคล ซึ่งส่วนใหญ่ให้ความเห็นคล้ายคลึงกัน เช่น ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 1, 3, 5, 7, 9, 11, 13, 15 ให้ความเห็นสรุปใจความว่า กาลัญญตา เป็นธรรมที่คนควรจะมี ธรรมตาของเวลา มีเท่ากันทุกคน คือมี 24 ชั่วโมงต่อ 1 วัน แต่คนเรามากใช้ไม่เท่ากัน หมายความว่า ใช้ในทางที่เป็นประโยชน์หรือไม่เป็นประโยชน์ก็แล้วแต่คนนั้น ๆ แต่การไม่รู้จักเวลา ปัญหาก็เกิดขึ้น ฉะนั้น กาลัญญตา จะช่วยในด้านการบริหารคน ให้รู้เวลา ทำงานได้มีประสิทธิภาพขึ้น ผู้มีภาวะผู้นำในการบริหารคน ถ้าเป็นคนรู้จักกาล บริหารเวลาเป็น จะเป็นคนจัดสรรเวลาได้ดี และวางแผนได้ดี ในการนำงานให้ลุล่วงเป้าหมายตามกรอบเวลาที่วางไว้ เรื่องนี้จะลงมือตอนไหน เวลาไหนจะทำอะไรอย่างไรไม่ได้เพราะกาลัญญตา

ฉ. ปริสัณฺญาตา การรู้จักชุมชน

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับการนำหลักปริสัณฺญาตา มาใช้แก้ปัญหา ด้านการบริหารงานบุคคล ซึ่งส่วนใหญ่ให้ความเห็นคล้ายคลึงกัน เช่น ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 2, 4, 6, 8, 10, 12, 14 ให้ความเห็นสรุปใจความว่า การที่ผู้นำธรรมตาพัฒนาตนสู่ความเป็นผู้นำที่ดีได้ การรู้จักชุมชนก็จัดว่าเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างมาก เพราะไม่ว่าอยู่ในสังคมระดับเล็ก หรือระดับใหญ่คือประเทศ หรือสังคมโลก ก็ควรให้ความสำคัญกับบริบท หรือประเพณี วัฒนธรรมของสังคมนั้น หากผู้นำเข้าใจถึงคนที่ร่วมสายงานคืออยู่ใต้บังคับบัญชาของเรามาจากสังคมแบบไหน ก็สามารถบริหารคนนั้นได้ง่ายขึ้น ผู้นำหรือผู้เกี่ยวข้องด้านการบริหารบุคคลที่รู้จักชุมชน หรือรู้หลักการประยุกต์ใช้ปริสัณฺญาตา เป็นประโยชน์สนับสนุนการบริหารงานด้านนี้ได้แน่นอน การรู้จักชุมชนที่จากมาของผู้ร่วมงานนั้น ๆ ก็ทำให้เข้าใจกันมากขึ้น เพราะเข้าใจถึงเบื้องหลังที่หล่อหลอมให้เขาเป็นแบบนี้

ช. บุคคลัญญตา การรู้จักบุคคล

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับการนำหลักบุคคลัญญตา มาใช้แก้ปัญหา ด้านการบริหารงานบุคคล ซึ่งส่วนใหญ่ให้ความเห็นคล้ายคลึงกัน เช่น ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 1, 3, 5, 7, 9, 11, 13, 15 ให้ความเห็นสรุปใจความว่า บุคคลัญญตา การรู้จักบุคคล คือการรู้จักคนผู้ทำงาน เขามีทัศนคติแบบนี้ เก่งแบบนี้ สามารถแบบนี้ ถนัดงานนี้ มอบหมายงานตามที่เขาค้นได้ เขาก็สามารถ

ทำงานอย่างเต็มที่ ผลที่ได้ก็ดีตามที่ ต้องรู้จักบุคคลที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะคนที่มาร่วมงานร่วมการร่วมไปด้วยกัน และคนที่เราไปให้บริการตามความแตกต่างเฉพาะตัว เพื่อปฏิบัติต่อเขาได้ถูกต้องเหมาะสม และได้ผล ตลอดจนสามารถบริการให้ความช่วยเหลือได้ตรงตามความต้องการ รู้ว่าจะใช้วิธีสัมพันธ์พูดจาแนะนำติชมหรือจะให้เขายอมรับได้อย่างไรโดยเฉพาะในการใช้คน ซึ่งต้องรู้ว่าคนไหนเป็นอย่างไร มีความถนัดอัธยาศัยความสามารถอย่างไรเพื่อใช้คนให้เหมาะกับงาน

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาท คือสัปปุริสธรรม 7 ประการ จะเป็นพลังสนับสนุนส่งเสริมผู้บริหาร ผู้นำ หรือผู้เกี่ยวข้องด้านบริหารงานบุคคล เริ่มตั้งแต่การสรรหาบุคลากรเข้าทำงานตามงบประมาณหรือตำแหน่งงานที่มีอยู่ จนถึงก่อนและหลังบุคลากรเข้าทำงาน ภายใต้การบริหารงานของขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร ด้วยมีการวางแผนจัดหาบุคคลที่จะเข้าทำงานให้สอดคล้องกับบริบทขององค์กร ใช้หลักเหตุผลบริหารงานให้เป็นรูปแบบที่เป็นที่ยอมรับ และไม่ขัดต่อระเบียบต่าง ๆ ขององค์กร รู้ขีดจำกัดความสามารถของตนเองขององค์กร กำหนดหน้าที่ มอบหมายงานตามความเหมาะสมแก่ความรู้ความสามารถ เหมาะสมสอดคล้องกับคุณวุฒิและคุณสมบัติของผู้ทำงาน ที่สำคัญควรศึกษาและทำความเข้าใจความแตกต่างของแต่ละบุคคลที่มาจากบริบททางสังคมที่แตกต่างกัน เป็นเหตุให้ความเคารพยำเกรง นำสู่การบริหารงานบุคคลที่มีอยู่ ก่อให้บุคลากรที่มีอยู่กลายเป็นฟันเฟืองที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้ไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานนั้น ๆ ได้ดี

4.2.2 ด้านการศึกษา

การจัดการศึกษา การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคลที่จัดกิจกรรมทางการศึกษาทางด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาที่กำหนดไว้

ก. รั้งมัณฺญุตตา การรู้จักเหตุ

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับการนำหลักมัณฺญุตตา มาใช้แก้ปัญหาด้านการศึกษา ซึ่งส่วนใหญ่ให้ความเห็นคล้ายคลึงกัน เช่น ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 1, 3, 5, 7, 9, 11, 13, 15 ให้ความเห็นสรุปใจความว่า การแก้ปัญหาทุกอย่าง ถ้าแก้ตรงจุดคือแก้ที่ต้นเหตุ ก็สามารถแก้ได้ในด้านการศึกษา หากนำไปแก้ด้านการศึกษาที่ยังชัดเจนว่าแก้ตรงจุดหลักนี้เป็นหลักที่ควรนำไปอบรมให้เกิดขึ้น ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้าใจถึงต้นเหตุ และนำต้นเหตุปัญหาต่าง ๆ นี้แหละไปแก้ปัญหาให้ดีขึ้นควรอบรมให้เข้าใจถึงหลักมัณฺญุตตาในทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง หลักนี้จะสนับสนุนภาระงานด้านการศึกษาให้เจริญได้การรู้สาเหตุที่ไม่ดี ทำให้งานด้านการศึกษาไม่เจริญขึ้น หรืออย่างกับที่ การรู้สาเหตุที่ทำให้งานด้านการศึกษาเจริญขึ้น เมื่อรู้ทั้งเหตุเสื่อมและเหตุเจริญ ก็เป็นเรื่องดีที่จะนำหลักนี้ไปพัฒนาแก้ไขงานด้านการศึกษาให้ไปในทิศทางที่ดี

ข. อัตถัญญาตา การรู้จักผล

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับการนำหลักอัตถัญญาตา มาใช้แก้ปัญหาทางการศึกษา ซึ่งส่วนใหญ่ให้ความเห็นคล้ายคลึงกัน เช่น ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 2, 4, 6, 8, 10, 12, 14 ให้ความเห็นสรุปใจความว่า หลักรู้ผลตรงนี้ จะช่วยให้มีการวางแผนในการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดความเสียหายให้มากที่สุด อัตถัญญาตา เป็นส่วนหนึ่งที่ลดความเสียหายด้านต่าง ๆ ในการบริหารทางการศึกษา เพราะรู้ผลที่มาจากเหตุที่ดีเพราะการวางแผนที่ดี ที่ได้มาจากการรู้หลักเหตุผล รู้อุปสรรคต่าง ๆ ก็จะลดระดับความรุนแรงของอุปสรรคได้ สามารถบริหารงานการศึกษาให้เป็นที่ยอมรับ เพราะการหาเหตุผลเป็นที่ประจักษ์การแก้ปัญหาทางการศึกษาที่ตรงจุดด้วยหลักอัมมัญญาตา และเมื่อรู้เหตุ ก็สืบค้นหาผลที่จะได้จากการกระทำ ถือว่าเป็นประโยชน์มาก จะสนับสนุนให้มีแผนการบริหารงานทางการศึกษาได้ชัดเจน

ค. อัตตัญญาตา การรู้จักตน

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับการนำหลักอัตตัญญาตา มาใช้แก้ปัญหาทางการศึกษา ซึ่งส่วนใหญ่ให้ความเห็นคล้ายคลึงกัน เช่น ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 1, 3, 5, 7, 9, 11, 13, 15 ให้ความเห็นสรุปใจความว่า ผู้นำที่รู้จักตนเองว่าเหมาะกับงานบริหารการศึกษา รู้จุดเด่นจุดด้อย จุดด้อย ก็ทำให้ดีขึ้น จุดเด่นก็พัฒนาให้มากกว่าเดิม จะสามารถนำสิ่งที่ตนพัฒนาแก้ปัญหาทางการศึกษาได้ การรู้จักตน ว่าตนเองมีทัศนคติแบบนี้ เก่งแบบนี้ สามารถแบบนี้ ถนัดงานนี้ หรืออ่อนในด้านใดก็ปรับปรุง ผลที่ได้ก็ดีขึ้น มีประโยชน์สนับสนุนการบริหารงานด้านนี้ได้แน่นอน การรู้จักตัวตนศึกษาพัฒนาต่อยอดความรู้ของตนให้ดี เพื่อนำองค์กรให้พัฒนาได้อย่างมั่นคง ผู้เกี่ยวข้องรู้จักตัวตน และการที่องค์กรทราบถึง โอกาสทางการศึกษาและระดับของพัฒนาการศึกษาของประชาชน ถือว่ารู้ตัวตนขององค์กร เป็นเรื่องดีแน่นอน

ง. มัตตัญญาตา การรู้จักประมาณ

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับการนำหลักมัตตัญญาตา มาใช้แก้ปัญหาทางการศึกษา ซึ่งส่วนใหญ่ให้ความเห็นคล้ายคลึงกัน เช่น ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 2, 4, 6, 8, 10, 12, 14 ให้ความเห็นสรุปใจความว่า ด้านการศึกษา ควรได้หลักนี้ด้วย คล้าย ๆ หลักเศรษฐกิจพอเพียง คือการประยุกต์ให้เหมาะสม ด้วยการอบรมหลักนี้ให้คนในองค์กรได้ทราบ ทั้งตัวองค์กร ก็ควรรู้ประมาณที่ตนจะทำได้ในด้านช่วยสนับสนุนการศึกษา ควรที่องค์กรจัดหาพัฒนาการด้านศึกษาให้เหมาะสมผลตรงจุด และพอประมาณ กับสถานภาพของประชาชนเหล่านั้นได้จึงเป็นสิ่งที่ควร มัตตัญญาตาหรือการรู้จักประมาณนั้น สามารถนำมาพัฒนาการศึกษาที่เกิดขึ้นในท้องถิ่นได้ คือ การที่องค์กรทราบถึงโอกาสทางการศึกษาและระดับของพัฒนาการการศึกษาของประชาชนอันได้แก่ความพอเหมาะพอดี ก็จะสามารถพัฒนาให้ประชาชนเหล่านั้นมีองค์ความรู้มากมายยิ่งขึ้น เพื่อนำมาช่วยเหลือกันพัฒนาสังคม

จ. กาลัญญาตา การรู้จักกาล

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับการนำหลักกาลัญญาตามาใช้แก้ปัญหาด้านการศึกษา ซึ่งส่วนใหญ่ให้ความเห็นคล้ายคลึงกัน เช่น ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 1, 3, 5, 7, 9, 11, 13, 15 ให้ความเห็นสรุปใจความว่า หลักกาลัญญาตา ก็เป็นสิ่งที่ต้องนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้ โดยแบ่งเวลาที่เหมาะสมให้กับระบบการเรียนรู้ที่ทางองค์กรจัดตั้งหรือสนับสนุนขึ้น เพื่อไม่ให้เรื่องของการศึกษาซึ่งจะต้องมีกลายเป็นเรื่องที่หนักจนเกินไป อีกทั้งหากเกิดปัญหาเรื่องการไม่ตรงต่อเวลาและหน้าที่ขึ้นในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กร ก่อนที่จะมีบทลงโทษแก่บุคลากร พึงจัดกิจกรรมเพื่อสร้างองค์ความรู้และสร้างจิตตระหนักรู้เรื่องเวลาให้เหมาะสม กล่าวคือ มอบการศึกษาให้แก่บุคลากร เพื่อให้รู้จักคุณค่าของเวลาอันจะส่งผลให้การทำงานอยู่ในขอบเขตที่องค์กรตั้งไว้ ซึ่งจะส่งผลต่อผลลัพธ์ในการทำงานเป็นอย่างมาก คนที่ตรงต่อเวลานานับถือ น่าเอาเป็นแบบอย่าง การศึกษาที่ทำอะไรโดยยึดเวลาให้ตรง ก็น่าจะไปได้ดี

ฉ. ปริสัญญญาตา การรู้จักชุมชน

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับการนำหลักปริสัญญญาตา มาใช้แก้ปัญหาด้านการศึกษา ซึ่งส่วนใหญ่ให้ความเห็นคล้ายคลึงกัน เช่น ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 2, 4, 6, 8, 10, 12, 14 ให้ความเห็นสรุปใจความว่า การเข้าถึงชุมชนท้องถิ่นหรือรู้จักบุคคลในชุมชนนั้นให้มากขึ้น เป็นการพัฒนาด้านการเรียนรู้และก่อให้เกิดประสบการณ์เป็นอย่างมาก อีกทั้งยังส่งผลให้องค์กรสามารถเข้าถึงและตอบโจทยปัญหาสังคมท้องถิ่นได้ หากเมื่อรู้จักชุมชนหรือคนหมู่มากกว่ามีแนวโน้มของความคิดเป็นเช่นไร การเข้าไปแก้ปัญหาและเสริมสร้างความรู้ทางการศึกษา ก็จะได้รับ การสนับสนุนจากผู้คนในชุมชนนั้นอย่างมากมา ความเป็นผู้รู้จัก ชุมชน ในทัศนะของผู้เขียนเห็นว่า รู้กริยาที่จะประพฤติต่อชุมชนนั้นว่า ควรจะดำเนินการอย่างไรการบริหารจัดการจำเป็นต้องปฏิสัมพันธ์กับสถานศึกษาต่าง ๆ ทั้งที่เป็นพันธมิตรและคู่แข่ง การสร้างสรรค์หรือการประสานงานกับชุมชนหรือกลุ่มบุคคลที่มีผลต่อสถานศึกษา ปริสัญญญาตา จะช่วยให้การบริหารงานด้านการศึกษาได้ดีขึ้น

ช. ปุคคัลัญญาตา การรู้จักบุคคล

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับการนำหลักปุคคัลัญญาตา มาใช้แก้ปัญหาด้านการศึกษา ซึ่งส่วนใหญ่ให้ความเห็นคล้ายคลึงกัน เช่น ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 1, 3, 5, 7, 9, 11, 13, 15 ให้ความเห็นสรุปใจความว่า การที่องค์กรทราบถึงอุปนิสัยและสติปัญญาในรายบุคคลได้ด้วยหลักปุคคัลัญญาตา สามารถพัฒนาบุคคลในทางด้านการศึกษาได้ และยังสมารถที่จะนำมาค้นหาว่า บุคคลในองค์กรและประชาชนควรพัฒนาการศึกษาในด้านใดเพื่อให้การศึกษานั้นเป็นไปอย่างตรงต่อหน้าที่และวัตถุประสงค์ขององค์กร อีกทั้งยังสามารถนำบุคคลที่ได้ฝึกฝนแล้วมาเป็นผู้ให้ความรู้ต่อยอดองค์กรได้ การที่คนคิดอุปนิสัยและสติปัญญาในรายบุคคลได้ด้วยหลักปุคคัลัญญาตา สามารถพัฒนาบุคคลในทางด้านการศึกษาได้ และสามารถ

ใช้งานคนนี้ได้ตามความสามารรถที่เขามี ผู้รู้จักบุคคล รู้สติปัญญา ความรู้ความสามารถที่เขามี และพัฒนา
ด้านที่ด้อยของเขา เขาก็จะกลายเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ พึ่งพาได้

สรุป การศึกษามีแขนงต่าง ๆ มากมาย และองค์ความรู้ใดจะเหมาะสมต่อองค์กร การทราบ
ถึงเหตุและผลทั้งหลายจึงจะตอบโจทย์ของการศึกษาได้ อีกทั้งสามารถนำความรู้ที่ได้ศึกษาที่ตรงตาม
วัตถุประสงค์มาพัฒนาองค์กรและประชาชนในท้องถิ่นต่อไปได้ในด้านของการศึกษาก็เช่นเดียวกัน
หากองค์กรมองเห็นผลลัพธ์ทางการศึกษาก่อนแล้ว แล้วมองให้เห็นอัตลักษณ์ขององค์กร หา
งบประมาณสนับสนุนให้เพียงพอ บริหารงานภายใต้ระเบียบแบบแผนที่ไม่ขัดต่อบริบททางสังคม ส่ง
การบุคคลผู้ทำงานงานการศึกษาให้เหมาะสมแก่ความรู้ความสามารถที่มี ก็จะสามารถบริหารจัดการ
องค์ความรู้ที่เกิดขึ้นจากการศึกษานั้นอย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลต่อไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิต
ของประชาชนในท้องถิ่นได้เป็นอย่างดี

4.2.3 ด้านการบริหารงบประมาณ

การบริหารงบประมาณ หมายถึง แผนเบ็ดเสร็จ ซึ่งแสดงออกในรูปตัวเงินแสดงโครงการ
ดำเนินงานทั้งหมดในระยะหนึ่ง รวมถึงการกะประมาณการบริหารกิจกรรม โครงการและค่าใช้จ่าย
ตลอดจนทรัพยากรที่จำเป็นในการสนับสนุนการดำเนินงานให้บรรลุตามแผนนี้ ย่อมประกอบ ด้วยการ
ทำงาน 3 ขั้นตอน คือ (1) การจัดเตรียม (2) การอนุมัติและ (3) การบริหารงบประมาณที่ดีจะต้องเป็น
ประโยชน์ต่อหน่วยงาน ตรงความต้องการของชุมชน

ก. ธัมมัญญาตา การรู้จักเหตุ

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับการนำหลักธัมมัญญาตา มาใช้แก้ปัญหาด้านการ
บริหารงบประมาณ ซึ่งส่วนใหญ่ให้ความเห็นคล้ายคลึงกัน เช่น ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 1, 3, 5, 7, 9,
11, 13, 15 ให้ความเห็นสรุปใจความว่า การบริหารงบประมาณคือ การใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไป
ตามที่ฝ่ายนิติบัญญัติหรือรัฐสภาโดยการควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์เป้าหมาย
แผนงาน ดังนั้นต้องรู้จักเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นทั้งในด้านรายรับ-รายจ่าย ที่เกิดขึ้น บริหารด้วยความ
สุจริต โปร่งใส การรู้เหตุ จะช่วยให้รอบคอบ รู้จักวางแผนในการจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอต่อ
ความต้องการหรือโครงการภายใต้การกำกับขององค์กร จะดำเนินงานได้ การรู้เหตุ ทำให้รับมือกับ
อุปสรรคได้ดี ที่เคยพลาดจะได้ไม่พลาดอีก

ข. อัถัญญาตา การรู้จักผล

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับการนำหลักอัถัญญาตามาใช้แก้ปัญหาด้านการ
บริหารงบประมาณ ซึ่งส่วนใหญ่ให้ความเห็นคล้ายคลึงกัน เช่น ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 2, 4, 6, 8, 10,
12, 14 ให้ความเห็นสรุปใจความว่า การทราบถึงเหตุเพื่อใช้งบประมาณหรือทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า
แล้วนั้น ก็ควรทราบถึงผลของการใช้งบประมาณนั้นด้วย กล่าวคือ รู้ถึงเป้าหมายของการใช้งบประมาณอย่าง
ชัดเจน เพื่อเป็นการควบคุมงบประมาณให้อยู่ในขอบเขตอันเหมาะสมต่อสภาพงานหรือโครงการที่องค์กรได้

จัดทำ การรู้ผล จะช่วยให้จัดสรรงบประมาณได้ดีขึ้น จากความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้องด้านนี้ ผลดีที่จะได้ โดยส่วนรวม จะสร้างมโนคติด้านดี ให้ผู้จัดงบประมาณ การทุจริตจะน้อยลง เพราะผู้นำรู้ผลลัพธ์ แต่ผู้นำนั้นต้องเป็นสุจริตชน การบริหารงบประมาณ เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ต้องรู้ถึงหลักคุณธรรม ความถูกต้อง ความเที่ยงตรงในการปฏิบัติงาน มีความมุ่งมั่นที่จะป้องกันและแก้ไขปัญหาอย่างจริงจัง โดยยึดประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก

ค. อัตตัญญาตา การรู้จักตน

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับการนำหลักอัตตัญญาตา มาใช้แก้ปัญหาด้านการบริหารงบประมาณ ซึ่งส่วนใหญ่ให้ความเห็นคล้ายคลึงกัน เช่น ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 1, 3, 5, 7, 9, 11, 13, 15 ให้ความเห็นสรุปใจความว่า การรู้จักลักษณะของตน ทำให้มองเห็นองค์กรชัดเจน ว่าควรจัดงบประมาณไหน จะเป็นประโยชน์มากที่สุด หลักการนี้ จะปรับให้องค์กร คนในองค์กร เข้าใจตนเอง เข้าใจบริบทที่เป็นอยู่ขององค์กรมากขึ้น สามารถบริหารงบประมาณได้อย่างตรงกับความต้องการขององค์กร การมีเหตุผล ก็เกิดขึ้นมาจากการรู้ตนเองมาก ฉะนั้น เมื่อเข้าใจตัวเอง มีเหตุผล การใช้งบด้วยแผนที่วางไว้ดี ก็จะมีประโยชน์มหาศาล เพราะรู้ความต้องการขององค์กร ถ้าวางใช้หลักอัตตัญญาตา จะได้ใช้งบอย่างถูกแก่ความต้องการ ผู้นำที่เข้าใจตนเองเป็นอย่างดี เข้าใจถึงความรู้ความสามารถ ที่จะจัดกิจกรรมโครงการที่ต้องมีงบประมาณ ก็สามารถทำได้ดี เพราะหลักนี้แหละ

ง. มัตตัญญาตา การรู้จักประมาณ

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับการนำหลักมัตตัญญาตา มาใช้แก้ปัญหาด้านการบริหารงบประมาณ ซึ่งส่วนใหญ่ให้ความเห็นคล้ายคลึงกัน เช่น ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 2, 4, 6, 8, 10, 12, 14 ให้ความเห็นสรุปใจความว่า การจัดสรรและบริหารงบประมาณที่มีอยู่หรือได้รับเพิ่มมาให้เหมาะสมกับงานด้านต่าง ๆ เรียกว่าเป็นการรู้จักประมาณในการบริหารงบประมาณ ในองค์กรนั้นย่อมมีงบประมาณในการบริหารในด้านต่าง ๆ เกิดขึ้น เช่น ด้านการบริหารทั่วไป ด้านการศึกษา ด้านการพัฒนาและบริการสังคม เป็นต้น ซึ่งเมื่อเราทราบถึงเหตุผล และจำนวนงบประมาณที่ได้รับมาแล้ว ก็พึงจัดสรรให้เหมาะสมพอดีเพื่อให้การทำงานเป็นไปได้อย่างราบรื่น หลักนี้เป็นหลักที่ควรใช้มากที่สุดในด้านบริหารงบประมาณ จะได้จัดสรรได้เหมาะสมกับงานด้านต่าง ๆ ไม่ขาดตกบกพร่อง เหมือนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ถ้ามีความพอดี อะไรๆ มันก็ดี จะช่วยให้งบที่จะได้เหมาะสมพอเพียงกับงานด้านต่าง ๆ ขององค์กรเป็นเรื่องดี หากผู้นำมีคุณธรรมข้อนี้ซึ่งเหมือนกับเศรษฐกิจพอเพียง งานจะราบรื่น เพราะงบที่ลงตัวเหมาะสมกับงาน

จ. กาลัญญาตา การรู้จักกาล

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับการนำหลักกาลัญญาตา มาใช้แก้ปัญหาด้านการบริหารงบประมาณ ซึ่งส่วนใหญ่ให้ความเห็นคล้ายคลึงกัน เช่น ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 1, 3, 5, 7, 9, 11, 13, 15 ให้ความเห็นสรุปใจความว่า ในการบริหารงบประมาณเรื่องของการรู้จักกาลเป็นเรื่องที่สำคัญ

อย่างยิ่ง เพราะจะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และการดำรงชีวิตของบุคลากรอย่างมาก ยกตัวอย่าง การปฏิบัติงานด้านสาธารณสุข หากการบริหารงบประมาณล่าช้าไม่เป็นไปตามขอบเขตของเวลา ซึ่งในฝ่ายสาธารณสุขต้องการที่จะจัดซื้อยาเพื่อแก้ไขโรคระบาดที่เกิดขึ้นในเขตปกครอง แต่เมื่อไม่มีงบประมาณหรือบประมาณไม่มาตามเวลา ความเดือดร้อนย่อมเกิดแก่ทั้งตัวองค์กรและบุคลากร รวมไปถึงประชาชนผู้เกี่ยวข้อง เพราะฉะนั้นการรู้เวลาและจัดสรรคเวลาจึงจำเป็นอย่างยิ่งในด้านนี้ งบประมาณมีขอบเขตเวลาในการใช้ ฉะนั้นกาบัญญัติ จะช่วยให้งานเสร็จตามกรอบเวลาที่กำหนด งบที่ได้ กับเวลาที่มี ต้องสอดคล้องไปด้วยกัน ไม่งั้นปัญหาเกิดแน่นอน

จ. ปรีสัญญฤตา การรู้จักชุมชน

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับการนำหลักปรีสัญญฤตา มาใช้แก้ปัญหาด้านการบริหารงบประมาณ ซึ่งส่วนใหญ่ให้ความเห็นคล้ายคลึงกัน เช่น ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 2, 4, 6, 8, 10, 12, 14 ให้ความเห็นสรุปใจความว่า การรู้จักชุมชนในการปฏิบัติหน้าที่ด้านการบริหารงบประมาณนั้น ควรเป็นความเข้าใจในจุดประสงค์ของงบประมาณที่ต้องบริหารว่า ควรนำไปใช้กับชุมชนหรือบุคคลหมู่ใหญ่ กลุ่มไหนจึงจะเกิดประสิทธิผลสูงสุด เพื่อที่จะจัดสรรทรัพยากรหรืองบประมาณได้อย่างลงตัว ปรีสัญญฤตา คือรู้ชุมชน คือรู้เขารู้เรา รู้แบบนี้ส่งผลดีให้จัดหางบที่ควรแก่ชุมชนนั้น ๆ ได้ จะแก้ไขอย่างไร อย่างแรงคือต้องให้มันมีในจิตสันดานของคนผู้เกี่ยวข้องด้านนี้ จะได้ว่ารู้ว่าชุมชน องค์กร ต้องการอะไร จะได้จัดทรัพยากรให้เพียงพอ การรู้ชุมชน ทำให้รู้จักจุดดีจุดด้อย และจัดงบประมาณเพื่อทำกิจกรรมสนับสนุนในการระงับจุดด้อย เสริมจุดดีให้เกิดขึ้น

ข. บุคคลัญฤตา การรู้จักบุคคล

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับการนำหลักบุคคลัญฤตา มาใช้แก้ปัญหาด้านการบริหารงบประมาณ ซึ่งส่วนใหญ่ให้ความเห็นคล้ายคลึงกัน เช่น ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 1, 3, 5, 7, 9, 11, 13, 15 ให้ความเห็นสรุปใจความว่า บุคคลัญฤตาในด้านบริหารงบประมาณนี้ ควรนำมาใช้ในการจัดสรรและแต่งตั้งบุคคลมาปฏิบัติหน้าที่บริหารงบประมาณ คือ ต้องทราบถึงอุปนิสัยของบุคคลนั้นอย่างดีว่ามีความโปร่งใส ซื่อสัตย์ และสุจริต มากเพียงใด หากไม่ทราบถึงบุคคลนั้น อาจนำมาซึ่งความเสียหายต่อองค์กรอย่างมากแก้ไขด้วยการหาบุคคลมาปฏิบัติหน้าที่บริหารงบประมาณที่มีคุณธรรม มีความรอบคอบจะได้ไม่มีความผิดพลาด หรือพลาดน้อยและแก้ไขความผิดพลาดได้ การรู้อุปนิสัยความสามารถของเขาว่าเหมาะกับงานด้านนี้ไหม เป็นเรื่องที่ดีมาก ๆ ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการหาคนมาทำงานด้านงบประมาณจะได้ตัดสินใจง่ายขึ้นว่าจะเลือกใคร ทำให้ทราบตัวบุคคลถึงอุปนิสัยของบุคคลนั้นอย่างดีว่า มีความโปร่งใส ซื่อสัตย์ และสุจริตหรือไม่ จะได้คัดกรองคนทำงานได้ดี ต้องใช้หลักบุคคลัญฤตา จะได้คนที่ตรงกับงานด้านงบประมาณ ปัญหาต่าง ๆ ด้านความไม่เข้าใจการจัดงบจะได้ไม่เกิดขึ้น สรุป การบริหารงบประมาณตามหลักสปปุริสธรรม ช่วยให้รอบคอบในการคิดหาวิธีการใช้ทรัพยากรและค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ตามภาระหน้าที่ตามแผนงานในองค์กร ที่เราเรียกว่า การบริหารงบประมาณนั้น การรู้ถึงเหตุและผลลัพธ์ของสิ่งที่จะใช้ เป็นเรื่องที่จะช่วยในการบริหารทรัพยากรขององค์กรที่มีจำกัดได้อย่างคุ้มค่า หากไม่เข้าใจ

ถึงสาเหตุในการใช้ จะไม่สามารถคำนวณหรือวางแผนในเรื่องงบประมาณได้ และหากองค์กรเข้าใจอัตลักษณ์ของตนชัดเจน รู้ศักยภาพความสามารถ บริหารงบที่ได้ตามความเหมาะสมแก่เวลาและสถานที่โดยใช้หลักมัตตัญญุตที่คล้ายๆแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง ทั้งใช้คนทำงานให้เหมาะกับงาน ยิ่งมากและชัดเจนเพียงใด การบริหารงบประมาณจะยิ่งเป็นระเบียบและประหยัดทรัพยากรด้านค่าใช้จ่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพเพียงนั้น

4.2.4 ด้านสาธารณสุข

งานสาธารณสุขในการดูแลสุขภาพตนเอง คือ กระบวนการที่บุคคล สามัญชนคนหนึ่ง ๆ ทำหน้าที่ด้วยตนเอง ในด้านการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การวินิจฉัยโรคและการรักษาโรคในระดับขั้นพื้นฐานในระบบบริการสาธารณสุข

ก. ธัมมัญญุต การรู้จักเหตุ

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับการนำหลักธัมมัญญุต มาใช้แก้ปัญหาด้านสาธารณสุข ซึ่งส่วนใหญ่ให้ความเห็นคล้ายคลึงกัน เช่น ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 1, 3, 5, 7, 9, 11, 13, 15 ให้ความเห็นสรุปใจความว่า ความสุขของสาธารณสุขในที่นี่จะพูดถึง ทางกายและความเป็นอยู่ของบุคคลในองค์กรและประชาชนในท้องถิ่น เป็นประเด็นหลัก ซึ่งในด้านของสาธารณสุขจะเกิดประสิทธิภาพขึ้นได้ก็ต่อเมื่อ องค์กรทราบถึงสภาพสาเหตุของการเข้าถึงสาธารณสุขของบุคคลทั้งหลายอย่างแท้จริง ยกตัวอย่างเช่น ระบบสุขภาวะที่ดี การพัฒนาสุขภาวะของบุคคล และ การเข้าถึงเพื่อรับการดูแลสุขภาพนั้นอย่างเท่าเทียม เป็นต้น อีกทั้งพัฒนาประสิทธิภาพด้านสาธารณสุขเป็นประเด็นสำคัญ เพราะหากสุขภาวะดีแล้ว ประสิทธิภาพการทำงานและการเป็นอยู่ก็จะดีตาม ดังคำที่ว่า “เมื่อกายพร้อม ใจก็พร้อม” หากจะกระทำให้สำเร็จ การรู้จักสาเหตุ (ธัมมัญญุต) หลักของบริการสาธารณสุข และปัญหาด้านสาธารณสุข จึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง องค์กรทราบถึงสภาพสาเหตุของการเข้าถึงสาธารณสุขของบุคคลทั้งหลายอย่างทั่วถึงจะได้แก้ปัญหาได้ รู้เหตุจะป้องกันได้ดี และมีแผนที่รัดกุมขึ้น กับการรับมือ เหตุเกี่ยวกับด้านสาธารณสุข เช่น การแพร่ระบาดโรคต่าง ๆ ทำให้ป้องกันได้ดีกว่าเดิม

ข. อัถถัญญุต การรู้จักผล

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับการนำหลักอัถถัญญุต มาใช้แก้ปัญหาด้านสาธารณสุข ซึ่งส่วนใหญ่ให้ความเห็นคล้ายคลึงกัน เช่น ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 2, 4, 6, 8, 10, 12, 14 ให้ความเห็นสรุปใจความว่า หากองค์กรเข้าใจถึงสาเหตุของสภาพปัญหาและทราบผลของงานด้านสาธารณสุขแล้ว การประยุกต์ ปรับปรุง และพัฒนา ในด้านนี้ ย่อมตอบโจทย์ต่อประชาชนในท้องถิ่นที่มากยิ่งขึ้น และยังสามารถนำมาซึ่งสุขภาวะที่ดีต่อชุมชน ซึ่งหากองค์กรสามารถพัฒนาในด้านนี้ได้จริงจังกายและใจของประชาชนในท้องถิ่นก็必将มีความพร้อมที่จะพัฒนายิ่งขึ้น ซึ่งสามารถลดปัญหาต่าง ๆ ได้อีกมากมาย แก้อะไรถ้าแก้ที่ต้นเหตุมันก็เป็นเรื่องที่ดีทั้งนั้น งานด้านสาธารณสุข แก้เหตุแล้วก็ได้ผลด้านนี้ที่ต้องการ เพราะการวางแผนที่ดี ที่ได้มาจากการรู้หลักเหตุผล รู้อุปสรรคต่าง ๆ ก็จะลดระดับความรุนแรงของ

อุปสรรคได้ เกิดการวางแผนที่รอบคอบขึ้น รับมือกับงานด้านสาธารณสุขได้ดีขึ้นอัตถ์ญญาตา เป็นส่วนหนึ่งที่ลดความเสียหายด้านต่าง ๆ ต้องอมรมให้เกิดมีในทุกคนที่เกี่ยวข้องกับงานด้านนี้

ค. อัตถ์ญญาตา การรู้จักตน

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับการนำหลักอัตถ์ญญาตา มาใช้แก้ปัญหาด้านสาธารณสุข ซึ่งส่วนใหญ่ให้ความเห็นคล้ายคลึงกัน เช่น ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 1, 3, 5, 7, 9, 11, 13, 15 ให้ความเห็นสรุปใจความว่า หลักอัตถ์ญญาตาสามารถนำมาปลูกฝังให้ผู้คนในชุมชนรู้จักดูแลสุขอนามัยของตนเองเป็นอันดับแรก ไม่ประมาทในการใช้ชีวิตท่ามกลาง “โรค” ถึงอย่างนั้นองค์กรก็ยังคงไม่ละเลยและเพิ่มประสิทธิภาพในด้านสาธารณสุขด้วยเช่นกัน การรู้ตน สอนให้คนหมั่นเช็คสุขภาพตนเอง ปลูกฝังการรักในสิ่งแวดล้อมที่ดี แนวธรรมชาติ หากเกิดความผิดปกติ ก็จะแก้ไขได้ทันท่วงที ปลูกฝังให้คนมีการดูแลรักษาสุขภาพตัวเอง รักษาสิ่งแวดล้อมที่มีให้ดี จะได้ส่งต่อความรู้สึกนี้แก่ผู้อื่นได้ แบบแชร์ลูกโซ่ ทุกคนควรมี จะได้รักตัวเองมากขึ้น แต่ให้ดี ผู้นำทำเป็นแบบอย่าง เช่น ผู้ว่าฯชัชชาติ (ผู้ว่า กทม) ที่รักสุขภาพ คนก็ออกมาวิ่งตาม หลักนี้ต้องมีมากกว่าอย่างอื่นเลย ให้ดูตัวเองก่อน รักษาสุขภาพตัวเอง จะได้ขยายต่อไปถึงคนรอบข้างได้

ง. มัตถ์ญญาตา การรู้จักประมาณ

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับการนำหลักมัตถ์ญญาตา มาใช้แก้ปัญหาด้านสาธารณสุข ซึ่งส่วนใหญ่ให้ความเห็นคล้ายคลึงกัน เช่น ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 2, 4, 6, 8, 10, 12, 14 ให้ความเห็นสรุปใจความว่า ปัจจุบันนี้กระทรวงสาธารณสุขก็ได้มีแนวทางการปฏิบัติตามจรรยาบรรณซึ่งสอดคล้องกับหลักมัตถ์ญญาตาอยู่ที่เรียกว่า “MoPH Code of Conduct” ซึ่งมีการดำรงตนตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง ยึดถือประโยชน์ส่วนรวม เป็นตัวอย่างที่ดีด้านสุขภาพให้กับประชาชน และรับฟังความคิดเห็นของประชาชน เป็นต้น ซึ่งหากสามารถปฏิบัติดังนี้ ก็จะกล่าวได้ว่า “รู้จักประมาณในงานสาธารณสุข” หลักนี้เปรียบเสมือนหลักปรัชญาราชฯ คือเศรษฐกิจพอเพียง ต้องปลูกฝังให้รู้ประมาณการใช้ชีวิต การกิน การออกกำลังกาย ทำอะไรให้พอเหมาะ ความพอเหมาะ พอดี พอประมาณ ของแต่ละคนไม่เท่ากัน ความพอดีในการกิน การออกกำลังกาย ก็ไม่เท่ากัน ถ้าเรารู้ประมาณที่พอดีของเราในการใช้ชีวิต ไม่หนักเกินไป ก็ส่งผลต่อสุขภาพได้ หลักนี้มีความคล้ายศาสตร์พระราชฯ คือหลักเศรษฐกิจพอเพียง หรือแนวพุทธก็พวกหลัก สมชีวิต การใช้ชีวิตพอเหมาะ ความพอเหมาะพอดีในการบริหารร่างกาย จะส่งผลให้สุขภาพดี และเป็นพลังสื่อออกไปให้คนอยากทำตาม แต่สภาพแวดล้อมก็ควรดีด้วย เพื่อรองรับสุขภาพที่ดี

จ. กาลัญญาตา การรู้จักกาล

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับการนำหลักกาลัญญาตา มาใช้แก้ปัญหาด้านสาธารณสุข ซึ่งส่วนใหญ่ให้ความเห็นคล้ายคลึงกัน เช่น ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 1, 3, 5, 7, 9, 11, 13, 15 ให้ความเห็นสรุปใจความว่า ดังที่กล่าวไปข้างต้น เรื่องของการรู้จักเวลาเป็นสิ่งสำคัญในหลาย ๆ

ด้าน ซึ่งในด้านสาธารณสุขนี้ก็ยิ่งเป็นสิ่งสำคัญอย่างมาก ยกตัวอย่าง ในกรณีของคนไข้ฉุกเฉินที่มีภาวะหยุดหายใจ ส่งผลให้สมองขาดออกซิเจน (Cerebral hypoxia) ซึ่งจะมีเวลาเพียง 4 นาทีในการช่วยเหลือ ก่อนเซลล์สมองจะตาย ส่งผลให้เกิดความพิการทางสมองได้ ซึ่งทุกวินาทีนั้นมีคุณค่า ในบางกรณีเพียง 1 นาที คนไข้อาจมีชีวิตรอดได้หากได้รับการช่วยเหลือด้านสาธารณสุขอย่างทันท่วงที ดังนั้นการรู้จักเวลาและใช้อย่างคุ้มค่าจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างมากในการปฏิบัติหน้าที่ในด้านสาธารณสุข ควรจัดอบรมสอนให้เข้าใจความสำคัญของเวลาให้มาก ๆ เพราะคำว่าเวลามันแปลว่ากลืนกินทุกอย่าง ถ้ารักษาหรือต่อต้านสิ่งไม่ดี มีโรค มีการแพร่ระบาดของไวรัส เป็นต้น ความเสียหายก็จะเกิดขึ้นน้อย ฉะนั้น เวลาเป็นเรื่องสำคัญ การรู้จักการ ต้องอบรมในผู้นำ บุคลากร และชาวบ้านทุกคน รู้ความสำคัญของสุขภาพด้านอามัยของตน ว่าเวลาไหน ควรพัก ควรกิน ทำให้เป็นเวลา ระบบของร่างกายจะได้ทำงานไม่ผิดปกติ

ฉ. ปรีสัญญาตา การรู้จักชุมชน

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับการนำหลักปรีสัญญาตา มาใช้แก้ปัญหาด้านสาธารณสุข ซึ่งส่วนใหญ่ให้ความเห็นคล้ายคลึงกัน เช่น ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 2, 4, 6, 8, 10, 12, 14 ให้ความเห็นสรุปใจความว่า ก่อนที่จะลงมือปฏิบัติงานสาธารณสุข การเข้าใจถึงผู้คนในชุมชนหรือพื้นที่นั้นจะสามารถทำให้ได้รับการช่วยเหลือและความร่วมมือมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะทำให้งานด้านสาธารณสุขดำเนินการไปได้โดยง่ายยิ่งขึ้น และยังสามารถเป็นความร่วมมือระยะยาวต่อยอดงานด้านนี้ในท้องถิ่นได้เป็นอย่างดี การรู้จักชุมชน ควรเข้าใจและเข้าถึงชุมชนด้วยหวังช่วยเหลือด้านสุขภาพ ด้านสาธารณสุข ให้ชีวิตเขามีสุขภาพดีขึ้นจริง ๆ ต้องเข้าใจถึงผู้คนในชุมชนหรือพื้นที่นั้นด้วยใจรักภาระงานที่ทำ การรู้จักชุมชน ทำให้เข้าถึงผู้คนในชุมชนหรือพื้นที่ที่จะสามารถทำให้ได้รับการช่วยเหลือและความร่วมมือมากยิ่งขึ้น ด้านสาธารณสุข วิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหาอีกช่องทางที่สำคัญ ว่าสาเหตุมาจากไหน นอกจากสภาพจิตใจเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้ก่อเหตุได้แล้ว ก็ยังมีสถานที่ที่อำนวยความสะดวกเจ็บป่วยของผู้คนหรือเปล่า อาจเกิดจากสถานที่ชุมชนที่แออัดจึงควรจัดสาธารณสุขในชุมชนให้ดี

ช. บุคคลัญญาตา การรู้จักบุคคล

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับการนำหลักปรีสัญญาตา มาใช้แก้ปัญหาด้านสาธารณสุข ซึ่งส่วนใหญ่ให้ความเห็นคล้ายคลึงกัน เช่น ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 1, 3, 5, 7, 9, 11, 13, 15 ให้ความเห็นสรุปใจความว่า ในด้านสาธารณสุขก็เช่นกัน ต้องทราบถึงตัวบุคลากรในการทำงานในแต่ละแผนกกว่า ได้มีคุณธรรมและจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานมากเพียงใด ในปัจจุบันสื่อต่าง ๆ มากมาย ได้นำเสนอถึงบุคลากรทางสาธารณสุขที่มีอุปนิสัยในเชิงลบ ซึ่งส่งผลกระทบต่อองค์กร อีกทั้งการปฏิบัติงานสาธารณสุขของเจ้าหน้าที่ในองค์กรต้องทราบถึงประชาชนที่มาเข้ารับบริการว่า มีประวัติการรักษาอย่างไร แพทย์ชนิดใดหรือไม่ เป็นต้น งานด้านสาธารณสุขจึงจะเป็นไปเพื่อประโยชน์สูงสุด ผู้ปฏิบัติด้านสาธารณสุขควรมีอุปนิสัยเป็นเชิงบวก มองโลกหรือโรคในแง่ดี

เพื่อสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ป่วย หรือเหตุการณ์ที่เลวร้ายด้านสาธารณสุข ใช้หลักบุคคลัญญาตา รู้เช่นนี้ ก็ถือว่าใช้คนได้ถูกงาน การรู้จักความสามารถ สติปัญญา ไหวพริบ ของแต่ละคน ว่าคนนี้เก่งกาจ การต้อนรับ บริการ เก่งกาจทำงานเชิงรุก ก็ใช้คนให้ถูก พึงให้ความรู้ ให้ผู้นำ ผู้เกี่ยวข้องทำความเข้าใจถึง หลักธรรมในส่วนนี้ จะได้ใช้คนให้ถูกงาน งานก็ออกมาดี

4.2.5 ด้านการบริการสาธารณะ

การให้บริการ หมายถึง กิจกรรมหรือการกระทำใด ๆ ก็ตามที่องค์กรจัดให้มีขึ้น เพื่อให้บุคลากรขององค์กรได้รับความสะดวกสบายในการปฏิบัติหน้าที่ที่มีความมั่นคงในอาชีพและมีความพึงพอใจในงาน และได้รับการบริการที่ดี³

ก. ธัมมัญญาตา การรู้จักเหตุ

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับการนำหลักธัมมัญญาตา มาใช้แก้ปัญหาด้านการบริการสาธารณะ ซึ่งส่วนใหญ่ให้ความเห็นคล้ายคลึงกัน เช่น ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 1, 3, 5, 7, 9, 11, 13, 15 ให้ความเห็นสรุปใจความว่า บริการสาธารณะเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับประโยชน์สาธารณะ ซึ่งการที่องค์กรจะจัดกิจกรรมหรือมีบริการขึ้นก็ล้วนมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่ประชาชน และพัฒนาทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคมให้กับท้องถิ่น ซึ่งองค์กรต้องทราบถึงสาเหตุของปัญหาที่แท้จริงที่จะสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนเป็นประการแรก และทราบถึงสาเหตุว่าการบริการสาธารณะมีจุดบกพร่องตรงไหน เช่น การเปลี่ยนแปลงนโยบายใดที่ก่อให้เกิดความชัดเจน และขาดความต่อเนื่องในการให้บริการสาธารณะ เป็นต้น การรู้เหตุเสื่อม เหตุเจริญ ในการจัดกิจกรรม โครงการเกี่ยวกับบริการสาธารณะ จำทำให้มีแผนที่ชัดเจน มีความรอบคอบ การบริการสาธารณะ ต้องมีการวางแผนในการแก้ไขปัญหาเพื่อให้พื้นที่สาธาณะนั้นสะดวก สะอาด แล้วดำเนินการตามแผนนั้น และที่สำคัญต้องมีการติดตามผล ภายหลังจากได้ดำเนินการตามแผนแล้ว เพื่อนำผลที่ได้มาปรับปรุงพัฒนาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ควรส่งเสริมอบรมแก่ผู้นำ บุคลากรในองค์กร เพื่อช่วยกันสอดส่องดูแล ขับเคลื่อนงานด้านสาธารณะให้เป็นประโยชน์ต่อชุมชนมากต่อไป

ข. อัธยัญญาตา การรู้จักผล

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับการนำหลักธัมมัญญาตา มาใช้แก้ปัญหาด้านการบริการสาธารณะ ซึ่งส่วนใหญ่ให้ความเห็นคล้ายคลึงกัน เช่น ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 2, 4, 6, 8, 10, 12, 14 ให้ความเห็นสรุปใจความว่า ผลของการบริการสาธารณะ คือ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่ประชาชน ซึ่งนี่คือเป้าหมายหลักในการบริการสาธารณะ หากมองเห็นผลและแนวโน้มในผลเพื่อ

³ทิวา ประสุวรรณ, ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการของพนักงานส่วนตำบล ศึกษาเฉพาะกรณีที่ทำกรองค์กรการบริหารส่วนตำบลบ้านแลง, รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, 2547 หน้า 26.

การพัฒนาขึ้นได้จริงจังแล้ว งานบริการสาธารณะก็จะเป็นไปได้เพื่อสาธารณชนอย่างแท้จริง กล่าวได้ว่าหลักอรรถัตถุญดา เป็นหลักการที่ทำให้องค์กรมุ่งไปสู่เป้าหมายอันสัมพันธ์กับหลักอรรถัตถุญดา หากเราทำงานรู้ว่าเงินเดือนเยอะ ค้มกับงานที่ทำ เราก้ตั้งใจทำงานให้ออกมาดี เหมือนกัน ถ้าเรารู้ผลลัพธ์ที่จะได้จากงานที่เป็นประโยชน์ต่อคนหมู่มาก ก็ทำให้งานออกมาดีได้ การรู้ผล จึงมีประโยชน์อย่างนี้ การรู้ผล ต้องมีความสัมพันธ์กับการรู้เหตุ ผู้มีทั้งเหตุและผล เป็นคนที่น่าเชื่อถือ หรือองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการบริการสาธารณะนี้ ก็มีความน่าเชื่อถือ เพราะทำอะไรมีแบบแผน มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ผลลัพธ์อาจมีคลาดเคลื่อนบ้าง แต่ก็คงไม่มาก ควรอบรมหลักนี้ให้แก่บุคลากร จะช่วยส่งเสริมศักยภาพการทำงานบริการได้ เพราะรู้ผลที่จะได้จากงาน ทำให้มีความรอบคอบวางแผนทำงานได้ดี กลัวผลของงานคลาดเคลื่อน

ค. อรรถัตถุญดา การรู้จักตน

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับการนำหลักอรรถัตถุญดา มาใช้แก้ปัญหาด้านการบริการสาธารณะ ซึ่งส่วนใหญ่ให้ความเห็นคล้ายคลึงกัน เช่น ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 1, 3, 5, 7, 9, 11, 13, 15 ให้ความเห็นสรุปใจความว่า ในด้านการบริการสาธารณะนั้น หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรู้ถึงสภาพการให้บริการของตนเองอย่างแน่ชัด เช่น รู้ถึงประเด็นปัญหาในเรื่อง ความรู้และจิตสำนึกของบุคลากร การมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่น ความเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์ในการบริการ และแผนการบริการ เป็นต้น รู้ถึงจุดอ่อนและจุดแข็งของตัวเองเป็นอย่างดี และพยายามพัฒนาจุดแข็งแก้ไขจุดอ่อนนั้น จะทำให้การปฏิบัติงานในด้านการบริการสาธารณะด้วยหลักอรรถัตถุญดาสามารถดึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานได้อย่างมากยิ่งขึ้น หากเรารู้จักตนเองดี ป้องกันจุดเสีย หรือละละเล็กแล้วพัฒนาจุดดี ถือเป็นการพัฒนาด้านสาธารณะทางอ้อม ให้เป็นสิ่งแวดล้อมด้านดี รู้ศักยภาพขององค์กร รู้ถึงสภาพการให้บริการของตนเองอย่างแน่ชัด เช่น รู้ถึงประเด็นปัญหาในเรื่องด้านสาธารณะแล้วแก้ปัญหาที่เหตุผลที่เป็นไปได้

ง. มัตตัตถุญดา การรู้จักประมาณ

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับการนำหลักมัตตัตถุญดา มาใช้แก้ปัญหาด้านการบริการสาธารณะ ซึ่งส่วนใหญ่ให้ความเห็นคล้ายคลึงกัน เช่น ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 2, 4, 6, 8, 10, 12, 14 ให้ความเห็นสรุปใจความว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น จัดตั้งขึ้นก็เพื่อทำหน้าที่ให้บริการสาธารณะ ซึ่งนับเป็นภารกิจสำคัญต้องดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ ซึ่งการปฏิบัติงานนี้จะต้องดีขึ้นหรือไม่ต่ำกว่าเดิม มีคุณภาพ และได้มาตรฐาน ซึ่งการจะสร้างคุณภาพและพัฒนามาตรฐานได้นั้นก็ต้องการจัดการที่เหมาะสม พอประมาณ ไม่ดึงหรือหย่อนเกินไป ควรส่งเสริมให้มี หลักนี้คล้าย ๆ ปรัชญาพอเพียง อะไรที่พอเพียง พอเหมาะสมดีทั้งนั้น การใช้หลักนี้ เป็นประโยชน์มาก ส่งเสริมให้การทำงานไม่เหนื่อยเกินไป เพราะมีความพอดี หน่วยงานทำงานบริการ ก็ไม่เหนื่อยในการช่วยเหลือสังคมเกี่ยวกับการบริการ ผู้นำควรมีหลักนี้ เหมือนหลัก สมชีวิตา หลักเศรษฐกิจพอเพียง ขึ้นชื่อว่า

พอเพียงมันดีทั้งนั้น แสดงถึงการวางแผนงานที่ดีของผู้นำที่จะขับเคลื่อนงานบริการสาธารณะให้เป็นประโยชน์ต่อผู้ได้รับการบริการมากที่สุด

จ. กาลัญญตา การรู้จักกาล

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับการนำหลักกาลัญญตา มาใช้แก้ปัญหาด้านการบริการสาธารณะ ซึ่งส่วนใหญ่ให้ความเห็นคล้ายคลึงกัน เช่น ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 1, 3, 5, 7, 9, 11, 13, 15 ให้ความเห็นสรุปใจความว่า การบริการที่รู้จักเวลาและตรงต่อเวลา (Timely Service) จึงจะสามารถเข้าถึงความพึงพอใจและก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริการสาธารณะ การรู้จักกาลนั้นยังหมายถึงการบริการที่เป็นไปอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ รู้ถึงความเหมาะสมของเวลาที่ควรบริการ โดยยึดเอาประโยชน์ของสาธารณชนเป็นหัวใจสำคัญ หากยึดเอาประโยชน์ส่วนรวม การตรงต่อเวลาเป็นเรื่องสำคัญ จะแก้ไขงานด้านสาธารณะนี้ให้ลุล่วงตามกรอบเวลาได้ กาลัญญตา เป็นอีกตัวแปรสำคัญที่บ่งบอกว่าผู้บริหาร หรือที่เกี่ยวข้องกับงานอะไรก็ตามที่เกี่ยวกับงานสาธารณะ ได้วางแผนการทำงานอย่างดี ทำให้สำเร็จได้ตามเป้าหมาย หลาย ๆ งาน เวลาเขียนกำหนดการ จะเขียนหมายเหตุว่า กำหนดการอาจเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม หากมองอีกมุมหนึ่ง ถ้าเราหนักแน่นในเวลาและดำเนินงานตามแผน เนื้อหานี้ไม่จำเป็นเลย แต่ก็แสดงให้เห็นว่าบางครั้งก็ต้องปรับตัวตามกาลจริง ๆ ฉะนั้นการรู้จักกาล ก็คือการทำตามแผนให้ตรงเวลามากที่สุด อาจมีผิดพลาดแต่ก็อยู่ในแผนที่วางไว้

ฉ. ปริสัญญตา การรู้จักชุมชน

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับการนำหลักปริสัญญตา มาใช้แก้ปัญหาด้านการบริการสาธารณะ ซึ่งส่วนใหญ่ให้ความเห็นคล้ายคลึงกัน เช่น ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 2, 4, 6, 8, 10, 12, 14 ให้ความเห็นสรุปใจความว่า การรู้จักชุมชนเป็นสิ่งสำคัญ รู้ว่าถิ่นอาศัยเป็นเช่นไร มีการเป็นอยู่ สะดวกสบายหรือไม่ ได้รับการดูแลสุขภาวะดีแค่ไหน อีกทั้งรู้จักว่าชุมชนเหล่านั้นมีความต้องการและข้อตกลงในชุมชนกันอย่างไร เมื่อทราบแล้วย่อมทำให้การปฏิบัติการด้านการบริการสาธารณะมีประสิทธิภาพ และได้รับความร่วมมือจากชุมชนและสังคมอย่างแท้จริง ต้องเข้าใจถึงผู้คนในชุมชนหรือพื้นที่นั้นด้วยความเข้าใจจริง ๆ และพร้อมให้บริการงานด้านสาธารณะแก่เขา เพราะเล็งเห็นประโยชน์ที่เขาจะได้ เข้าถึงชุมชนได้ แสดงความเคารพจริงใจต่อชุมชน จะได้ความร่วมมือในการทำงานต่าง ๆ ด้านบริการสาธารณะกับชุมชน ใช้หลักนี้ ทำให้การจัดงานกิจกรรม หรือโครงการด้านการบริการสาธารณะ ไม่ขัดต่อประเพณี วัฒนธรรม หรือบริบทของชุมชนนั้น ๆ เรียกได้ว่าให้ความเคารพสถานที่ก็ได้

ช. บุคคลัญญตา การรู้จักบุคคล

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับการนำหลักบุคคลัญญตา มาใช้แก้ปัญหาด้านการบริการสาธารณะ ซึ่งส่วนใหญ่ให้ความเห็นคล้ายคลึงกัน เช่น ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 1, 3, 5, 7, 9, 11, 13, 15 ให้ความเห็นสรุปใจความว่า การบริการสาธารณะซึ่งเป็นงานเพื่อประโยชน์ของประชาชนโดยตรงเป็นที่แน่ชัดว่าต้องทราบถึงอุปนิสัยของบุคลากรเอกชนงานด้านสาธารณสุข อีกทั้งการรู้จักบุคคลในงาน

บริการสาธารณะเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่ง กล่าวคือ นอกจากจะปฏิบัติหน้าที่ตามสมควรแล้ว การรู้จักและเข้าถึงซึ่งบุคคลได้ จะทำให้การบริการนั้น ๆ เกิดความน่าประทับใจและเป็นที่น่าจดจำ ซึ่งส่งผลในเชิงบวกเป็นอย่างมากทั้งต่อตัวบุคลากรและองค์กร การรู้ขอบเขตความสามารถของคนทำงาน รู้ความรักการทำงานด้านบริการ ทำให้การใช้งานคนประเภทที่ตรงกับงานบริการได้ประโยชน์เต็มที่ ทั้งผู้นำ องค์กรก็ได้ผลงาน ผู้ทำงานก็ได้ใช้ศักยภาพของตน ทั้งชุมชนก็ได้ประโยชน์ บางทีคนเก่งมีความสามารถ แต่ไม่ได้รับโอกาสในการใช้ศักยภาพ การที่ผู้นำรู้จักคน ทำให้สามารถใช้งานคนเหล่านี้ ให้ตรงกับความสามารถของเขาได้ งานด้านบริการสาธารณะควรได้ผู้นำที่มีหลักนี้ หรือควรมีหลักนี้ในองค์กรทั้งหมด หลักนี้ทำให้ได้บุคลากรที่รักงานบริการมาทำงานเพื่อสาธารณะ

สรุป หลักสัปปุริสธรรมนำงานด้านบริการสาธารณะอันเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับประโยชน์สาธารณะ ซึ่งการที่องค์กรจะจัดกิจกรรมหรือมีบริการขึ้นก็ล้วนมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่ประชาชน และพัฒนาทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคมให้กับท้องถิ่น ซึ่งองค์กรต้องทราบถึงสาเหตุและผลที่จะได้ของปัญหาที่แท้จริงที่จะสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนเป็นประการแรก และทราบถึงสาเหตุว่าการบริการสาธารณะมีจุดบกพร่องตรงไหน หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรู้ถึงสภาพการให้บริการของตนเองอย่างแน่ชัด เช่น รู้ถึงประเด็นปัญหาในเรื่อง ความรู้และจิตสำนึกของบุคลากร การมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่น ความเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์ในการบริการ และแผนการบริการ เป็นต้น รู้ถึงจุดอ่อนและจุดแข็งของตัวเองเป็นอย่างดี และพยายามพัฒนาจุดแข็งแก้ไขจุดอ่อนนั้น จะทำให้การปฏิบัติงานในด้านบริการสาธารณะได้ดีพอเหมาะแก่ทรัพยากรที่องค์กรมีทุกด้าน ควรรู้ถึงความเหมาะสมของเวลาที่ควรบริการ โดยยึดเอาประโยชน์ของสาธารณชนเป็นหัวใจสำคัญ รู้ชุมชนนี้ก็เป็นสิ่งสำคัญ รู้ว่าถิ่นอาศัยเป็นเช่นไร มีการเป็นอยู่สะดวกสบายหรือไม่ ได้รับการดูแลสุขภาวะดีแค่ไหน อีกทั้งรู้จักว่าชุมชนเหล่านั้นมีความต้องการและข้อตกลงในชุมชนกันอย่างไร เมื่อทราบแล้วย่อมทำให้การปฏิบัติการด้านการบริการสาธารณะมีประสิทธิภาพและได้รับความร่วมมือจากชุมชนและสังคมอย่างแท้จริง ที่สำคัญอีกประการคือการใช้คนทำงานที่มีใจรักบริการ มีความรู้ความสามารถในการบริการงานด้านนี้ จะเป็นตัวแปรสำคัญที่ทำให้งานพบประโยชน์สูงสุดได้

4.2 สรุป

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ทำให้ทราบถึงความสำคัญและความจำเป็นในการการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาทในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งผู้วิจัยขอนามกล่าวไว้ใน ข้อสรุปนี้ คือจากการสัมภาษณ์กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญท่านที่ 3 กล่าวว่า ควรสร้างโมเดลที่มีความสอดคล้องกับหลักสัปปุริสธรรม 7 ที่มุ่งเน้นหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง สอดคล้องกับคำสัมภาษณ์กับผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 8 กล่าวว่า การที่เรานำหลักสัปปุริสธรรม 7 มาประยุกต์ใช้ให้ถูกต้องเหมาะสมในแต่ละด้าน จะช่วยทำให้แรงจูงใจในการทำงาน และสร้างความกระตือรือร้นในการขับเคลื่อนการบริหารงานทั้ง 5 ด้านตามแผนที่กำหนด และ

ช่วยกระตุ้นเตือนคนไทยรับรู้และตระหนักถึงความสำคัญของพระธรรมคำสอนของพระพุทธองค์ที่
ทันสมัยเสมอ จะเห็นได้ว่าการพัฒนาภาวะผู้นำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรสาคร โดย
ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในด้านงานบุคคล ด้านการศึกษา ด้านบริหารงบประมาณ ด้านสาธารณสุขและ
ด้านการบริการสาธารณะ ถือว่ามีสำคัญ เพราะหลักสัปปุริสธรรม 7 เป็นหลักธรรมที่สอนให้รู้จักเหตุ
รู้จักผล รู้จักตน รู้จักประมาณ รู้จักกาลเวลา รู้จักชุมชน และรู้จักเลือกคบคน ซึ่งเป็นหลักธรรมที่
เหมาะกับการนำมาพัฒนาผู้นำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นอย่างยิ่ง



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาทในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร” มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำ 2) เพื่อศึกษาหลักพุทธปรัชญา 3) เพื่อวิเคราะห์การพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาท ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร และ 4) เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาท ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร โดยมีการเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Sources) ใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก จากกลุ่มตัวแทน ที่ทำการเลือกโดยเฉพาะเจาะจง ประกอบด้วย 1) กลุ่มพระสงฆ์ และ 2) กลุ่มฆราวาส รวบรวมข้อมูลแบบสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์พรรณนา (Descriptive Method) ตามประเด็นสำคัญ และมานำเสนอโดยจำแนกออกเป็น 3 ส่วน คือ สรุปผลการวิจัย องค์ความรู้ใหม่ที่ค้นพบจากการวิจัย และข้อเสนอแนะ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ภาวะผู้นำ พบว่า “ผู้นำ” หมายถึงบุคคลที่มีบารมีและมีบทบาท รวมทั้งมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น สามารถชักจูงสั่งการ หรือชักนำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นผู้มีความสามารถจนได้รับความยกย่องยอมรับให้เป็นผู้นำในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ซึ่งรับบทบาทเป็นผู้บริหาร ประสานประโยชน์ในกลุ่ม มีอิทธิพลและอำนาจสามารถบังคับบัญชาบุคคลในกลุ่มให้ปฏิบัติงาน จนบรรลุผลตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ได้ โดยผู้นำนั้น คือบุคคลที่ได้รับการยกย่องให้เป็นหัวหน้า อาจเป็นบุคคลที่ได้รับมอบหมายโดยการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งให้นำกลุ่มมีอิทธิพลต่อสมาชิกและกิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่มมีบทบาทสำคัญในการนำกลุ่มให้สามารถดำเนินงานจนบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล และในการเป็นผู้นำได้นั้นจะต้องมีภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ หมายถึงศิลปะวิธีที่ผู้นำได้ประยุกต์ใช้ความรู้ ความสามารถ จนก่อให้เกิดอำนาจอิทธิพล หรือเกิดการยอมรับ จนสามารถจูงใจผู้อื่นหรือชักนำพาผู้อื่น ให้ปฏิบัติภารกิจงานของกลุ่ม หรือองค์กรให้สำเร็จลุล่วงไปตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่ผู้นำหรือองค์กรตั้งไว้ และภาวะผู้นำนั้น จึงอาจจะหมายถึงกระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพล หรืออำนาจหน้าที่ในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งการบอกและชี้แนะ สั่งการ หรืออำนวยการ เพื่อโน้มน้าวจิตใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติหน้าที่ให้ดีที่สุด เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันในการถ่ายทอดแนวคิดไปสู่

การปฏิบัติ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการในการจูงใจและปฏิสัมพันธ์ให้ทุกคนในองค์กรเข้าใจวงการขององค์กรเพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินกิจกรรมได้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้นั้นเอง

คำว่าผู้นำในคัมภีร์อภิธานวรรณนา ในทางหลักพุทธปรัชญาเถรวาทนั้น มุ่งเน้นไปที่พระพุทธเจ้า เพราะพระพุทธเจ้า เป็นผู้นำของศาสนา ทรงมีหน้าที่แนะนำสั่งสอนเหล่าสัตว์ให้ไปสู่ความสำเร็จและความดีงาม อันได้แก่ มรรค ผล นิพพานนั่นเอง

ตามความที่ปรากฏในพระสูตรต่าง ๆ นั้นแสดงให้เห็นถึงความเป็นผู้นำของพระพุทธเจ้า ทรงนำหมู่สัตว์ไปสู่ความสำเร็จหรือจุดหมายปลายทางที่ทรงวางไว้ หรือทรงตั้งปณิธานไว้ หมายความว่าพระพุทธเจ้าเป็นผู้สามารถที่จะช่วยให้คนไปถึงจุดหมายได้ เพราะคนที่ต้องการไปถึงจุดหมายปลายทางในทางพุทธปรัชญาเถรวาท คือการพ้นทุกข์ หรือการได้ประสบความสุข คือได้บรรลุ มรรค ผล นิพพาน แต่เขาไม่รู้ทางหรือวิธี พระพุทธเจ้าทรงค้นพบทางที่ไปสู่จุดมุ่งหมายนั้น แล้วจึงมาช่วยชี้แนะ หรือบอกทางให้ ด้วยพระสัทธรรมหรือธรรมะคำสอนของพระองค์ ดังนั้นพระพุทธเจ้าจึงทรงเป็นผู้นำชั้นเยี่ยมในโลก

ซึ่งข้อความตามที่ปรากฏในพระสูตรต่าง ๆ นั้นแสดงให้เห็นถึงผู้นำในทางพุทธปรัชญาเถรวาทว่า หมายถึงผู้ที่เป็นใหญ่ในหมู่คณะ ทำหน้าที่ดูแลหมู่คณะ ให้มีความสงบเรียบร้อย และประสบความสำเร็จได้ ซึ่งในทางพุทธปรัชญาเถรวาท นอกจากท่านอรุเวลกัสสปะ นทีกัสสปะ และคยาภิสสปะแล้ว พระมหาเถระอีกหลายท่านก็นับได้ว่าเป็นผู้นำ เช่น พระสารีบุตรเถระ และพระโมคคัลลานเถระ

และข้อความในพระสูตรต่าง ๆ ที่ยกมานั้น แสดงชี้ให้เห็นว่า พระพุทธองค์ ทรงยกย่องและไว้วางใจพระอัครสาวกทั้งสอง เพราะเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถที่จะบริหารหมู่คณะได้ ซึ่งโดยปกติแล้ว พระอัครสาวกทั้งสองก็เป็นหัวหน้าของภิกษุ ผู้เป็นบริวารถึง 250 รูป ดังนั้น ท่านจึงมีภาวะความเป็นผู้นำอยู่ตลอดเวลา

จากพระสูตรต่าง ๆ นั้นเป็นสิ่งแสดงให้เห็นว่า ตามหลักในทางพุทธปรัชญาเถรวาท ผู้นำ จะต้องเป็นคนดีมีคุณธรรม เป็นบัณฑิต เป็นสัตบุรุษ มีศีลธรรมอันดี มีความประพฤติดีงามสามารถนำพาตนให้ดำรงชีวิตตามครรลองครองธรรมได้ และเมื่อต้องทำหน้าที่เป็นผู้นำ ก็สามารถทำหน้าที่เป็นผู้นำที่ดี นำพาสังคมและคนในสังคมไปสู่ความสำเร็จ และความเจริญรุ่งเรือง และความสุขตามที่ได้วางเป้าหมายไว้ได้โดยแท้นั่นเอง

จากข้อความดังกล่าวนี้ เป็นที่มาของคำว่า “มหาสมมติ” “กษัตริย์” และ “ราชา” ในกาลต่อมาภายหลัง ซึ่งทั้งสามคำนี้ มีความหมายที่มุ่งเน้นไปที่การทำหน้าที่ในการแบ่งปันทรัพยากรธรรมชาติ และวินิจฉัยคดีต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ซึ่งผลจากการทำหน้าที่ดังกล่าว “กษัตริย์”

จะได้รับข่าวสาส์นเป็นการตอบแทน เพื่อจะได้มีหน้าที่ปกครอง ควบคุมดูแลหมู่คณะ องค์กร และสังคม ที่ตนทำหน้าที่เป็นผู้นำได้อย่างเต็มที่

พระพุทธองค์ได้ตรัสถึงคำที่มีความหมายเกี่ยวกับ ผู้นำ ว่าการที่เรียกผู้นำว่ามหาสมมติ เพราะเป็นผู้ที่มหาชนสมมติแต่งตั้งเป็นผู้นำ เรียกว่า กษัตริย์ เพราะเป็นใหญ่แห่งที่นาทั้งหลาย เรียกว่า ราชา เพราะเป็นผู้ที่ชนเหล่าอื่นยินดีได้โดยชอบธรรม ด้วยเหตุตามที่กล่าวมานี้ จึงกล่าวได้ว่า อัครัญญสูตรเป็นพระสูตรที่กล่าวถึงการกำเนิดผู้นำในทางพุทธปรัชญาเถรวาทโดยแท้

ซึ่งในพระสูตรต่าง ๆ นั้นพระพุทธองค์ทรงแสดงลักษณะของผู้นำในทางพุทธปรัชญาเถรวาทว่า ผู้นำ ต้องเป็นผู้ที่มีลักษณะ 5 ประการ คือ 1) เป็นผู้มีปัญหาเฉียบแหลม 2) เป็นผู้ที่ได้รับคำแนะนำดี รวมถึงเป็นผู้มีระเบียบวินัยดีด้วย 3) เป็นผู้แก้แค้น 4) เป็นพหูสูตร และ 5) ทรงธรรมปฏิบัติธรรมสมควรแก่ธรรม รักษาความถูกต้องในสิ่งที่ถูกที่ควรอย่างเหมาะสม

โดยจากพระสูตรต่าง ๆ นั้นแสดงให้เห็นลักษณะของผู้นำว่า จะต้องเป็นผู้ประกอบด้วย ปัญหา คือมีหุตาไวกว้างไกลสามารถจำแนกบุคคลและเหตุการณ์ออกว่าเป็นอย่างไร ซึ่งจะทำให้ผู้นำ มีประสบการณ์ มีความชำนาญในการปกครอง เข้าใจบุคคลหรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี แต่คุณลักษณะทั้ง 3 ประการนี้ มีระดับความสำคัญมากน้อยต่างกันไปตามระดับตำแหน่งหน้าที่ของ องค์กรหรือหน่วยงาน ว่าเล็กหรือใหญ่ขนาดไหน หรือมีความสำคัญเพียงใด โดยเฉพาะอย่างยิ่งแล้ว ผู้ปกครองรัฐหรือผู้นำประเทศ แล้วนับว่าเป็นองค์กรที่ใหญ่ ผู้นำหรือผู้บริหาร จึงต้องมีคุณลักษณะ ดังกล่าวครบถ้วน จึงจะสามารถยึดศรัทธาของผู้ใต้บังคับบัญชาไว้ได้นั่นเอง

และในข้อความพระสูตรต่าง ๆ นั้นแสดงให้เห็นถึงคุณลักษณะความเป็นผู้นำ ตามในทางพุทธปรัชญาเถรวาทว่า ผู้นำนั้น จะต้องมียุทธศาสตร์ทางด้านกายนอกที่ดีด้วย ในพระสูตรต่าง ๆ นั้น กล่าวถึงนกเค้าว่า ธรรมดานกเค้าเวลาที่ไม่โกรธก็มีหน้าตาน่ากลัวอยู่แล้ว ถ้านกเค้าโกรธขึ้นมา จะมีหน้าตาดูน่ากลัวมากขึ้น ดังนั้นลักษณะของผู้นำ จึงควรจะต้องมีทั้งคุณสมบัติภายในและภายนอกที่ดี กล่าวคือ ในด้านคุณสมบัติภายนอก การเป็นผู้ปกครองนั้น ถ้าลักษณะภายนอกไม่ดี เช่น การเดิน การนั่ง และการวางตัวไม่สม่าเสมอแล้ว หรือตรงข้ามกับคนขี้ริ้วขี้เหลว และเป็นคนพิการ ก็ไม่อาจเป็นผู้ปกครองที่ดีได้

โดยจากพระสูตรต่าง ๆ นั้นแสดงให้เห็นว่า คุณสมบัติของผู้นำตามหลักพุทธปรัชญาเถรวาทนั้น ต้องเป็นผู้นำที่ฉลาดมีปัญญา มีความสามารถปกครองหมู่คณะได้ หากไม่มีปัญญาที่ไม่สามารถที่จะปกครองหมู่คณะให้มีความเจริญรุ่งเรืองและประสบสันติสุขได้นั่นเอง

ซึ่งคุณสมบัติของผู้นำ ในการบริหารประเทศที่สำคัญ คือบุคคลนั้น ต้องเป็นคนดี ซึ่งคนดีในที่นี้ สามารถศึกษาได้จากคุณสมบัติของผู้นำ ต้องได้รับการพัฒนาตามกระบวนการของการพัฒนา มนุษย์ จนมีความสามารถและยอมรับหลักการปฏิบัติตามคุณธรรมของผู้นำได้ และจะเน้นในเรื่องการปกครองตนเองเป็นอันดับแรก เนื่องจากการจะเป็นผู้นำ ได้นั้น ต้องปกครองตนเองให้ได้เสียก่อน

ผู้นำ หรือผู้ปกครองที่ดีนั้น จะต้องเป็นผู้มีศีลเพราะศีลเป็นของผู้มีปัญญา แต่ถ้าผู้นำและผู้ปกครองเป็นผู้ไม่มีศีลและปัญญาแล้ว ก็จะเป็นผู้นำหรือผู้ปกครองที่ดีไม่ได้ ในทางตรงข้ามแล้ว ผู้นำหรือผู้ปกครอง มีทั้งศีล ปัญญา และสุตะ อยู่ในตนแล้ว ก็จะเป็นประโยชน์ในการเป็นผู้ที่ดี ญาติพี่น้อง ตลอดจนเพื่อนฝูง ก็ให้ความเคารพด้วยความอ่อนน้อมอย่างแท้จริง กิจกรรมที่ผู้นำต้องดำเนินการนั้น มีความเกี่ยวข้องกับความเป็นอยู่ของประชาชน คือการกินดีและอยู่เย็นเป็นสุข ถ้าผู้นำดี นั่นก็หมายถึงต้องสามารถจัดการกับปัญหาต่าง ๆ เพื่อบำบัดทุกข์บำรุงสุขของอาณาประชาราษฎร์ได้ทั้ง 5 ด้าน นับเป็นการนำหลักพุทธธรรมมาใช้ในการบริหารประเทศสามารถปกครอง และบริหารองค์กรที่รับผิดชอบให้ดำเนินไป ถึงความสำเร็จอย่างมีผลดี มีประสิทธิภาพสูง และความเจริญและสันติสุขให้มั่นคงในกาลทุกเมื่อ ไม่กลับกลายเป็นความทุกข์เดือดร้อนอีกในภายหลังนั่นเอง

และบทบาทของผู้นำและภาวะผู้นำนั้น จะมีองค์ประกอบเกี่ยวข้องกับงานและคน ในการแสดงให้เห็นถึงความสามารถของคนที่ประสบความสำเร็จ ซึ่งการแสดงออกนี้เป็นความเกี่ยวพันกันระหว่างความคิดของผู้ดำรงตำแหน่งเอง กับความคาดหวังของผู้อื่นที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการใช้อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ บทบาท จึงมีความหมาย 3 ส่วน ได้แก่ (1) บทบาทที่ได้มาพร้อมตำแหน่ง เป็นบทบาทที่เกิดขึ้นมาพร้อมกับตำแหน่ง เมื่อบุคคลดำรงตำแหน่งใดก็ต้องแสดงบทบาทตามกฎหมาย ภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ และสิทธิหน้าที่ที่กำหนดไว้เป็นบรรทัดฐาน (2) บทบาทที่เป็นความคาดหวังของบุคคลที่เกี่ยวข้อง เป็นบทบาทที่บุคคลที่เกี่ยวข้องคาดว่า บุคคลที่ครองตำแหน่งนั้นจะมีแบบแผนพฤติกรรมที่สอดคล้องกับแผนที่กำหนดไว้หรือไม่ก็ได้ ขึ้นอยู่กับค่านิยม ทศนคติ ประสบการณ์ และการศึกษาอบรมผู้เกี่ยวข้อง (3) บทบาทที่ปฏิบัติจริง เป็นบทบาทหรือพฤติกรรมที่แท้จริง ที่บุคคลปฏิบัติ ซึ่งอาจสอดคล้องกับบทบาทที่ได้มาพร้อมตำแหน่ง หรือตามความคาดหวังของบุคคลที่เกี่ยวข้องหรือของตนเองหรือไม่ก็ได้นั่นเอง

5.1.2 หลักพุทธปรัชญาเถรวาท พบว่า หลักธรรมในการพัฒนาผู้นำและภาวะผู้นำตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาทนั้น หลักธรรมของผู้นำและภาวะผู้นำ ถือเป็นแนวทางหนึ่งที่สามารถนำมาแก้ปัญหาจริยธรรมของผู้นำและภาวะผู้นำเนื่องจากเป็นหลักที่ทำให้เกิดการพัฒนาที่ดี แก่ผู้นำผู้ปกครองและผู้บริหารบ้านเมืองระดับต่าง ๆ ซึ่งผู้นำและภาวะผู้นำที่จะประสบความสำเร็จได้นั้น ต้องมีหลักธรรมในการเป็นผู้นำและภาวะผู้นำ และคุณสมบัติของผู้นำและภาวะผู้นำที่ดี นั้นหมายถึงความเป็นผู้มีศรัทธาในตัวเอง ทั้งทางร่างกาย จิตใจ ความรู้ และความสามารถ พร้อมทั้งจะปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างชาญฉลาด และประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ตามที่ได้วางเป้าหมายเอาไว้ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

หลักสัปปริสธรรม 7 ในพุทธปรัชญาเถรวาท เป็นหลักธรรมสร้างเสริมผู้นำและภาวะผู้นำ ให้เป็นผู้นำและมีภาวะผู้นำที่มีคุณธรรมจริยธรรมในการบริหารจัดการทั้งสิ้น ผู้นำและภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรมได้อาศัย “ธรรม” เป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารจัดการกิจการงานทุกอย่างให้บรรลุผล

สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เพื่อประโยชน์สุขแห่งหมู่คณะ องค์กร สังกมอย่างมั่นคง และยั่งยืนตลอดไป

โดยการที่หลักสัปปุริสธรรม 7 เน้นความฉลาดรอบรู้ วางตนเหมาะสมมีทั้งพระเดชพระคุณ ในการนำพาผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานตามเป้าหมาย ว่าเมื่อผู้นำและภาวะผู้นำมีคุณธรรมแล้ว ประชาชนย่อมอยู่เป็นสุข คุณธรรมของการเป็นผู้นำและภาวะผู้นำนั้น เป็นหลักของการบริการที่ดี เรียกว่า ธรรมาธิปไตย หมายถึงการบริหารโดยถึงธรรมเป็นใหญ่ กล่าวคือยึดหลักบรรทัดฐาน หลักการ และคุณธรรม เป็นแนวทางในการบริหาร และการบริหารนั้นต้องใช้ทั้งพระเดชและพระคุณ หรือใช้อำนาจและคุณธรรม ซึ่งจะทำให้ได้ทั้งน้ำใจและผลของงาน

ในหลักธรรมทางพุทธปรัชญาเถรวาท ได้กล่าวถึงผู้นำและภาวะผู้นำ ที่มีลักษณะใช้ทั้งพระเดชและพระคุณ ดีเตียนหรือชี้ผิดถูกที่ควรดีหรือชี้ข้อผิดข้อถูก ซึ่งหลักธรรมต่าง ๆ ในทางพุทธปรัชญาเถรวาท ที่ปรากฏในพระพุทธานุสสาที่ ผู้นำและภาวะผู้นำสามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับยุคปัจจุบันได้เป็นอย่างดี โดยใช้ควบคู่กับกฎหมายรัฐธรรมนูญ และระเบียบข้อบังคับของแต่ละสังคมองค์กร หรือหน่วยงานนั้น ๆ เพื่อให้งานบริหารลุล่วงไปด้วยดีและมีประสิทธิภาพ

5.1.3 การพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาท ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า นักพัฒนาชุมชนได้ให้ความหมายของการพัฒนา คือเป็นวิธีการเปลี่ยนแปลงมนุษย์และสังคมนุษย์ให้ดีขึ้น แต่นักพัฒนาชุมชนมุ่งเน้นที่มนุษย์ในชุมชนต้องร่วมกันดำเนินงานและได้รับผลจากการพัฒนาร่วมกันนั่นเอง

การพัฒนา ในทางพุทธปรัชญาเถรวาท หมายถึงการพัฒนาคนให้มีความสุข มีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม การพัฒนาในความหมายนี้มีลักษณะเดียวกันกับการพัฒนาในความหมายทางด้านการวางแผน คือเป็นเรื่องของมนุษย์เท่านั้น แตกต่างกันเพียงการวางแผนให้ความสำคัญที่วิธีการดำเนินงาน ส่วนพุทธปรัชญาเถรวาทมุ่งเน้นผลที่เกิดขึ้น คือความสุขของมนุษย์เท่านั้น

และการพัฒนา มีความหมายที่คล้ายคลึงกันและแตกต่างการออกไปบ้าง ซึ่งถ้าหากพิจารณาจากความหมายเหล่านี้ อาจสรุปว่าการพัฒนา หมายถึงกระบวนการเปลี่ยนแปลงของสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ดีขึ้น ทั้งทางด้านคุณภาพ ปริมาณ และสิ่งแวดล้อม ด้วยการวางแผนโครงการและดำเนินงานโดยมนุษย์ เพื่อประโยชน์แก่ตัวของมนุษย์เอง

การพัฒนาองค์กรเป็นกระบวนการในการเพิ่มพูนสมรรถนะภายในองค์กร โดยมีการวางแผนล่วงหน้าอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดเปลี่ยนแปลงอย่างมีระเบียบแบบแผนไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งเอื้อประโยชน์ต่อการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้สภาพเศรษฐกิจสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง

แนวคิดของการพัฒนาองค์กร เกิดจากการเปลี่ยนแปลงทาง เศรษฐกิจ สังคมวัฒนธรรม การแข่งขัน ความก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ระบบการติดต่อสื่อสารที่ทันสมัย การ

ตอบสนองความต้องการของบุคคล การใช้ทรัพยากรอย่างฟุ่มเฟือยและเกิดความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงาน ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยบุคลากรที่มีศักยภาพ มีการวางแผนล่วงหน้าและกำหนดเป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน เพื่อให้องค์กรสามารถดำรงอยู่ได้อย่างเหมาะสม และดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการพัฒนาองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร ส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับมีการวางแผนและปฏิบัติงานโดยยึดเป้าหมายเป็นหลักมีทัศนคติที่ดี ร่วมมือร่วมใจในการทำงาน สร้างความเชื่อมั่น ให้แก่บุคลากร ตลอดจนการแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้งระหว่างบุคคลภายในองค์กร

กระบวนการพัฒนาองค์กรต้องให้ความสำคัญต่อการกำหนดความต้องการจำเป็นในการปรับปรุงองค์กร การวินิจฉัยองค์กรโดยการรวบรวมข้อมูล ปัญหา และสถานการณ์ในปัจจุบันการ ออกแบบวิธีการพัฒนาองค์กร และการประเมินผลเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

เนื่องจากการพัฒนาองค์กร เป็นแผนรวมที่ใช้ในการเปลี่ยนแปลงสภาพการทำงานโดยมี วัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาบุคลากรแต่ละคนขององค์กรพร้อมกับปรับปรุงให้การดำเนินงานตามภารกิจขององค์กรมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ดังนั้น กิจกรรมของการพัฒนาองค์กร (Organization Development - OD) คือแสวงหาทางที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานขององค์กร โดยการปรับปรุงคุณภาพของสภาวะแวดล้อมในที่ทำงาน ตลอดจนเจตคติและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร (อปท. สมุทรสาคร) มีความต้องการที่จะ ผลักดันการพัฒนาองค์กรของตนเอง ให้มีกระบวนการในการเพิ่มพูนสมรรถนะภายในองค์กร โดยมีการวางแผนล่วงหน้าอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดเปลี่ยนแปลงอย่างมีระเบียบแบบแผนไปสู่ เป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งเอื้อประโยชน์ต่อการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้สภาพ เศรษฐกิจสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง และอปท. สมุทรสาคร มองว่าแนวคิดของการ พัฒนาองค์กรเกิดจากการเปลี่ยนแปลงทาง เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การแข่งขัน ความก้าวหน้า ทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ระบบการติดต่อสื่อสารที่ทันสมัย การตอบสนองความต้องการ ของบุคคล การใช้ทรัพยากรอย่างฟุ่มเฟือยและเกิดความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงาน ซึ่งจำเป็นต้องอาศัย บุคลากรที่มีศักยภาพ มีการวางแผนล่วงหน้าและกำหนดเป้าหมายความสำเร็จร่วมกันเพื่อให้องค์กร สามารถดำรงอยู่ได้อย่างเหมาะสม และดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยอปท. สมุทรสาคร มีวัตถุประสงค์ของการพัฒนาองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร ส่งเสริมให้ บุคลากรทุกระดับมีการวางแผนและปฏิบัติงานโดยยึดเป้าหมายเป็นหลัก มีทัศนคติที่ดีร่วมมือร่วมใจ ในการทำงาน สร้างความเชื่อมั่น ให้แก่บุคลากร ตลอดจนการแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้งระหว่างบุคคล ภายในองค์กร รวมถึงอปท. สมุทรสาคร ได้มองว่ากระบวนการพัฒนาองค์กรต้องให้ความสำคัญต่อ การกำหนดความต้องการจำเป็นในการปรับปรุงองค์กร การวินิจฉัยองค์กรโดยการรวบรวมข้อมูล

ปัญหา และสถานการณ์ในปัจจุบันการออกแบบวิธีการพัฒนาองค์กร และการประเมินผลเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และประการสุดท้ายคือ บท. สมุทราสาร ได้เน้นย้ำถึงกลยุทธ์ในการพัฒนาองค์กร เป็นแนวทางการดำเนินงานเพื่อให้องค์กรได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและรวดเร็วมากขึ้น โดยต้องอาศัยการระดมพลังสมองของบุคลากร การสื่อสารภายในกลุ่ม การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ มีนโยบายในการดำเนินงานที่ชัดเจน การปรับโครงสร้างองค์กรรวมทั้งการปรับระบบการทำงานใหม่ ซึ่งส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งองค์กรนั่นเอง

5.1.4 นำเสนอรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาท ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า ในภาพรวมของกรอบการพัฒนาและความร่วมมือกันขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร ที่มีความเด่นชัดที่สุดคือ หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ทำให้เกิดความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ ในกรอบการพัฒนาทั้ง 5 ด้าน คือ 1) ด้านการบริหารงานบุคคล 2) ด้านการศึกษา 3) ด้านการบริหารงบประมาณ 4) ด้านสาธารณสุข 5) ด้านการบริการสาธารณะ โดยในการขับเคลื่อนทั้ง 5 ด้านนี้ จะเพิ่มความชัดเจน มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบมีแบบแผนที่ชัดเจนต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลทั้งต่อองค์กรฯ และนำไปสู่ภาคประชาชนอย่างจริงจัง มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ ฮาลปิน (Halpin) ที่กล่าวไว้ว่า ผู้นำนั้นควรมีแนวทางเพื่อการพัฒนาไว้ 5 ประการ ดังนี้ (1) มีอิทธิพลต่อคนในหน่วยงานมากกว่าผู้อื่น (2) มีบทบาทเหนือผู้อื่น (3) มีบทบาทสำคัญที่สุดในการอำนวยความสะดวกให้หน่วยงานดำเนินไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ (4) บุคคลที่ได้รับเลือกจากผู้อื่นให้เป็นผู้นำ และ (5) บุคคลที่ดำรงตำแหน่งผู้นำหรือหัวหน้าในหน่วยงาน และสอดคล้องกับ เฮอร์เชย์ และบลันชาร์ด (Hersey & Blanchard) ที่ได้ให้ความคิดเห็นว่าความเป็นผู้นำ เป็นกระบวนการใช้อิทธิพลในการปฏิบัติงานของบุคคลที่มุ่งสู่การบรรลุเป้าหมายภายใต้สถานการณ์ที่กำหนด ถ้าสถานการณ์เปลี่ยนแปลง ความเป็นผู้นำก็ต้องเปลี่ยนตามไปด้วยนั่นเอง ซึ่งตามแนวหลักพุทธธรรมในทางปรัชญาเถรวาทนั้น มีความสอดคล้องกับหลักสัพบุรีธรรม 7 หลักธรรมที่มีความจำเป็นต่อผู้นำและภาวะผู้นำ ในการทำหน้าที่ให้สำเร็จได้อย่างเหมาะสมอีกอย่างหนึ่ง คือหลักสัพบุรีธรรม

แนวทางการพัฒนาความร่วมมือในการกำหนดกรอบในการพัฒนาร่วมกันขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร ที่จะทำให้เกิดความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ ในกรอบการพัฒนาทั้ง 5 ด้าน คือ 1) ด้านการบริหารงานบุคคล 2) ด้านการศึกษา 3) ด้านการบริหารงบประมาณ 4) ด้านสาธารณสุข 5) ด้านการบริการสาธารณะ โดยแนวทางการพัฒนาความร่วมมือในการกำหนดกรอบในการพัฒนาร่วมกันแนวทางการพัฒนาความร่วมมือในการกำหนดกรอบในการพัฒนาร่วมกันในการขับเคลื่อนกรอบทั้ง 5 ด้านนี้ จะมีความชัดเจน มีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากสภาพปัญหาของระบบในการบริหารจัดการ ที่มีปัจจัยในด้านต่าง ๆ เช่น ระบบพรรคการเมือง งบประมาณ นโยบาย และอื่น ๆ จึงทำให้การเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลทั้งต่อองค์กรฯ และนำไปสู่ภาค

ประชาชนนั้น ต้องรอทิศทางการบริหารจัดการที่มีเรื่องของระบบโครงสร้างองค์กรทั้งภายนอกและภายใน เป็นสภาพปัญหาหลักของแนวทางการพัฒนาข้างต้น โดยมีความสอดคล้องกับแนวคิดของกรีนเบิร์ก และ บาร์รอน (Greenberg & Baron) ที่ได้กล่าวถึง คุณลักษณะภาวะผู้นำที่ประสบผลสำเร็จ ประกอบด้วย (1) มีแรงขับสูง (Drive) คือความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ ทะเยอทะยาน มีพลังความริเริ่ม และการกระทำที่ทุ่มเทแบบกัดไม่ปล่อย (2) มีความซื่อสัตย์ และมีความมีคุณธรรม (Honesty and Integrity) เป็นความเชื่อถือได้ เปิดกว้างและมีความน่าไว้วางใจ น่าเชื่อถือ (3) มีแรงจูงใจสูงในการเป็นผู้นำ (Leadership Motivation) ความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น และใช้อิทธิพลในการบรรลุวัตถุประสงค์ (4) มีความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-Confidence) คือความเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถที่ตนเองมีอยู่ เป็นความรู้ถึงความสามารถของตนเอง (5) มีความรู้ในด้านธุรกิจ (Knowledge of the Business) ผู้นำจะต้องมีความรู้ในธุรกิจหรือกิจกรรมที่ปฏิบัติ ความรู้เกี่ยวกับกิจการของหน่วยงาน โดยเฉพาะความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีในการทำงาน (6) มีความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) ผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นผู้ริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นในที่ทำงาน และ (7) มีความยืดหยุ่น (Flexibility) ผู้นำจะต้องมีความสามารถในการปรับตัวให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ตามและสอดคล้องกับสถานการณ์ต่าง ๆ เป็นต้น ซึ่งตามแนวหลักพุทธธรรมในทางปรัชญาเถรวาทนั้น มีความสอดคล้องกับหลักสัปปุริสธรรม

การพัฒนาภาวะความเป็นผู้นำในการพัฒนาตนเอง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร เพราะเป็นเรื่องของระบบโครงสร้างทางการบริหารจัดการ ระบบพรรคการเมือง และรวมไปถึงงบประมาณในการบริหารจัดการ ทิศทางและนโยบายที่ต้องเป็นไปตามกรอบแนวทางของระบบพรรคการเมืองของท้องถิ่นนั้น ๆ เข้ามาดำเนินการให้สอดคล้องไปตามเป้าประสงค์ที่ได้วางไว้ตามวาระทางการรณรงค์ตามนโยบายทางการเมืองที่ได้วางไว้ มี การที่มนุษย์เรามีการอยู่ร่วมกันมาก ๆ จึงจำเป็นที่ผู้นำนั้น ต้องมีความเป็นผู้นำต้องชี้จุดหมายปลายทางได้จริง จึงมีความสำคัญดุจเข็มทิศที่จำเป็นสำหรับคนเดินทาง และเสาเข็มที่มีความจำเป็นต่อการสร้างบ้านเรือน นอกจากนั้นผู้นำ ยังเป็นผู้สร้างหลักจริยธรรมให้เกิดขึ้นในสังคมและองค์กรต่าง ๆ ถ้าจะเปรียบไปแล้ว ผู้นำก็เปรียบเหมือนหลักชัยของประเทศชาติ ราษฎรเปรียบเหมือนทรัพย์สิน ผู้นำ คือผู้รักษาทรัพย์สิน ซึ่งหากต้องการทราบถึงความเจริญรุ่งเรืองของสังคม หน่วยงาน องค์กร บ้านเมือง ตลอดจนประเทศไทย ต้องดูผู้นำเป็นหลัก ซึ่งตามแนวหลักพุทธธรรมในทางปรัชญาเถรวาทนั้น มีความสอดคล้องกับหลักสัปปุริสธรรม

การพัฒนาศักยภาพของภาวะความเป็นผู้นำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร ที่ควรจะต้องมีคือ ทุก ๆ ด้าน @ ความมุ่งมั่น @ แรงจูงใจในการเป็นผู้นำ @ ความซื่อสัตย์ @ ความเฉลียวฉลาด @ ความมั่นใจในตัวเอง @ ความรอบรู้ในสิ่งที่ตนเองทำ และในด้านใดสำคัญที่สุด 1) ความซื่อสัตย์ 2) ความมุ่งมั่น 3) แรงจูงใจในการเป็นผู้นำ 4) ความเฉลียวฉลาด 5) ความมั่นใจในตัวเอง 6) ความรอบรู้ในสิ่งที่ตนเองทำ มีแนวคิดไปในทางเดียวกับวัตถุประสงค์ของการพัฒนา

องค์กร โดยจุมพล หนีมพานิช กล่าวไว้ว่า วัตถุประสงค์หลักของการพัฒนาองค์กรนั้น มิได้มุ่งเฉพาะแต่การแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นเท่านั้น แต่เป็นการเสริมสร้างเพิ่มพูนความสามารถขององค์กรด้วย ในทางปฏิบัติแล้วผู้เชี่ยวชาญทางด้านบริหารส่วนใหญ่จะเห็นพ้องต้องกันในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ (1) เพื่อพัฒนาการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์กรให้ทันสมัย และให้มีระบบที่สามารถเปลี่ยนแปลงและปรับตัวได้อย่างคล่องแคล่วกับสภาพงานในทุก ๆ ลักษณะอยู่เสมอ (2) เพื่อเพิ่มการทำงานให้มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพสูงสุด โดยส่งเสริมให้มีการคิดค้นหาเทคนิควิธีการในการปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นตลอดเวลา (3) เพื่อส่งเสริมให้มีเจตคติแบบร่วมมือร่วมใจกันอย่างเต็มที่ต่อการแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้งต่าง ๆ ร่วมกัน ในขณะที่เดียวกันก็ลดเจตคติแบบคิดเอาแพ้เอาชนะในระหว่างพวกเดียวกันให้เหลือน้อยที่สุด (4) เพื่อเพิ่มพูนสัมพันธภาพให้ดียิ่งขึ้นระหว่างส่วนงานต่าง ๆ ในองค์กร รวมถึงตลอดถึงระหว่างผู้บังคับบัญชาในทุกระดับชั้นขององค์กรด้วย (5) เพื่อส่งเสริมให้บุคคลในทุกระดับชั้นขององค์กร ได้วางแผนและปฏิบัติงาน โดยมุ่งยึดถือเอาเป้าหมายหลัก หรือวัตถุประสงค์รวมขององค์กรเป็นแนวทาง (6) เพื่อเพิ่มความไว้วางใจ เชื่อใจ ความเปิดเผย และแสวงหาแนวทางในการที่จะจูงใจคนให้ปฏิบัติงานบรรลุผลงานที่ดี และได้รับความสัมฤทธิ์ผลมากยิ่งขึ้น และ (7) เพื่อจะขจัดข้อข้องเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลและระหว่างกลุ่มคนในองค์กร ซึ่งตามแนวหลักพุทธธรรมในทางปรัชญาเถรวาทนั้น มีความสอดคล้องกับหลักสัปปุริสธรรม 7

5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาทในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร” พบว่า มีประเด็นต่าง ๆ ที่น่าสนใจสามารถสรุปได้ดังนี้

“ในภาพรวมของการแก้ปัญหาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร ด้วยหลักสัปปุริสธรรม 7 ประการ ที่มีความเด่นชัดทุกด้านและควรมีหลักที่คล้ายกันขับเคลื่อนด้วยคือหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ในขับเคลื่อนด้าน 5 ด้าน คือ 1) ด้านการบริหารงานบุคคล 2) ด้านการศึกษา 3) ด้านการบริหารงบประมาณ 4) ด้านสาธารณสุข 5) ด้านการบริการสาธารณะ ควรพัฒนาองค์กรด้วยฐานคุณธรรม ความรู้ และสมรรถนะที่ชัดเจนรู้ความพอดี ทำงานในส่วนที่สังคมยอมรับ โดยในการขับเคลื่อนทั้ง 5 ด้านนี้ จะมีความชัดเจน และมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลทั้งต่อองค์กรฯ และนำไปสู่ภาคประชาชนอย่างมีประโยชน์มากที่สุด มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ ฮาลปิน (Halpin)¹ ที่กล่าวไว้ว่า “ผู้นำนั้นควรมีแนวทางเพื่อการพัฒนาไว้ 5 ประการ ดังนี้ (1) มีอิทธิพลต่อคนในหน่วยงานมากกว่าผู้อื่น (2) มีบทบาทเหนือผู้อื่น (3)

¹ Halpin, T. B. *Theory and Research in Administration*. New York: MacMillan. 2006. Pp. 43.

มีบทบาทสำคัญที่สุดในการอำนวยความสะดวกให้หน่วยงานดำเนินไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ (4) บุคคลที่ได้รับเลือกจากผู้อื่นให้เป็นผู้นำ และ(5) บุคคลที่ดำรงตำแหน่งผู้นำหรือหัวหน้าในหน่วยงาน และสอดคล้องกับ เฮอร์เซย์ และบลันชาร์ด (Hersey & Blanchard)² ที่ได้ให้ความคิดเห็นว่าเป็นผู้นำ เป็นกระบวนการใช้อิทธิพลในการปฏิบัติงานของบุคคลที่มุ่งสู่การบรรลุเป้าหมายภายใต้สถานการณ์ที่กำหนด ถ้าสถานการณ์เปลี่ยนแปลง ความเป็นผู้นำก็ต้องเปลี่ยนตามไปด้วยนั่นเอง” ซึ่งตามแนวหลักพุทธธรรมในทางปรัชญาเถรวาทนั้น มีความสอดคล้องกับหลักสัปปริสธรรม 7 “หลักธรรมที่มีความจำเป็นต่อผู้นำและภาวะผู้นำ ในการทำหน้าที่ให้สำเร็จได้อย่างเหมาะสมอีกอย่างหนึ่ง คือหลักสัปปริสธรรม ดังข้อความที่ปรากฏใน ธรรมัญญสูตร ความว่า³

“ภิกษุทั้งหลาย ภิกษุประกอบด้วยธรรม 7 ประการนี้ เป็นผู้ควรแก่ของที่เขานำมาถวาย ฯลฯ เป็นนาบุญอันยอดเยี่ยมของโลก ธรรม 7 ประการ อะไรบ้าง คือภิกษุในธรรมวินัยนี้ (1) เป็นธัมมัญญู (2) เป็นอัตถัญญู (3) เป็นอัตตัญญู (4) เป็นมัตตัญญู (5) เป็นกาลัญญู (6) เป็นปริสสุญญู (7) เป็นบุคคลปรอปรัญญู”

ธรรมทั้ง 7 ประการ ธัมมัญญูสูตรนี้ เรียกอีกอย่างหนึ่งว่า สัปปริสธรรม เพราะเป็นธรรมของสัตบุรุษ คือคนดี ซึ่งจะได้อธิบายเป็นข้อๆ ตามลำดับพอสังเขป ดังนี้⁴ (1) เป็นธัมมัญญู รู้หลักและรู้จักเหตุผล คือรู้หลักการและรู้กฎเกณฑ์ของสิ่งทั้งหลายที่ตนเข้าไปเกี่ยวข้องในการดำเนินชีวิต การปฏิบัติกิจหน้าที่และการดำเนินกิจการต่าง ๆ รู้เข้าใจในสิ่งที่ตนจะต้องประพฤติปฏิบัติตามเหตุผล จึงจะเป็นเหตุให้บรรลุถึงผลสำเร็จที่เป็นไปได้ตามหน้าที่และความรับผิดชอบนั้น ๆ ตลอดจนถึงขั้นสูงสุด คือรู้เท่าทันกฎธรรม หรือหลักความจริงของธรรมชาติ เพื่อปฏิบัติต่อชีวิตอย่างถูกต้อง มีจิตใจเป็นอิสระ ไม่ตกเป็นทาสของโลกและชีวิตนั้น (2) เป็นอัตถัญญู รู้ความมุ่งหมายและรู้จักผล คือรู้ความหมายและความมุ่งหมายของหลักการที่ตนปฏิบัติ เข้าใจวัตถุประสงค์ของกิจการที่ตนกระทำ รู้ว่าหลักการนั้น ๆ มีความมุ่งหมายอย่างไร รู้ว่าที่ตนทำอย่างนั้น ๆ ดำเนินชีวิตอย่างนั้นเพื่อประสงค์อะไร หรือควรจะได้บรรลุถึงผลอะไร ที่มีหน้าที่ตำแหน่งฐานะ การงานอย่างนั้น เขากำหนดวางกันไว้เพื่อความมุ่งหมายอะไร กิจการที่ตนทำอยู่ขณะนี้ เมื่อทำไปแล้วจะบังเกิดผลอะไรบ้าง เป็นผลดีหรือผลเสียอย่างไร เป็นต้น ตลอดจนถึงขั้นสูงสุด คือรู้ความหมายของคติธรรมและประโยชน์ที่เป็นสาระของชีวิต (3) เป็นอัตตัญญู รู้ตน รู้ว่าตนเองมีคุณสมบัติ มีความสามารถอย่างไร และต้องรู้จักพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ผู้นำและผู้มีภาวะผู้นำที่ดีนั้น จะต้องสำรวจตนเองอยู่เสมอว่า ตนเองมีจุดอ่อน

² Paul Hersey and Kenneth H. Blanchard. *Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall. 1993. Pp. 68.

³ อัง.สตตก. (ไทย) 23/68/143.

⁴ พระสามารถ อานนโท. *ภาวะผู้นำตามหลักสัปปริสธรรม*. วิทยานิพนธ์ศาสนศาสตร์. มหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมกุฏราชวิทยาลัย. 2548. หน้า 59-60.

จุดแข็งอะไร แล้วดำเนินการปรับปรุงจุดอ่อนของตน ในขณะที่เดียวกันก็พัฒนาจุดแข็งของตนให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ กล่าวคือผู้นำและผู้มีภาวะผู้นำที่ดี ควรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถเข้าใจถึงความเปลี่ยนแปลงแห่งโลกอย่างแท้จริง เพื่อให้สามารถนำพามวลชนและองค์กรไปสู่จุดหมายได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ (4) เป็นมัตตัญญู รู้จักประมาณ คือความพอดี หรือการรู้จักประมาณ เป็นลักษณะของคนดีเพราะคนดีจะต้องรู้จักประมาณ ในการใช้จ่ายและคุณประโยชน์ที่มีต่อสังคม บุคคลบางคนได้รับความลำบากในปัจจุบันนี้ ส่วนหนึ่งสาเหตุมาจากความไม่รู้จักประมาณ (5) เป็นกาลัญญู รู้จักกาล คือรู้จักกาลเวลาอันเหมาะสมและระยะเวลา ที่พึงใช้ในการประกอบกิจ กระทำหน้าที่การงาน ปฏิบัติงานปฏิบัติกรต่าง ๆ และเกี่ยวข้องกับผู้อื่น เช่น รู้ว่าเวลาไหนควรทำอะไร และทำให้ตรงเวลา ให้เป็นเวลา ให้เหมาะสม ให้ถูกเวลา เป็นต้น (6) เป็นปริสัญญู รู้จักชุมชน รู้จักสังคม คือรู้จักถิ่น รู้กาลอันควรประพฤติปฏิบัติในถิ่นชุมชนนั้น ตั้งแต่ในขอบเขตที่กว้างขวางจากสังคมโลก สังคมประเทศชาติ ว่าอยู่ในสถานการณ์อย่างไร มีปัญหาอย่างไร จะได้สามารถเข้าใจความต้องการของสังคมนั้นได้ถูกต้อง หรือแก้ไขปัญหามาได้ตรงจุด นอกจากนี้ ยังต้องรู้เข้าใจกฎเกณฑ์ วัฒนธรรม ประเพณีของสังคมนั้น ๆ ได้อย่างถูกต้อง เพื่อให้สามารถอยู่ในสังคมนั้นได้อย่างเหมาะสม ดังนั้น ผู้นำและผู้มีภาวะผู้นำที่ดี จะต้องรู้เข้าใจสังคมน้อย่างถูกต้อง เพื่อให้สามารถเข้าใจถึงสถานการณ์ต่าง ๆ ของสังคมนั้นได้ถูกต้อง จะได้สามารถนำความสงบสุข สันติสุข ความก้าวหน้ามาสู่มวลชน หมู่คณะและสังคมได้ (7) เป็นบุคคลโปโรปัญญา รู้จักบุคคล คือรู้จัก และเข้าใจ ความแตกต่างแห่งบุคคล โดยอัธยาศัยความสามารถและคุณธรรม เป็นต้น ใคร ๆ ยิ่งหรือหย่อนอย่างไร และรู้จักที่จะปฏิบัติต่อบุคคลอื่นด้วยดีว่า ควรจะคบหรือไม่คบ ได้คตืออะไรจะสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับ จะตำหนิ หรือจะแนะนำสั่งสอนอย่างไรจึงจะได้ผลดี เป็นต้น”

แนวทางการพัฒนาความร่วมมือในการกำหนดกรอบในการพัฒนาร่วมกันขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร ที่จะทำให้เกิดความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ ในกรอบการพัฒนาทั้ง 5 ด้าน คือ 1) ด้านการบริหารงานบุคคล 2) ด้านการศึกษา 3) ด้านการบริหารงบประมาณ 4) ด้านสาธารณสุข 5) ด้านการบริการสาธารณะ โดยแนวทางการพัฒนาความร่วมมือในการกำหนดกรอบในการพัฒนาร่วมกันแนวทางการพัฒนาความร่วมมือในการกำหนดกรอบในการพัฒนาร่วมกันในการขับเคลื่อนกรอบทั้ง 5 ด้านนี้ นำไปสู่ภาคประชาชนนั้น ต้องรอทิศทางการบริหารจัดการที่มีเรื่องของระบบโครงสร้างองค์กรทั้งภายนอกและภายใน เป็นสภาพปัญหาหลักของแนวทางการพัฒนาข้างต้น โดยมีความสอดคล้องกับแนวคิดของ กรีนเบิร์ก และ บาร์รอน (Greenberg & Baron)⁵ ที่ได้

⁵ Greenberg, Jerald and Baron, Robert A. **Behavior in Organizations: Under Stanading and Managing the Human Side of Work.** 8 th ed. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall. 2003. Pp. 473.

กล่าวถึง คุณลักษณะภาวะผู้นำที่ประสบผลสำเร็จ ประกอบด้วย (1) มีแรงขับสูง (Drive) คือความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ ทะเยอทะยาน มีพลังความริเริ่ม และการกระทำที่ทุ่มเทแบบกัดไม่ปล่อย (2) มีความซื่อสัตย์ และความมีคุณธรรม (Honesty and Integrity) เป็นความเชื่อถือได้ เปิดกว้างและมีความน่าไว้วางใจ น่าเชื่อถือ (3) มีแรงจูงใจสูงในการเป็นผู้นำ (Leadership Motivation) ความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นและใช้อิทธิพลในการบรรลุวัตถุประสงค์ (4) มีความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-Confidence) คือความเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถที่ตนเองมีอยู่ เป็นความรู้ถึงความสามารถของตนเอง (5) มีความรู้ในด้านธุรกิจ (Knowledge of the Business) ผู้นำจะต้องมีความรู้ในธุรกิจหรือกิจกรรมที่ปฏิบัติ ความรู้เกี่ยวกับกิจการของหน่วยงาน โดยเฉพาะความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีในการทำงาน (6) มีความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) ผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นผู้ริเริ่มสิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นในที่ทำงาน และ (7) มีความยืดหยุ่น (Flexibility) ผู้นำจะต้องมีความสามารถในการปรับตัวให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ตาม และสอดคล้องกับสถานการณ์ต่าง ๆ เป็นต้น

ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาทในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร นั้น ในด้าน “ผู้นำ (อปท.)” ก็ยังถือเป็นปัญหาและอุปสรรคต่อการพัฒนาภาวะความเป็นผู้นำในการพัฒนาตนเอง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร เพราะเป็นเรื่องของระบบโครงสร้างทางการบริหารจัดการ ระบบพรรคการเมือง และรวมไปถึงงบประมาณในการบริหารจัดการ ทิศทางและนโยบายที่ต้องเป็นไปตามกรอบแนวทางของระบบพรรคการเมืองของท้องถิ่นนั้น ๆ เข้ามาดำเนินการให้สอดคล้องไปตามเป้าประสงค์ที่ได้วางไว้ ตามวาระทางการรณรงค์ตามนโยบายทางการเมืองที่ได้วางไว้ มีความสอดคล้องกับแนวทางการสำคัญของผู้นำในทางพุทธปรัชญาเถรวาทนั้น สื่อความได้ว่า การที่มนุษย์เรามีการอยู่ร่วมกันมาก ๆ จึงจำเป็นที่ผู้นำนั้น ต้องมีความเป็นผู้นำต้องชี้จุดหมายปลายได้จริง จึงมีความสำคัญดุจเข็มทิศที่จำเป็นสำหรับคนเดินทาง และเสาเข็มที่มีความจำเป็นต่อการสร้างบ้านเรือน นอกจากนั้นผู้นำ ยังเป็นผู้สร้างหลักจริยธรรมให้เกิดขึ้นในสังคมและองค์กรต่าง ๆ ถ้าจะเปรียบไปแล้ว ผู้นำก็เปรียบเหมือนหลักชัยของประเทศชาติ ราษฎรเปรียบเหมือนทรัพย์สิน ผู้นำ คือผู้รักษาทรัพย์สิน ซึ่งหากต้องการทราบถึงความเจริญรุ่งเรืองของสังคม หน่วยงาน องค์กร บ้านเมือง ตลอดจนประเทศไทย ต้องดูผู้นำเป็นหลัก ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ยกพุทธภาษิตที่ พระพุทธเจ้าตรัสถึงความสำคัญของผู้นำ โดยทรงยกโคจำฝูงเปรียบเทียบกับความเป็นผู้นำ ดังข้อความตอนหนึ่งที่ว่า⁶

“ภิกษุทั้งหลาย มนุษย์ทั้งหลายบริโภคข้าวกล้าสุก พร้อมกันย่อมมีอายุยืน 1 มีผิวพรรณผ่องใส 1 มีกำลัง 1 มีความเจ็บป่วยน้อย เมื่อฝูงโคข้ามน้ำไป ถ้าโคจำฝูงไปคดเคี้ยว โคทั้ง

⁶ วจ.จตุกก. (ไทย) 21/70/98.

ฝูงก็ไปคดเคี้ยวตามกัน ในเมื่อโคจำฝูงไปคดเคี้ยว ในหมู่มนุษย์ก็เหมือนกัน ผู้ใดได้รับแต่งตั้งให้เป็นใหญ่ ถ้าผู้นั้นประพฤติไม่เป็นธรรม ประชาชนชาวเมืองนั้น ก็จะประพฤติไม่เป็นธรรมตามไปด้วย หากพระราชกษัตริย์ไม่ตั้งอยู่ในธรรม ชาวเมืองนั้นก็อยู่เป็นทุกข์ เมื่อฝูงโคข้ามน้ำไป ถ้าโคจำฝูงไปตรง โคทั้งฝูงก็ไปตรงตามกัน ในเมื่อโคจำฝูงไปตรง ในหมู่มนุษย์ก็เหมือนกัน ผู้ใดได้รับแต่งตั้งให้เป็นใหญ่ ถ้าผู้นั้นประพฤติชอบธรรม ประชาชนชาวเมืองนั้น ก็จะประพฤติชอบธรรมตามไปด้วย หากพระราชกษัตริย์ตั้งอยู่ในธรรม ชาวเมืองนั้นก็อยู่เป็นสุข” ซึ่งตามแนวหลักพุทธธรรมในทางปรัชญาเถรวาทนั้น มีความสอดคล้องกับหลักราชสังคหัตถุธรรม “หลักราชสังคหัตถุ คือการทำนุบำรุงทวยราษฎร์ ให้ประชาชาติดำรงอยู่ในเอกภาพ และสามัคคีด้วยหลักธรรมที่เรียกว่า ราชสังคหัตถุ ซึ่งปรากฏในพระไตรปิฎก เมตตาสูตฺร ดังข้อความที่พระผู้มีพระภาคตรัสแก่ภิกษุทั้งหลายว่า⁷

“พระราชกษัตริย์ทรงธรรม เช่นกับฤๅษี ทรงชนะใจหมู่มสัตว์ทั่วแผ่นดินด้วยราชธรรม ทรงบุญชยัญ คือ สัสสมณะ ปุริสเมณะ สัมมาปาสะ วาชเปยยะ และนิรคคะ เสด็จเที่ยวไป ยัญเหล่านั้น ยังไม่ถึงเสี้ยวที่ 16 แห่งเจโตวิมุตติ ที่บุคคลเจริญดีแล้ว เหมือนแสงหมู่ดวงดาวไม่ถึงเสี้ยวที่ 16 แห่งแสงจันทร์ ฉะนั้น”

ในอรรถกถาได้กล่าวอธิบายความหมายในตอนนีไว้ว่า⁸

“ในคำเป็นต้นว่า สัสสมณะ (สสสมณ) บัณฑิตพึงทราบวินิจฉัยดังต่อไปนี้ ได้ทราบว่าการแห่งพระราชกษัตริย์ทรงธรรมครั้งโบราณ ได้มีสังคหัตถุ 4 ประการ ที่พระราชกษัตริย์ทั้งหลายใช้สงเคราะห์โลก คือ 1) สัสสมณะ 2) ปุริสเมณะ 3) สัมมาปาสะ 4) วาชเปยยะ บรรดาสังคหัตถุ 4 ประการนั้น การถือเอาส่วนที่ 10 จากข้าวกล้าที่สำเร็จแล้ว ชื่อว่า สัสสมณะ อธิบายว่าเป็นผู้ฉลาดในการบำรุงข้าวกล้า การเพิ่มให้อาหาร และค่าจ้างพอใช้ไป 6 เดือน แก่ทหารใหญ่ทั้งหลาย ชื่อว่า ปุริสเมณะ อธิบายว่าเป็นผู้ฉลาดในการยึดเหนี่ยว น้ำใจคน การจดจำจนวนจากมือของพวกคนจนแล้วเพิ่มให้ทรัพย์ประมาณ 1,000 หรือ 2,000 โดยไม่เก็บดอกเบียดตลอด 3 ปี ชื่อว่า สัมมาปาสะ ก็การกระทำเช่นนั้นย่อมคล้องคนทั้งหลายไว้ได้โดยชอบ เหมือนผูกใจไว้ได้ เพราะเหตุนี้ ท่านจึงเรียกว่า สัมมาปาสะ ส่วนการกล่าววาจาอ่อนหวาน โดยนัยเป็นต้นว่า “พ่อ ลุง” ชื่อว่า วาชเปยยะ อธิบายว่ามีวาจาน่ารัก รัฐที่ผู้ปกครองสงเคราะห์ (ประชาชน) ด้วยสังคหัตถุ 4 ประการอย่างนี้เป็นรัฐที่เจริญ มั่งคั่ง มีข้าวและน้ำมาก ปลอดภัย ไม่มีโจรผู้ร้าย คนทั้งหลายรื่นเริง ให้ลูกฟ้อนอยู่บนอก ไม่ต้องปิดประตูบ้านอยู่ การทำอย่างนี้ เรียกว่า นิรคคหิ (ไม่มีโจรผู้ร้าย) เพราะไม่มีการลงกลอนที่ประตูเรือนนี้ เป็นประเพณีโบราณ”

⁷ อ.อ.อ. (ไทย) 23/1/194/195.

⁸ อ.อ.อ. (ไทย) 11/1/301-302.

มีทิศทางที่สอดคล้องกับทางพุทธปรัชญาเถรวาทที่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับลักษณะของผู้ผู้นำไม่น้อย โดยมีคำสอนที่พูดถึงลักษณะ คือเครื่องหมาย หรือสิ่งที่ชี้ให้เห็นถึงลักษณะความเป็นผู้นำในทางพุทธปรัชญาเถรวาท ตามที่ปรากฏใน สังฆโสมณสูตร จตุกนิบาต พระพุทธองค์ได้ตรัสแสดงถึงลักษณะของผู้ผู้นำ ไว้ดังมีข้อความว่า⁹

“ในธรรมวินัยนี้ (1) ภิกษุผู้เฉียบแหลม ได้รับคำแนะนำดี แก่ล้าวก้า เป็นพหูสูต ทรงธรรมปฏิบัติธรรมสมควรแก่ธรรม ย่อมทำหมู่ให้งาม (2) ภิกษุณี ฯลฯ (3) อุบาสก ฯลฯ (4) อุบาสิกาผู้เฉียบแหลม ได้รับคำแนะนำดี แก่ล้าวก้า เป็นพหูสูต ทรงธรรม ปฏิบัติธรรมสมควรแก่ธรรม ย่อมทำหมู่ให้งาม ภิกษุทั้งหลาย บุคคล 4 จำพวกนี้แล ผู้เฉียบแหลม ได้รับคำแนะนำดี แก่ล้าวก้า เป็นพหูสูต ทรงธรรม ปฏิบัติธรรมสมควรแก่ธรรม ย่อมทำหมู่ให้งาม” ซึ่งตามแนวหลักพุทธธรรมในทางปรัชญาเถรวาทนั้น มีความสอดคล้องกับหลักปาปนิกรรม พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต)¹⁰ ได้กล่าวไว้ถึง “ทุติยปาปนิกรรม หรือปาปนิกรรม 3 ว่าถือเป็นหลักธรรมของการบริหารจัดการ ผู้ที่จะเป็นนักบริหารจัดการที่ดีนั้นจะต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ มีการบริหารจัดการที่ดี และมีมนุษยสัมพันธ์ดี ปาปนิกังคะ หลักพ่อค้า, องค์กรคุณของพ่อค้า (Qualities of a Successful Shopkeeper or Businessman) ประกอบด้วย (1) จักขุมา ตาดี คือรู้จักสินค้า ดูของเป็น สามารถคำนวณราคา กะทุนแก่งกำไรแม่นยำ (Shrewd) (2) วิจฺจโร จัดเจนธุรกิจ คือรู้แหล่งซื้อแหล่งขาย รู้ความเคลื่อนไหวความต้องการของตลาด ทั้งมีความสามารถในการจัดซื้อจัดจำหน่าย รู้ใจและรู้จักเอาใจลูกค้า (Capable of Administering Business) (3) นิสสยสัมปันโน พร้อมด้วยแหล่งทุนเป็นที่อาศัย คือเป็นที่เชื่อถือไว้วางใจในหมู่แหล่งทุนใหญ่ๆ หาเงินมาลงทุนหรือดำเนินกิจการโดยง่าย (Having Good Credit Rating)”

มีความคิดเห็นไปในแนวทางตามพระราชดำรัสที่ว่า ซึ่งผู้นำ ไม่จำเป็นต้องรู้ทุกอย่าง ทำทุกอย่าง เพราะสามารถหาคนอื่นที่ชำนาญด้านนั้น ๆ มาช่วยงานได้ อันได้แก่การรู้จักใช้คนให้ถูกกับงาน จากภาวะความเป็นผู้นำดังกล่าว สะท้อนถึงภาพลักษณ์ความเป็นผู้นำ ในทุกระดับที่นับว่าเป็นเรื่องสำคัญมาก เพราะเป็นเรื่องความอยู่รอดและเสถียรภาพขององค์กรและประเทศชาติโดยรวมด้วย ดังจะเห็นได้จากกระแสพระราชดำรัสของ พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มหิตลาธิเบศรรามาธิบดี จักรีนฤพดินทร สยามินทราธิราช บรมนาถบพิตร ความว่า¹¹

⁹ วจ.จตุกก (ไทย) 21/7/12.

¹⁰ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). ทางออกจากระบบเศรษฐกิจที่ครอบงำสังคมไทย. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สหธรรมิก. 2554. หน้า 96-98.

¹¹ พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มหิตลาธิเบศรรามาธิบดี จักรีนฤพดินทร สยามินทราธิราช บรมนาถบพิตร. กระแสพระราชดำรัสงานพระราชทานปริญญาบัตร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปี 2535. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2536. หน้า 5.

“บ้านเมืองนั้น มีทั้งคนดีและไม่ดี ไม่มีใครจะทำให้ทุกคนเป็นคนดีได้ทั้งหมด การทำให้บ้านเมืองมีความปกติสุขเรียบร้อย จึงไม่ใช่ทำให้ทุกคนเป็นคนดี หากแต่อยู่ที่การส่งเสริมคนดีให้คนดีได้ปกครองบ้านเมือง และควบคุมคนไม่ดีไม่ให้มีอำนาจ ไม่มีความเดือดร้อนวุ่นวายได้” ซึ่งตามแนวหลักพุทธธรรมในทางปรัชญาเถรวาทนั้น มีความสอดคล้องกับหลักจักรวรรดิวัตร “หลักจักรวรรดิวัตรนั้น ถือเป็นหลักธรรมที่ช่วยให้ผู้ปกครองดำเนินกุศโลบายในทางการเมือง วัตถุประสงค์ของหลักจักรวรรดิวัตรนั้น เป็นไปเพื่อประโยชน์สุขอย่างแท้จริงของสังคม โดยส่วนรวม โดยมุ่งสอนให้ผู้นำและภาวะผู้นำใช้อำนาจ เพื่อสร้างสรรค์ความสงบสุข และระบบเศรษฐกิจที่ดีของราษฎร และจุดมุ่งหมายสำคัญ คือการอธิบายถึงวิธีการที่ใช้อำนาจทางการเมือง เพื่อราษฎร ดังข้อความที่ปรากฏใน จักรวรรดิสูตร ที่ว่า¹²

พระราชธานีตรัสแก่กษัตริราชผู้เป็นบุตรว่า

“ลูกเอ๋ย ถ้าเช่นนั้น ลูกจงอาศัยธรรมเท่านั้น สักการะธรรม เคารพธรรม นับถือธรรม บูชาธรรม นอบน้อมธรรม มีธรรมเป็นธงชัย มีธรรมเป็นยอด มีธรรมเป็นใหญ่ จงจัดการรักษาป้องกัน และคุ้มครองชนภายในกำลังพล พวกกษัตริย์ผู้ตามเสด็จ พราหมณ์และคหบดี ชาวนิคมและชาวชนบท สมณพราหมณ์ สัตว์ จำพวกเนื้อและนกโดยธรรม การกระทำสิ่งที่ผิดแบบแผน อย่าได้เป็นไปในแวง แคว้น ของลูก อนึ่ง บุคคลเหล่าใดในแวงแคว้นของลูก ไม่มีทรัพย์ ลูกพึงให้ทรัพย์แก่บุคคล เหล่านั้น ด้วย อนึ่ง สมณพราหมณ์เหล่าใดในแวงแคว้นของลูก เว้นขาดจากความมัวเมา และความประมาท ตั้งมั่นอยู่ในขันติ (ความอดทน) และโสรัจจะ (ความเสียม) ฝึกตน สงบตน ให้ตนดับกิเลสอยู่แต่ผู้เดียว ลูกพึงเข้าไปหา สมณพราหมณ์เหล่านั้น ตามกาลอันควรแล้วได้ถามสอบถามว่า

“ท่านขอรับ อะไรเป็นกุศล อะไรเป็นอกุศล อะไรมีโทษ อะไรไม่มีโทษ อะไรควรเกี่ยวข้อง อะไรไม่ควรเกี่ยวข้อง อะไรที่ข้าพเจ้า ทำอยู่พึงเป็นไปเพื่อไม่เกื้อกูล เพื่อทุกข์ตลอดกาลนาน หรือว่าอะไรที่ข้าพเจ้าทำอยู่ พึงเป็นไปเพื่อเกื้อกูล เพื่อสุขตลอดกาลนาน”

ครั้นลูกได้ฟังจากสมณพราหมณ์เหล่านั้นแล้ว สิ่งใดเป็นอกุศล พึงละเว้นสิ่งนั้น สิ่งใดเป็นกุศล พึงยึดถือประพฤติสิ่งนั้น ให้มั่น ลูกเอ๋ย จักรวรรดิวัตรอันประเสริฐนั้น เป็นอย่างนี้แล”

เรื่องของระบบโครงการสร้างทางการบริหารจัดการ ระบบพรรคการเมือง และรวมไปถึงงบประมาณในการบริหารจัดการ ทิศทางและนโยบายที่ต้องเป็นไปตามกรอบแนวทางของระบบพรรคการเมืองของท้องถิ่นนั้น ๆ เข้ามาดำเนินการให้สอดคล้องไปตามเป้าประสงค์ที่ได้วางไว้ตามวาระทางการรณรงค์ตามนโยบายทางการเมืองที่ได้วางไว้ สอดคล้องกับแนวทางความหมายทางพัฒนา บริหารศาสตร์ ที่นักพัฒนาบริหารศาสตร์ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนานั้นเป็น 2 ระดับ คือความหมายอย่างแคบและความหมายอย่างกว้าง ความหมายอย่างแคบ การพัฒนาคือการเปลี่ยนแปลงในตัวระบบการ

¹² ที.ปา. (ไทย) 11/84/62.

กระทำการให้ดีขึ้น อันเป็นการเปลี่ยนแปลงในด้านคุณภาพเพียงด้านเดียว ส่วนความหมายอย่างกว้างนั้น การพัฒนาเป็นกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงในตัวระบบการกระทำทั้งด้านคุณภาพปริมาณ และสิ่งแวดล้อมให้ดีขึ้นไปพร้อม ๆ กัน ไม่ใช่ด้านใดด้านหนึ่งเพียงด้านเดียว โดยการพัฒนาในความหมายของนักพัฒนาบริหารศาสตร์ จะมีขอบข่ายกว้างขวางกว่าความหมายจากรูปศัพท์ ความหมายโดยทั่วไปที่กล่าวมาแล้ว เพราะหมายถึงการเปลี่ยนแปลง ของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ทั้งในด้านคุณภาพ (ดีขึ้น) ปริมาณ (มากขึ้น) และสิ่งแวดล้อม (มีความเหมาะสม) ไม่ใช่การเปลี่ยนแปลงด้านใดด้านหนึ่งเพียงด้านเดียว”¹³ ซึ่งตามแนวหลักพุทธธรรมในทางปรัชญาเถรวาทนั้น มีความสอดคล้องกับหลักอคติ 4 “พระไตรปิฎก หลักธรรมอคติ 4 ข้อนี้ นับว่าสำคัญสำหรับผู้นำหรือผู้ปกครอง ที่จะต้องละเว้นอคติทั้ง 4 ให้ได้ เพราะเป็นทางประพฤติที่ผิด เป็นหายนธรรมในสังคม อย่างยิ่ง ความประพฤติผิด ความไม่เที่ยงธรรม หรือความลำเอียง มี 4 อย่าง ดังข้อความที่ปรากฏในพระไตรปิฎก สังคาลงสูตร ตอนหนึ่งที่ว่า¹⁴

“อริยสาวกไม่ทำบาปกรรม โดยเหตุ 4 ประการ อะไรบ้าง คือ ปุณฺณ (1) ย่อมถึงฉันทาคติ (ลำเอียงเพราะรัก) ทำบาปกรรม (2) ย่อมถึงโทสาคติ (ลำเอียงเพราะชัง) ทำบาปกรรม (3) ย่อมถึงโมหาคติ (ลำเอียงเพราะหลง) ทำบาปกรรม (4) ย่อมถึงภยาคติ (ลำเอียงเพราะกลัว) ทำบาปกรรม

ส่วนอริยสาวก (1) ย่อมไม่ถึงฉันทาคติ (2) ย่อมไม่ถึงโทสาคติ (3) ย่อมไม่ถึงโมหาคติ (4) ย่อมไม่ถึงภยาคติ

อริยสาวกย่อมไม่ทำบาปกรรม โดยเหตุ 4 ประการนี้ พระผู้มีพระภาคผู้สูงสุดศาสดา ครั้นตรัสเวลายากรณภาษิตนี้แล้ว จึงได้ตรัสคาถาประพันธ์ต่อไปอีกว่า¹⁵

“บุคคลใดละเมิดความชอบธรรม เพราะฉันทาคติ โทสาคติ โมหาคติ ภยาคติ ยศของบุคคลนั้นย่อมเสื่อม เหมือนดวงจันทร์ข้างแรม ฉะนั้น บุคคลใดไม่ละเมิดความชอบธรรม เพราะฉันทาคติ โทสาคติ โมหาคติ ภยาคติ ยศของบุคคลนั้นย่อมเจริญ เหมือนดวงจันทร์ข้างขึ้น ฉะนั้น”

ในการพัฒนาตนเองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร เพราะเป็นเรื่องของระบบโครงการสร้างทางการบริหารจัดการ ระบบพรรคการเมือง และรวมไปถึงงบประมาณในการบริหารจัดการ ทิศทางและนโยบายที่ต้องเป็นไปตามกรอบแนวทางของระบบพรรคการเมืองของท้องถิ่นนั้น ๆ เข้ามาดำเนินการให้สอดคล้องไปตามเป้าประสงค์ที่ได้วางไว้ตามวาระทางการเมืองรณรงค์ตามนโยบายทางการเมืองที่ได้วางไว้ โดยสอดคล้องกับ “ความหมายทางการเมืองที่วางไว้ว่าคือ ในทาง

¹³ สนธยา พลศรี. **ทฤษฎีและหลักการพัฒนาชุมชน** พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์. 2547. หน้า 3.

¹⁴ ที.ปา (ไทย) 11/176/139.

¹⁵ ที.ปา. (ไทย) 11/246/201-202.

การวางแผน การพัฒนา เป็นเรื่องเกี่ยวกับการชักชวน การกระตุ้นเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ด้วยการปฏิบัติตามแผนและโครงการอย่างจริงจัง เป็นไปตามลำดับขั้นต่อเนื่องกันเป็นวงจร โดยไม่มีการสิ้นสุด¹⁶ ซึ่งองค์การศึกษาศาสนาและวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ (The United National Educational, Scientific and cultural Organization : NESCO)¹⁷ สรุปว่า การพัฒนาเป็นหน้าที่ (Function) ของการวางแผนและการจัดการดังนี้ $D = f(P+M)$ เมื่อ $D = \text{Development}$ คือการพัฒนา $P = \text{Planning}$ คือการวางแผน $M = \text{Management}$ คือการบริหารงานหรือการจัดการ ดังนั้น การพัฒนาจะเกิดขึ้นได้ด้วยการวางแผนที่ดี มีการบริหารงานและการจัดการอย่างเป็นระบบทำให้การดำเนินการเป็นไปอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ” ซึ่งตามแนวหลักพุทธธรรมในทางปรัชญาเถรวาท นั้น มีความสอดคล้องกับหลักพรหมวิหารธรรม “พระไตรปิฎกหลักพรหมวิหารธรรม หมายถึงธรรมเครื่องอยู่อย่างประเสริฐ ธรรมประจำใจอันประเสริฐ หลักความประพฤติที่ประเสริฐบริสุทธิ์ หลักธรรมข้อนี้ นับว่าเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้ใหญ่หรือผู้ปกครอง ผู้บริหารที่จำเป็นจะต้องประพฤติปฏิบัติ และยังเป็นธรรมเครื่องอยู่ของพรหม คือผู้ใหญ่อีกด้วย ดังที่ปรากฏในพระไตรปิฎก สังคี่ติสูตรความว่า¹⁸

“วิหารธรรม 3 (1) ทิพพิหารธรรม (ธรรมเป็นเครื่องอยู่ของเทพ) (2) พรหมวิหารธรรม (ธรรมเป็นเครื่องอยู่ของพรหม) (3) อริยวิหารธรรม (ธรรมเป็นเครื่องอยู่ของพระอริยะ)”

พระไตรปิฎก และใน เมตตสูตร ดังข้อความที่ปรากฏว่า¹⁹

“ไม่ควรข่มเหง ไม่ควรดูหมิ่นกันและกันในทุกโอกาส ไม่ควรปรารถนาทุกข์แก่กันและกัน เพราะความโกรธและเพราะความแค้น ควรแผ่เมตตาจิตอย่างไม่มีประมาณไปยังสรรพสัตว์ จตุมารดาเฝ้าถนอมบุตรคนเดียวด้วยชีวิต ฉะนั้น อนึ่ง ควรแผ่เมตตาจิตชนิดไม่มีประมาณ กว้างขวาง ไม่มีเวร ไม่มีศัตรูไปยังสัตว์โลกทั่วทั้งหมด ทั้งชั้นบน ชั้นล่าง และชั้นกลาง ผู้แผ่เมตตาจะเย็น เดิน นั่ง หรือนอน ควรตั้งสติไว้ตลอดเวลาที่ยังไม่ม่วง นักปราชญ์เรียกการอยู่ด้วยเมตตาว่า พรหมวิหาร”

พระไตรปิฎก และใน มหาโควินทสูตร ก็กล่าวถึง พรหมวิหาร 4 ไว้ เช่นกัน ดังข้อความตอนหนึ่งว่า²⁰

¹⁶ นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์. ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับการพัฒนาชนบท. ในเอกสารการสอนชุดวิชาคหกรรมศาสตร์กับการพัฒนาชุมชน หน่วยที่ 1-7 พิมพ์ครั้งที่ 2. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. 2534. หน้า 91-92.

¹⁷ The United National Educational, Scientific and cultural Organization: NESCO. **Therapy means different things to different people.** NY., UAS. 1982. Pp. 305.

¹⁸ ที.ปา (ไทย) 15/228/232.

¹⁹ ที.ปา. (ไทย) 35/305/275.

²⁰ ชุ.สุ. (ไทย) 25/148-151/534.

“มหาโควินทพราหมณ์ มีเมตตาจิตแผ่ไปตลอดทิศที่ 1 ... ทิศที่ 2 ... ทิศที่ 3 ... ทิศที่ 4 ... ทิศเบื้องบน ทิศเบื้องล่าง ทิศเฉียง แผ่ไปตลอดโลก ทั่วทุกหมู่เหล่าในที่ทุกสถาน ด้วยเมตตาจิตอันไพบุลย์เป็นมหัทคตะ ไม่มีขอบเขต ไม่มีเวร ไม่มีความเบียดเบียนอยู่

มีกรุณาจิตแผ่ไปตลอดทิศที่ 1 ... ทิศที่ 2 ... ทิศที่ 3 ... ทิศที่ 4 ... ทิศเบื้องบน ทิศเบื้องล่าง ทิศเฉียง แผ่ไปตลอดโลก ทั่วทุกหมู่เหล่าในที่ทุกสถาน ด้วยกรุณาจิตอันไพบุลย์ เป็นมหัทคตะ ไม่มีขอบเขต ไม่มีเวร ไม่มีความเบียดเบียนอยู่

มีมุทิตาจิตแผ่ไปตลอดทิศที่ 2 ... ทิศที่ 2 ... ทิศที่ 3 ... ทิศที่ 4 ... ทิศเบื้องบน ทิศเบื้องล่าง ทิศเฉียง แผ่ไปตลอดโลก ทั่วทุกหมู่เหล่าในที่ทุกสถาน ด้วยมุทิตาจิตอันไพบุลย์ เป็นมหัทคตะ ไม่มีขอบเขต ไม่มีเวร ไม่มีความเบียดเบียนอยู่

มีอุเบกขาจิตแผ่ไปตลอดทิศที่ 1 ... ทิศที่ 2 ... ทิศที่ 3 ... ทิศที่ 4 ... ทิศเบื้องบน ทิศเบื้องล่าง ทิศเฉียง แผ่ไปตลอดโลก ทั่วทุกหมู่เหล่าในที่ทุกสถาน ด้วยอุเบกขาจิตอันไพบุลย์ เป็นมหัทคตะไม่มีขอบเขต ไม่มีเวร ไม่มีความเบียดเบียนอยู่”

ในการพัฒนาตนเองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร เพราะเป็นเรื่องของระบบโครงการสร้างทางการบริหารจัดการ ระบบพรรคการเมือง และรวมไปถึงงบประมาณในการบริหารจัดการ ทิศทางและนโยบายที่ต้องเป็นไปตามกรอบแนวทางของระบบพรรคการเมืองของท้องถิ่นนั้น ๆ เข้ามาดำเนินการให้สอดคล้องไปตามเป้าประสงค์ที่ได้วางไว้ตามวาระทางการรณรงค์ตามนโยบายทางการเมืองที่ได้วางไว้” ซึ่งมีทิศทางที่สอดคล้องกับ “ความหมายเกี่ยวกับการปฏิบัติ ในขั้นของการปฏิบัติ การพัฒนา หมายถึงการชักชวนหรือการกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโดยการปฏิบัติตามแผนและโครงการอย่างจริงจัง และเป็นลำดับขั้นตอนต่อเนื่องกันในลักษณะที่เป็นวงจรไม่มีการสิ้นสุด²¹ การพัฒนา ในความหมายของการปฏิบัติการณ์นี้เป็นความหมายต่อเนื่องจากความหมายทางการวางแผนโดยมุ่งเน้นถึงการนำแผนและโครงการไปดำเนินการอย่างจริงจังและอย่างต่อเนื่อง เพราะถึงจะมีแผนและโครงการแล้ว แต่ถ้าหากไม่มีการนำไปปฏิบัติการพัฒนาที่ไม่สามารถเกิดขึ้นได้²² และความหมายทางด้านการพัฒนาชุมชน โดยนักพัฒนาชุมชนได้ให้ความหมายของ การพัฒนาไว้ว่า หมายถึงการที่คนในชุมชนและสังคมโดยรวม ได้ร่วมกันดำเนินกิจกรรมเพื่อปรับปรุงความรู้ความสามารถของตนเอง และร่วมกันเปลี่ยนแปลงคุณภาพชีวิตของตนเอง ชุมชน สังคมให้ดีขึ้น²³ การพัฒนาเป็นเสมือนกลวิธีหรือมรรควิธี (Mean) ที่ทำให้เกิดผล (Ends) ที่ต้องการ คือคุณภาพชีวิต

²¹ นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์ และพูนศิริ วัจนะภูมิ. คหกรรมศาสตร์กับการพัฒนาชุมชน พิมพ์ครั้งที่ 3. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2534. หน้า 13.

²² อ่างใน, สนธยา พลศรี, หน้า 5.

²³ สมศักดิ์ ศรีสันติสุข. สังคมไทยแนวทางวิจัยและการพัฒนา. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 2525. หน้า 179.

ชุมชน และสังคมดีขึ้น”²⁴ ซึ่งตามแนวหลักพุทธธรรมในทางปรัชญาเถรวาทนั้น มีความสอดคล้องกับหลักทศพิธราชธรรม “หลักธรรมทศพิธราชธรรมข้อนี้ นับว่าเป็นคุณธรรมประจำจิตใจของพระราชา และผู้บริหารหรือผู้ปกครองรัฐหรือประเทศชาติ รวมถึงผู้นำ ผู้ปกครองทุกระดับชั้นในสังคม ในพระไตรปิฎกกล่าวถึงทศพิธราชธรรมไว้ ดังข้อความใน มหาหังสชาดก ที่พระราชาตรัสแก่พญาหงส์ว่า²⁵

“เราพิจารณา เห็นอนาคตอันยาวนานก็หาไม่ พญาหงส์ เราดำรงอยู่ในธรรม 10 ประการ จึงไม่สะดุ้งกลัวปรโลก คือ 1) ทาน 2) ศีล 3) การบริจาคน้ำ 4) ความซื่อตรง 5) ความอ่อนโยน 6) ความเพียร 7) ความไม่โกรธ 8) ความไม่เบียดเบียน 9) ความอดทน 10) ความไม่คลาดธรรม”

พระไตรปิฎก โดยในอรรถกถา กล่าวไว้ว่า²⁶ ธรรมทั้ง 10 ประการ คือทศพิธราชธรรม 10 ประการ มีดังนี้ (1) ทาน เจตนาให้วัตถุ 10 ประการ มีข้าวและน้ำเป็นต้น (2) ศีล หมายถึงศีล 5 ศีล 10 (3) การบริจาคน้ำ หมายถึง การบริจาคน้ำไทยธรรม (4) ความซื่อตรง ความเป็นคนตรง (5) ความอ่อนโยนหมายถึงความเป็นคนอ่อนโยน (6) ความเพียร หมายถึงกรรมคือการรักษาอุโบสถ (7) ความไม่โกรธ หมายถึง ความมีเมตตาเป็นเบื้องต้น (8) ความไม่เบียดเบียน หมายถึงความมีกรุณาเป็นเบื้องต้น (9) ความอดทน หมายถึงความอดกลั้น และ(10) ความไม่คลาดจากธรรม หมายถึงความไม่ขัดเคือง เป็นต้น”

ในการพัฒนาตนเองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร เพราะเป็นเรื่องของระบบโครงการสร้างทางการบริหารจัดการ ระบบพรรคการเมือง และรวมไปถึงงบประมาณในการบริหารจัดการ ทิศทางและนโยบายที่ต้องเป็นไปตามกรอบแนวทางของระบบพรรคการเมืองของท้องถิ่นนั้น ๆ เข้ามาดำเนินการให้สอดคล้องไปตามเป้าประสงค์ที่ได้วางไว้ตามวาระทางการรณรงค์ตามนโยบายทางการเมืองที่ได้วางไว้ ที่มีแนวคิดสอดคล้องกับโอเวน (Owen)²⁷ ได้เสนอแนวคิดการพัฒนาองค์กรมีใจความว่า “การพัฒนาองค์กร หมายถึงความพยายามซึ่งเกิดขึ้นอย่างเป็นระบบ สมเหตุสมผลและมีแผนรองรับเพื่อการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง โดยให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงทั้งในส่วนที่เป็นขั้นตอนการดำเนินงานที่เป็นทางการ กระบวนการดำเนินงาน ปทัสถาน สังคม หรือโครงสร้างองค์กร ด้วยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ จุดหมายของการพัฒนาองค์กร คือการยกระดับคุณภาพชีวิตของแต่ละคน และปรับปรุงพันธกิจและการปฏิบัติงานขององค์กร และมีแนว

²⁴ ยูวัฒน์ วุฒิเมธี. การพัฒนาชุมชนจากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: บางกอกบล็อก. 2534. หน้า 2.

²⁵ ชุ.ชา. (ไทย) 28/175-176/112.

²⁶ ชุ.ชา.อ. (ไทย) 17/176/261.

²⁷ Owens, R.G. *Organizational behavior in education*. (3th ed.). New Jersey. 1987. Pp.

ปฏิบัติในการพัฒนาองค์กรนั้น ประกอบด้วยแนวคิดหลัก 9 ประการ ดังนี้ (1) จุดหมายของการพัฒนาองค์กร (2) ระบบในการปรับเปลี่ยนองค์กร (3) วิธีการเชิงระบบ (4) ใช้วิธีการทางการศึกษา (5) เรียนรู้จากประสบการณ์ (6) เกาะติดกับประเด็นปัญหาสำคัญจริง ๆ (7) มีแผนยุทธศาสตร์ (8) มีหน่วยประสานการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) และ(9) ผู้บริหารระดับสูงเห็นความสำคัญและมีส่วนร่วม” ซึ่งตามแนวหลักพุทธธรรมในทางปรัชญาเถรวาทนั้น มีความสอดคล้องกับหลักพรหมวิหารธรรม “พระไตรปิฎกหลักพรหมวิหารธรรม หมายถึงธรรมเครื่องอยู่อย่างประเสริฐ ธรรมประจำใจอันประเสริฐ หลักความประพฤติที่ประเสริฐบริสุทธิ์ หลักธรรมข้อนี้ นับว่าเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้ใหญ่หรือผู้ปกครอง ผู้บริหารที่จำเป็นจะต้องประพฤติปฏิบัติ และยังเป็นธรรมเครื่องอยู่ของพรหม คือผู้ใหญ่อีกด้วย ดังที่ปรากฏในพระไตรปิฎก สังคีตสูตรความว่า²⁸

“วิหารธรรม 3 (1) ทิพพิหารธรรม (ธรรมเป็นเครื่องอยู่ของเทพ) (2) พรหมวิหารธรรม (ธรรมเป็นเครื่องอยู่ของพรหม) (3) อริยวิหารธรรม (ธรรมเป็นเครื่องอยู่ของพระอริยะ)”

พระไตรปิฎก และใน เมตตสูตร ดังข้อความที่ปรากฏว่า²⁹

“ไม่ควรข่มเหง ไม่ควรดูหมิ่นกันและกันในทุกโอกาส ไม่ควรบารณาทุกข์แก่กันและกัน เพราะความโกรธและเพราะความแค้น ควรแผ่เมตตาจิตอย่างไม่มีประมาณไปยังสรรพสัตว์ จุมารดาเฝ้าถนอมบุตรคนเดียวด้วยชีวิต ฉะนั้น อนึ่ง ควรแผ่เมตตาจิตชนิดไม่มีประมาณ กว้างขวาง ไม่มีเวร ไม่มีศัตรูไปยังสัตว์โลกทั่วทั้งหมด ทั้งชั้นบน ชั้นล่าง และชั้นกลาง ผู้แผ่เมตตาจะยืน เดิน นั่ง หรือนอน ควรตั้งสติไว้ตลอดเวลาที่ยังไม่ม่วง นักปราชญ์เรียกการอยู่ด้วยเมตตาว่า พรหมวิหาร”

พระไตรปิฎก และใน มหาโควินทสูตร ก็กล่าวถึง พรหมวิหาร 4 ไว้ เช่นกัน ดังข้อความตอนหนึ่งว่า³⁰

“มหาโควินทพราหมณ์ มีเมตตาจิตแผ่ไปตลอดทิศที่ 1 ... ทิศที่ 2 ... ทิศที่ 3 ... ทิศที่ 4 ... ทิศเบื้องบน ทิศเบื้องล่าง ทิศเฉียง แผ่ไปตลอดโลก ทั่วทุกหมู่เหล่าในที่ทุกสถาน ด้วยเมตตาจิตอันไพบุลย์เป็นมหัคคตะ ไม่มีขอบเขต ไม่มีเวร ไม่มีความเบียดเบียนอยู่

มีกรุณาจิตแผ่ไปตลอดทิศที่ 1 ... ทิศที่ 2 ... ทิศที่ 3 ... ทิศที่ 4 ... ทิศเบื้องบน ทิศเบื้องล่าง ทิศเฉียง แผ่ไปตลอดโลกทั่วทุกหมู่เหล่าในที่ทุกสถาน ด้วยกรุณาจิตอันไพบุลย์ เป็นมหัคคตะ ไม่มีขอบเขต ไม่มีเวร ไม่มีความเบียดเบียนอยู่

มีมุทิตาจิตแผ่ไปตลอดทิศที่ 2 ... ทิศที่ 2 ... ทิศที่ 3 ... ทิศที่ 4 ... ทิศเบื้องบน ทิศเบื้องล่าง

²⁸ ที.ปา (ไทย) 15/228/232.

²⁹ ที.ปา. (ไทย) 35/305/275.

³⁰ ชุ.สุ. (ไทย) 25/148-151/534.

ทิศเฉียง แผ่ไปตลอดโลกทั่วทุกหมู่เหล่าในที่ทุกสถาน ด้วยมุทิตาจิตอันไพบุลย์ เป็นมัทคคะ ไม่มีขอบเขต ไม่มีเวร ไม่มีความเบียดเบียนอยู่

มีอุเบกขาจิตแผ่ไปตลอดทิศที่ 1 ... ทิศที่ 2 ... ทิศที่ 3 ... ทิศที่ 4 ... ทิศเบื้องบน ทิศเบื้องล่าง ทิศเฉียง แผ่ไปตลอดโลกทั่วทุกหมู่เหล่าในที่ทุกสถาน ด้วยอุเบกขาจิตอันไพบุลย์ เป็นมัทคคะไม่มีขอบเขต ไม่มีเวร ไม่มีความเบียดเบียนอยู่”

“การพัฒนาศักยภาพของภาวะความเป็นผู้นำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร ที่ควรจะต้องมีคือ ทุก ๆ ด้าน @ ความมุ่งมั่น @ แรงจูงใจในการเป็นผู้นำ @ ความซื่อสัตย์ @ ความเฉลียวฉลาด @ ความมั่นใจในตัวเอง @ ความรอบรู้ในสิ่งที่ตนเองทำ และในด้านใดสำคัญที่สุด 1) ความซื่อสัตย์ 2) ความมุ่งมั่น 3) แรงจูงใจในการเป็นผู้นำ 4) ความเฉลียวฉลาด 5) ความมั่นใจในตัวเอง 6) ความรอบรู้ในสิ่งที่ตนเองทำ มีแนวคิดไปในทางเดียวกับวัตถุประสงค์ของการพัฒนาองค์กร โดยจุมพล นิมพานิช³¹ กล่าวไว้ว่า “วัตถุประสงค์หลักของการพัฒนาองค์กรนั้น มิได้มุ่งเฉพาะแต่การแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นเท่านั้น แต่เป็นการเสริมสร้างเพิ่มพูนความสามารถขององค์กรด้วยในทางปฏิบัติแล้วผู้เชี่ยวชาญทางด้านบริหารส่วนใหญ่จะเห็นพ้องต้องกันในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ (1) เพื่อพัฒนาการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์กรให้ทันสมัย และให้มีระบบที่สามารถเปลี่ยนแปลงและปรับตัวได้อย่างคล่องแคล่วกับสภาพงานในทุก ๆ ลักษณะอยู่เสมอ (2) เพื่อเพิ่มการทำงานให้มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพสูงสุด โดยส่งเสริมให้มีการคิดค้นหาเทคนิควิธีการในการปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นตลอดเวลา (3) เพื่อส่งเสริมให้มีเจตคติแบบร่วมมือร่วมใจกันอย่างเต็มที่ต่อการแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้งต่าง ๆ ร่วมกัน ในขณะที่เดียวกันก็ลดเจตคติแบบคิดเอาแพ้เอาชนะในระหว่างพวกเดียวกันให้เหลือน้อยที่สุด (4) เพื่อเพิ่มพูนสัมพันธภาพให้ดียิ่งขึ้นระหว่างส่วนงานต่าง ๆ ในองค์กร รวมตลอดถึงระหว่างผู้บังคับบัญชาในทุกระดับชั้นขององค์กรด้วย (5) เพื่อส่งเสริมให้บุคคลในทุกระดับชั้นขององค์กร ได้วางแผนและปฏิบัติงาน โดยมุ่งยึดถือเอาเป้าหมายหลัก หรือวัตถุประสงค์รวมขององค์กรเป็นแนวทาง (6) เพื่อเพิ่มความไว้วางใจ เชื่อใจ ความเปิดเผย และแสวงหาแนวทางในการที่จะจูงใจคนให้ปฏิบัติงานบรรลุผลงานที่ดี และได้รับความสัมฤทธิ์ผลมากยิ่งขึ้น และ(7) เพื่อจะขจัดข้อข้องเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลและระหว่างกลุ่มคนในองค์กร” ซึ่งตามแนวหลักพุทธธรรมในทางปรัชญาเถรวาทนั้น มีความสอดคล้องกับหลักสัปปุริสธรรม 7 “หลักธรรมที่มีความจำเป็นต่อผู้นำและภาวะผู้นำ ในการทำหน้าที่ให้สำเร็จได้อย่างเหมาะสมอีกอย่างหนึ่ง คือหลักสัปปุริสธรรม ดังข้อความที่ปรากฏใน อัมมัญญสูตร ความว่า³²

³¹ จุมพล นิมพานิช. การวิเคราะห์นโยบาย: ขอบข่าย แนวคิด ทฤษฎีและกรณีตัวอย่าง. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. 2556. หน้า 65-66.

³² อัง.สตตค. (ไทย) 23/68/143.

“ภิกษุทั้งหลาย ภิกษุประกอบด้วยธรรม 7 ประการนี้ เป็นผู้ควรแก่ของที่เขานำมาถวาย ฯลฯ เป็นนาบุญอันยอดเยี่ยมของโลก ธรรม 7 ประการ อะไรบ้าง คือภิกษุในธรรมวินัยนี้ (1) เป็นธัมมัญญู (2) เป็นอัทธัญญู (3) เป็นอัตตัญญู (4) เป็นมัตตัญญู (5) เป็นกาลัญญู (6) เป็นปริสฺสญญู (7) เป็นปุคคลปรปริญญู”

ธรรมทั้ง 7 ประการ ธัมมัญญูสูตรนี้ เรียกอีกอย่างหนึ่งว่า สปัปฺริสฺสธรรม เพราะเป็นธรรมของสัตบุรุษ คือคนดี ซึ่งจะได้อธิบายเป็นข้อๆ ตามลำดับพอสังเขป ดังนี้³³ (1) เป็นธัมมัญญู รู้หลักและรู้จักเหตุผล คือรู้หลักการและรู้กฎเกณฑ์ของสิ่งทั้งหลายที่ตนเข้าไปเกี่ยวข้องในการดำเนินชีวิต การปฏิบัติกิจหน้าที่และการดำเนินกิจการต่าง ๆ รู้เข้าใจในสิ่งที่ตนจะต้องประพฤติปฏิบัติตามเหตุผล จึงจะเป็นเหตุให้บรรลุถึงผลสำเร็จที่เป็นไปได้ตามหน้าที่และความรับผิดชอบนั้น ๆ ตลอดจนถึงขั้นสูงสุด คือรู้เท่าทันกฎธรรม หรือหลักความจริงของธรรมชาติ เพื่อปฏิบัติต่อชีวิตอย่างถูกต้อง มีจิตใจเป็นอิสระ ไม่ตกเป็นทาสของโลกและชีวิตนั้น (2) เป็นอัทธัญญู รู้ความมุ่งหมายและรู้จักผล คือรู้ความหมายและความมุ่งหมายของหลักการที่ตนปฏิบัติ เข้าใจวัตถุประสงค์ของกิจการที่ตนกระทำ รู้ว่าหลักการนั้น ๆ มีความมุ่งหมายอย่างไร รู้ว่าที่ตนทำอย่างนั้น ๆ ดำเนินชีวิตอย่างไร เพื่อประสงค์อะไร หรือควรจะได้บรรลุถึงผลอะไร ที่มีหน้าที่ตำแหน่งฐานะ การงานอย่างนั้น เขากำหนดวางกันไว้ เพื่อความมุ่งหมายอะไร กิจการที่ตนทำอยู่ขณะนี้ เมื่อทำไปแล้วจะบังเกิดผลอะไรบ้าง เป็นผลดีหรือผลเสียอย่างไร เป็นต้น ตลอดจนถึงขั้นสูงสุด คือรู้ความหมายของคติธรรมและประโยชน์ที่เป็นสาระของชีวิต (3) เป็นอัตตัญญู รู้ตน รู้ว่าตนเองมีคุณสมบัติ มีความสามารถอย่างไร และต้องรู้จักพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ผู้นำและผู้มีภาวะผู้นำที่ดีนั้น จะต้องสำรวจตนเองอยู่เสมอว่า ตนเองมีจุดอ่อนจุดแข็งอะไร แล้วดำเนินการปรับปรุงจุดอ่อนของตน ในขณะที่เดียวกันก็พัฒนาจุดแข็งของตนให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ กล่าวคือผู้นำและผู้มีภาวะผู้นำที่ดี ควรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถเข้าใจถึงความเปลี่ยนแปลงแห่งโลกอย่างแท้จริง เพื่อให้สามารถนำพามวลชนและองค์กรไปสู่จุดหมายได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ (4) เป็นมัตตัญญู รู้จักประมาณ คือความพอดี หรือการรู้จักประมาณ เป็นลักษณะของคนดีเพราะคนดีจะต้องรู้จักประมาณ ในการใช้จ่ายและคุณสมบัติที่มีต่อสังคม บุคคลบางคนได้รับความลำบากในปัจจุบันนี้ ส่วนหนึ่งสาเหตุมาจากความไม่รู้จักประมาณ (5) เป็นกาลัญญู รู้จักกาล คือรู้กาลเวลาอันเหมาะสมและระยะเวลา ที่พึงใช้ในการประกอบกิจ กระทำหน้าที่การงาน ปฏิบัติงานปฏิบัติกิจการต่าง ๆ และเกี่ยวข้องกับผู้อื่น เช่น รู้ว่าเวลาไหนควรทำอะไร และทำให้ตรงเวลาให้เป็นเวลา ให้เหมาะสมเวลา ให้ถูกเวลา เป็นต้น (6) เป็นปริสฺสญญู รู้จักชุมชน รู้จักสังคม คือรู้จักถิ่นรู้กาลอันควรประพฤติปฏิบัติในถิ่นชุมชนนั้น ตั้งแต่ในขอบเขตที่กว้างขวางจากสังคมโลก สังคม

³³ พระสามารถ อานนฺโท. ภาวะผู้นำตามหลักสปัปฺริสฺสธรรม. วิทยานิพนธ์ศาสนศาสตร์. มหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมกุฏราชวิทยาลัย. 2548. หน้า 59-60.

ประเทศชาติ ว่าอยู่ในสถานการณ์อย่างไร มีปัญหาอย่างไร จะได้สามารถเข้าใจความต้องการของสังคมนั้นได้ถูกต้อง หรือแก้ไขปัญหานั้นได้ตรงจุด นอกจากนี้ ยังต้องรู้เข้าใจกฎเกณฑ์ วัฒนธรรม ประเพณีของสังคมนั้น ๆ ได้อย่างถูกต้อง เพื่อให้สามารถอยู่ในสังคมนั้นได้อย่างเหมาะสม ดังนั้น ผู้นำและผู้มีภาวะผู้นำที่ดี จะต้องรู้เข้าใจสังคมอย่างถูกต้อง เพื่อให้สามารถเข้าใจถึงสถานการณ์ต่าง ๆ ของสังคมนั้นได้ถูกต้อง จะได้สามารถนำความสงบสุข สันติสุข ความก้าวหน้ามาสู่มวลชน หมู่คณะและสังคมได้ (7) เป็นบุคคลปรีชาญาณ รู้จักบุคคล คือรู้จัก และเข้าใจ ความแตกต่างแห่งบุคคล โดยอรรถาธิบายความสามารถและคุณธรรม เป็นต้น ใคร ๆ ยิ่งหรือหย่อนอย่างไร และรู้จักที่จะปฏิบัติต่อบุคคลอื่นด้วยดีว่า ควรจะคบหรือไม่คบ ได้คิดอะไรจะสัมพันธ์เกี่ยวข้อง จะตำหนิ หรือจะแนะนำสั่งสอนอย่างไรจึงจะได้ผลดี เป็นต้น”

สรุปว่า การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร ที่มีความเด่นชัดที่สุดคือหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งตามแนวหลักพุทธธรรมในทางปรัชญา เถรวาทนั้น มีความสอดคล้องกับหลักสัปปุริสธรรม 7 หลักธรรมที่มีความจำเป็นต่อผู้นำและภาวะผู้นำ ในการทำหน้าที่ให้สำเร็จได้อย่างเหมาะสมอีกอย่างหนึ่ง เป็นแนวทางการพัฒนาความร่วมมือในการกำหนดกรอบในการพัฒนาร่วมกันขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร ที่จะทำให้เกิดความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ ในกรอบการพัฒนาทั้ง 5 ด้าน คือ 1) ด้านการบริหารงานบุคคล 2) ด้านการศึกษา 3) ด้านการบริหารงบประมาณ 4) ด้านสาธารณสุข 5) ด้านการบริการสาธารณะ ทำให้การปกครองบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาครเป็นไปเพื่อความเจริญ

ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาทในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร” นั้น ในด้าน “ผู้นำ (อปท.)” ซึ่งตามแนวหลักพุทธธรรมในทางปรัชญาเถรวาทนั้น มีความสอดคล้องกับหลักสัปปุริสธรรม 7 ประการ

หลักสัปปุริสธรรมของการบริหารจัดการ ผู้ที่จะเป็นนักบริหารจัดการที่ดีนั้นจะต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ มีการบริหารจัดการที่ดี และมีมนุษยสัมพันธ์ดี มุ่งให้ผู้นำและภาวะผู้นำใช้อำนาจ เพื่อสร้างสรรค์ความสงบสุข และระบบเศรษฐกิจที่ดีของราษฎร และจุดมุ่งหมายสำคัญ คือการอธิบายถึงวิธีการที่ใช้อำนาจทางการเมืองเพื่อราษฎร

การพัฒนาศักยภาพของภาวะความเป็นผู้นำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร ที่ควรจะต้องมีคือ ทุก ๆ ด้าน มีความมุ่งมั่นแรงจูงใจในการเป็นผู้นำ ประกอบด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ทั้งยังความเฉลียวฉลาดก่อให้เกิดมั่นใจในตัวเอง มีรอบรู้ในสิ่งที่ตนเองทำเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เป็นผู้นำที่แนะนำให้จำ ทำให้ดู พุดให้รู้ อยู่ให้เห็น ซึ่งตามแนวหลักพุทธธรรมในทางปรัชญาเถรวาทนั้น มีความสอดคล้องกับหลักสัปปุริสธรรม 7 เป็นหลักธรรมที่มีความจำเป็นต่อผู้นำและภาวะผู้นำ ในการทำหน้าที่ให้สำเร็จได้อย่างเหมาะสมอีกอย่างหนึ่ง

รัฐธรรมนูญ หมวด 14 การปกครองส่วนท้องถิ่น โดยส่วนใหญ่มีหลักการที่เหมือนกับรัฐธรรมนูญฉบับปี 2550 และฉบับปี 2540 แต่แตกต่างกันบ้างในรายละเอียดบางประการ ซึ่งตามแนวหลักพุทธธรรมในทางปรัชญาเถรวาทนั้น มีความสอดคล้องกับหลักสาราณียธรรม หมายถึง หลักธรรมที่เป็นเหตุให้ระลึกถึงกันอยู่เสมอ หมายถึงธรรมที่ทำให้ผู้ประพฤติปฏิบัติต่อกันด้วยเมตริสงเคราะห์ เอื้อเพื่อต่อกัน จนทำให้เกิดความรักใคร่ สัมครสมาน สามัคคีกลมเกลียวกัน คิดถึง และระลึกถึงกันอยู่เสมอ

จึงสรุปได้ว่า องค์ความรู้ในการนำเสนอรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาท ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร นั้นพบว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร เน้นไปแนวทางของผู้ที่ยึดถือหลักการ (Believer)³⁴ เป็นพวกอนุรักษนิยม ยึดถือตามธรรมเนียมซึ่งเคยปฏิบัติกันมา เช่น การปฏิบัติต่อครอบครัว การปฏิบัติต่อชุมชน การเป็นคนดีของประเทศ ผู้ที่ยึดถือจะแสดงลักษณะด้านศีลธรรมตามกฎเกณฑ์ สิ่งที่เคยปฏิบัติเกี่ยวข้องกับองค์กรต่าง ๆ ครอบครัว สังคม ศาสนา ที่เข้าไปเกี่ยวข้องอยู่ กลุ่มนี้ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มอนุรักษนิยมชอบใช้ของจากพื้นถิ่นของตน การศึกษาและรายได้ปานกลาง แต่เพียงพอที่จะตอบสนองความต้องการของตนเอง ซึ่งตามแนวหลักพุทธธรรมในทางปรัชญาเถรวาทนั้น มีความสอดคล้องกับหลักสัปปุริสธรรม 7 ที่มุ่งเน้นหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง การพัฒนาศักยภาพของภาวะความเป็นผู้นำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร ที่ควรจะต้องมีคือทุก ๆ ด้าน คือ 1) ความซื่อสัตย์ 2) ความฉลาดรอบรู้ 3) ความมุ่งมั่น 4) ความมีแรงจูงใจ

5.3 องค์ความรู้ใหม่เรื่องการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาทในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรสาคร

องค์ความรู้ในการนำเสนอรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาท ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร นั้นพบว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร เน้นไปแนวทางของผู้ที่ยึดถือหลักการ (Believer)³⁵ เป็นพวกอนุรักษนิยม ยึดถือตามธรรมเนียมซึ่งเคยปฏิบัติกันมา เช่น การปฏิบัติต่อครอบครัว การปฏิบัติต่อชุมชน การเป็นคนดีของประเทศ ผู้ที่ยึดถือจะแสดงลักษณะด้านศีลธรรมตามกฎเกณฑ์ สิ่งที่เคยปฏิบัติเกี่ยวข้องกับองค์กรต่าง ๆ ครอบครัว สังคม ศาสนา ที่เข้าไปเกี่ยวข้องอยู่ กลุ่มนี้ส่วนใหญ่เป็นกลุ่ม

³⁴ Hawkins, L.D. & Coney, K.A. Consumer behavior: building marketing strategy. (8th ed). McGraw-Hill : Companies. 2001. Pp. 124-125.

³⁵ Hawkins, L.D. & Coney, K.A. Consumer behavior: building marketing strategy. (8th ed). McGraw-Hill : Companies. 2001. Pp. 124-125.

อนุรักษ์นิยมชอบใช้ของจากพื้นถิ่นของตน การศึกษาและรายได้ปานกลาง แต่เพียงพอที่จะตอบสนองความต้องการของตนเอง ซึ่งตามแนวหลักพุทธธรรมในทางปรัชญาเถรวาทนั้น มีความสอดคล้องกับหลักสัปปริสธรรม 7 ที่มุ่งเน้นหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง การพัฒนาศักยภาพของภาวะความเป็นผู้นำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร ที่ควรจะต้องมีคือทุก ๆ ด้าน คือ 1) Honestly ความซื่อสัตย์ 2) Intelligence ความฉลาดรอบรู้ 3) Commitment ความมุ่งมั่น และ 4) Motivation ความมีแรงจูงใจ

โดยในการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาทในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร” เพื่อทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ให้ได้มาซึ่งองค์ความรู้ในการนำเสนอรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาท ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร “HICM” Model ดังนี้

1) **Honestly = ความซื่อสัตย์** เกิดจากการค้นคว้าข้อมูล วิเคราะห์สังเคราะห์ข้อมูลตามที่ได้ศึกษาค้นคว้าตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาท โดยมุ่งเน้นไปที่หลักสัปปริสธรรม 7 ประการ คือ 1) อัมมัญญา คือ การรู้จักเหตุ 2) อัตถัญญา คือ การรู้จักผล 3) อัตตัญญา คือ การรู้จักตน 4) มัตตัญญา คือ การรู้จักประมาณ 5) กาลัญญา คือ การรู้จักกาล 6) ปริสัญญา คือ การรู้จักชุมชน และ 7) ปุคคลัญญา คือ การรู้จักบุคคล ทั้ง 7 ประการนี้ เป็นหลักธรรมที่พัฒนาความเป็นผู้นำที่รู้หลักสำคัญที่สุดในการบริการปกครอง ทราบทุกองค์ประกอบในองค์กร ตามแนวหลักสัปปริสธรรม เป็นเหตุให้ผู้นำได้รับรู้ปัญหาต่าง ๆ ในองค์กรทั้ง 5 ด้าน เข้าใจถึงปัญหาเหล่านั้นดี และรู้ว่าสิ่งแรกที่ต้องแสดงให้เห็นในองค์กร คือการมีความซื่อสัตย์ สุจริต มีพฤติกรรมที่เหมาะสม มีความจริงใจในการทำงาน ดำรงตนอยู่ในคุณธรรมจริยธรรม เป็นแบบอย่างที่น่าเคารพ สร้างความเชื่อถือต่อตัวผู้นำให้เกิดขึ้น

2) **Intelligence ความฉลาดรอบรู้** เกิดจากการค้นคว้าข้อมูล วิเคราะห์สังเคราะห์ข้อมูลตามที่ได้ศึกษาค้นคว้าตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาท โดยมุ่งเน้นไปที่หลักสัปปริสธรรม 7 ประการ เป็นหลักธรรมที่พัฒนาความเป็นผู้นำให้เกิดมีปัญญาในการบริหารงานในองค์กร ทั้ง 5 ด้าน ถ้าวัดว่า การรอบรู้ตามแนวหลักสัปปริสธรรม สร้างความน่าเชื่อถือในงานด้านต่าง ๆ ได้ ผู้นำที่มีความฉลาดทั้งทางโลก ทั้งทางธรรม มีความฉลาดรอบรู้ มีวิสัยทัศน์รอบด้าน ในการบริหารจัดการความรู้ที่มี มีเหตุผล รู้ปัญหา รู้วิธีรับมือ หรือแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น สามารถบริการคน บริหารงาน บริหารองค์กรให้ เป็นไปตามแนวนโยบายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3) **Commitment ความมุ่งมั่น** เกิดจากการค้นคว้าข้อมูล วิเคราะห์สังเคราะห์ข้อมูลตามที่ได้ศึกษาค้นคว้าตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาท โดยมุ่งเน้นไปที่หลักสัปปริสธรรม 7 ประการ เป็นหลักธรรมที่พัฒนาความเป็นผู้นำให้เกิดมีความมุ่งมั่นในการทำงาน เพราะได้รู้เหตุและผลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานทั้ง 5 ด้าน มุ่งมั่นที่ป้องกันปัญหาอุปสรรคที่ยังไม่เกิดขึ้น จัดการแก้ไข

อุปสรรคที่เกิดขึ้นแล้ว มุ่งมั่นพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถ นำสู่พัฒนาองค์กร บุคลากรที่อยู่ในองค์กรให้ไปในทิศทางที่ดี สิ่งเหล่านี้ช่วยสนับสนุนให้ผู้อยู่ในองค์กร เกิดความมุ่งมั่นตามไปด้วย

4) **Motivation ความมีแรงจูงใจ** เกิดจากการค้นคว้าข้อมูล วิเคราะห์สังเคราะห์ข้อมูลตามที่ได้ศึกษาค้นคว้าตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาท โดยมุ่งเน้นไปที่หลักสัปปุริสธรรม 7 ประการ เป็นหลักธรรมที่พัฒนาความเป็นผู้นำให้เกิดความมีแรงจูงใจในการทำงาน การสร้างแรงจูงใจเป็นเรื่องสำคัญที่ส่งต่อให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา มีแรงจูงใจ มีกำลังใจ สร้างความกระตือรือร้นในการขับเคลื่อนการบริหารงานทั้ง 5 ด้านให้สำเร็จตามแผนที่กำหนด



ภาพที่ 5.1 องค์ความรู้ในการนำเสนอรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาท ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร

5.4 ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัย มีข้อเสนอแนะเพื่อการดำเนินงานการจัดการ และการขยายผลการวิจัยสู่การบริหารการปฏิบัติหรือการจัดการเชิงวิชาการ ดังนี้

5.4.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) ควรมีกระบวนการส่งเสริมการสร้างภาวะผู้นำ ในการสร้างการมีส่วนร่วมด้วยการสร้างช่องทางการสื่อสารที่ดีในทุกภาคส่วน เพื่อที่จะขับเคลื่อนความเป็นระบบและความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน คือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร และภาครัฐ เป็นผู้กำหนดนโยบายที่ชัดเจน

ภาคประชาสังคม และภาคท้องถิ่นเป็นผู้ปฏิบัติงานอย่างเป็นทางการเป็นรูปธรรม โดยมีหลักพุทธธรรมตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาทเป็นแก่นแกน ทั้งกระบวนการกำหนดนโยบายและภาคปฏิบัติการอย่างต่อเนื่อง

2) ควรมีการวางแผนการพัฒนาบุคลากรทุกส่วนงาน ในการส่งเสริมภาวะผู้นำ ในการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง เพื่อการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และพัฒนาท้องถิ่นให้เกิดธรรมาภิบาลอย่างเข้มแข็งและยั่งยืนในทุก ๆ ด้านอย่างต่อเนื่อง

5.4.2 ข้อเสนอแนะเชิงการปฏิบัติ

1) บุคลากรผู้บริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรให้ความสำคัญกับการขับเคลื่อนท้องถิ่นเชิงองค์รวม ที่ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมด้วยใจจากภาคีทุก ๆ ภาคส่วนในการพัฒนาในทุก ๆ ด้านอย่างต่อเนื่อง

2) ผู้บริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และบุคลากรทุก ๆ ส่วนงาน ควรมีส่วนร่วมในการสร้างการมีส่วนร่วมของทุก ๆ ฝ่ายด้วยการสื่อสารที่ดีและมีความต่อเนื่อง

3) ควรมีการส่งเสริมการสร้างภาวะผู้นำ ให้กับผู้บริหาร ผู้นำชุมชน และบุคลากร เพื่อส่งเสริมการพัฒนา และนำตนเองเพื่อการสร้างท้องถิ่นที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

5.4.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1) การพัฒนาแบบจำลองภาวะผู้นำ เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิวัฒน์ ที่มุ่งไปสู่ความเป็นประชาคมอาเซียนและเชิงพุทธปรัชญาของชุมชนอย่างแท้จริง

2) ควรนำหลักพุทธธรรมตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาท มาเป็นแก่นแกนกลาง ในการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ให้ชัดเจนตามหลักธรรมนั้น ๆ ไป โดยสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการสร้างภาวะผู้นำ ในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาเป็นกรอบในการวิจัย เพื่อที่งานวิจัยจะได้ครอบคลุมในมิติทุก ๆ ด้าน เพื่อการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ยั่งยืนต่อไป

3) ควรทำการวิจัยในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีระบบการบริหารจัดการในลักษณะเดียวกัน โดยนำเอาผลการวิจัยนี้เป็นข้อมูลและแนวทางในการวิจัยในเชิงลุ่มลึกยิ่งขึ้นทั้งในเชิงปริมาณ เชิงคุณภาพ และเชิงบูรณาการผสมผสานต่อไป

บรรณานุกรม

1. ภาษาไทย

ก. ข้อมูลปฐมภูมิ

มหามกุฏราชวิทยาลัย. พระไตรปิฎกพร้อมอรรถกถา แปล. ชุด 91 เล่ม. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหา
มกุฏราชวิทยาลัย, 2534.

ข. ข้อมูลทุติยภูมิ

1) หนังสือ

กระทรวงมหาดไทย. กรมการปกครอง. “ประกาศสำนักทะเบียนกลางกรมการปกครองเรื่องจำนวน
ราษฎรทั่วราชอาณาจักรแยกเป็นกรุงเทพมหานครและจังหวัดต่างๆ ตามหลักฐานการ
ทะเบียนราษฎร”. กรุงเทพฯ: กระทรวงมหาดไทย. กรมการปกครอง. 2555.

การปกครองจังหวัดสมุทรสาคร. ประชากรและการบริหารราชการ. สมุทรสาคร: กลุ่มงานทะเบียน
ราษฎรของจังหวัดสมุทรสาคร. 2563.

การปกครองจังหวัดสมุทรสาคร. การจำแนกเขตเพื่อการจัดการด้านธรณีวิทยาและทรัพยากรธรณี
จังหวัดสมุทรสาคร. กรุงเทพฯ: กรมทรัพยากรธรณี, กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและ
สิ่งแวดล้อม. 2561.

กรมวิชาการ. ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Item-Objective
Congruence Index: IOC). กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ. 2549.

กัลยา วานิชย์บัญชา. สถิติสำหรับงานวิจัย พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย. 2549.

กัลยา วานิชย์บัญชา. การวิเคราะห์สถิติ: สถิติสำหรับการบริหารและการวิจัย พิมพ์ครั้งที่ 6.
กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2545.

กาญจนา แก้วเทพ. การวิเคราะห์สื่อ: แนวคิดและเทคนิค. กรุงเทพฯ: อินฟินิตี้เพรส. 2541.

กวี วงศ์พุด. ภาวะผู้นำ พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: พี. เค. อินเทอร์เน็ต. 2536.

กิติ ตยัคคานนท์. เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ: เพลออักษร. 2543.

โกวิท พวงงาม. การปกครองท้องถิ่นไทย. กรุงเทพฯ: วิญญูชน. 2544.

กลุ่มงานยุทธศาสตร์และนโยบาย, กองยุทธศาสตร์และแผนงาน. กำหนดและติดตามตัวชี้วัดตาม
แผนปฏิบัติการและภารกิจหลัก (Job Description). กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมการ
ปกครองท้องถิ่น. 2560.

- จุมพล หนิมพานิช. การวิเคราะห์นโยบาย: ขอบข่าย แนวคิด ทฤษฎีและกรณีตัวอย่าง. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. 2556.
- จิราพร รุจิวัฒนากร. พฤติกรรมการเปิดรับสื่อประเภทต่างๆ ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี (รายงานการวิจัย). ชัยภูมิ: สถาบันการพลศึกษาวิทยาเขตชัยภูมิ. 2556.
- ชัยเสถียร พรหมศรี. คู่มือสู่องค์การแห่งความสำเร็จ. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน. 2551.
- ชวงค์ ฉายะบุตร. การปกครองท้องถิ่นไทย. กรุงเทพฯ: สมาคมนิสิตเก่ารัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2539.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น 2551.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. กลยุทธ์การสร้างองค์การคุณภาพ. กรุงเทพฯ: ธรรมกมลการพิมพ์. 2549
- ธีรโชติ เกิดแก้ว. พุทธปรัชญา มติการมองโลกและชีวิตตามความเป็นจริง. สมุทรปราการ: โครงการสำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ. 2547.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. Modern Management การจัดการสมัยใหม่ พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ล กรุ๊ป. 2546.
- นิตย์ สัมมาพันธ์, รศ. ภาวะผู้นำ: พลังขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. 2546.
- นรินทร์ จงวุฒิเวศย์. ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับการพัฒนาชนบท. ในเอกสารการสอนชุดวิชาคหกรรมศาสตร์กับการพัฒนาชุมชน หน่วยที่ 1-7 พิมพ์ครั้งที่ 2. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. 2534.
- นรินทร์ จงวุฒิเวศย์ และพูนศิริ วัจนะภูมิ. คหกรรมศาสตร์กับการพัฒนาชุมชน พิมพ์ครั้งที่ 3. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. 2534.
- บดินทร์ วิจารณ์. การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท. 2553.
- บุญเรียง ขจรศิลป์. วิธีวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: พิสิกส์เซ็นเตอร์การพิมพ์. 2547.
- บุญใจ ศรีสถิตยน์รากูร. ระเบียบวิธีการวิจัยทางพยาบาลศาสตร์ พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: ยูแอนด์ไออินเตอร์มีเดีย. 2545.
- ปกรณ์ ปริญญากร. ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับการพัฒนาในการบริหารการพัฒนา. กรุงเทพฯ: สามเจริญพานิช. 2538.
- ประทาน คงฤทธิศึกษาการ. การปกครองเมืองพัทยา. กรุงเทพฯ: สหายปลือกการพิมพ์. 2524.
- ประหยัด หงส์ทองคำ. การปกครองท้องถิ่น. กรุงเทพฯ: พีระพัฒน์. ม.ป.ป.
- ประมะ สตะเวทิน. หลักนิเทศศาสตร์. กรุงเทพฯ: ภาพการพิมพ์. 2546.
- ประยุทธ์ หลงสมบุญ, พันตรี. คู่มือเบญจศิลป์เบญจธรรม และอุโบสถศิลป์ฉบับธรรมเจดีย์. กรุงเทพฯ: เลียงเชียง, ม.ป.ป.

- พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช ป.ธ.9. ราชบัณฑิต). **พจนานุกรมเพื่อการศึกษาพุทธศาสน์ชุด ศัพท์วิเคราะห์**. กรุงเทพฯ: เลียงเชียง, 2550.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์** พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2546.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม** พิมพ์ครั้งที่ 9 กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2543.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). **ธรรมบุญชีวิต (ฉบับปรับปรุง-เพิ่มเติมใหม่)** พิมพ์ครั้งที่ 60 กรุงเทพฯ: สหธรรมิก, 2547.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต). **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2551.
- พระมหาทองมั่น สุทฺธจิตฺโต. **ศีลเป็นอาภรณ์อันประเสริฐ**. กรุงเทพฯ: บุญศิริการพิมพ์, 2551.
- พระมหาสมปอง มุทีโต. **คัมภีร์ อภิธานวรรณนา**. กรุงเทพฯ: ประยูรวงศ์พรินต์ติ้ง, 2547.
- พระราชธรรมนิเทศ (ระแบบ จิตฺตญาโณ). **นิเทศธรรม** พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: อีรพงษ์การพิมพ์, 2537.
- พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มหิตลาธิเบศรรามาธิบดี จักรีนฤพดินทรสยามินทราธิราช บรมนาถบพิตร. **พระราชดำรัสประธานแก่นิสิตเข้ารับปริญญาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2536.
- พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2538. **ราชบัณฑิตยสถาน**. กรุงเทพฯ: นานมีบุคส์พับลิเคชั่นส์. 2542.
- พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). **พุทธวิธีการบริหาร**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย 2549.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). **ธรรมบุญชีวิต** พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. 2549.
- พระราชวรมุนี (ประยุทธ์ ปยุตโต). **ประโยชน์สูงสุดของชีวิตนี้** พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: อมรินทร์พรินต์ติ้งกรุ๊ป. 2530.
- พระมหาสมปอง มุทีโต. **คัมภีร์อภิธานวรรณนา**. กรุงเทพฯ: ธรรมสภา. 2547.
- พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) และเสฐียรพงษ์ วรรณปก. **คุณธรรมสำหรับนักบริหาร**. กรุงเทพฯ: สหธรรมิก. 2536.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). **จริยธรรมของนักปกครอง**. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยเสมสิกขาลัย. 2556.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). **ทางออกจากระบบเศรษฐกิจที่ครอบงำสังคมไทย**. พิมพ์ครั้งที่

3. กรุงเทพฯ: สหธรรมิก. 2554.

พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2550. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.

2550. ราชกิจจานุเบกษา พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ราชกิจจานุเบกษา เล่ม .111 (ตอนที่ 53 ก). กรุงเทพฯ: รัฐสภา. 2560.

พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496. พระราชบัญญัติเทศบาล (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 13).

กรุงเทพฯ: รัฐสภา. 2560.

มนูญ วงศ์วารี. ความรู้พื้นฐานในการพัฒนาองค์การ. กรุงเทพฯ: พิมพ์ลักษณ์. ม.ป.ป.

ยงยุทธ เกษสาคร. ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม. กรุงเทพฯ: เอสแอนดตีกราฟฟิค. 2542.

ยุวัฒน์ วุฒิเมธี. หลักการพัฒนาชุมชนและการพัฒนาชนบท. กรุงเทพฯ: ไทยอนุเคราะห์ไทย. 2526.

ยุวัฒน์ วุฒิเมธี. การพัฒนาชุมชนจากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: บางกอกบล็อก. 2534.

ราชบัณฑิตยสถาน. พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: นานมีบุคค

พับลิเคชั่นส์. 2546.

วันวร จະนุ. รายงานผลการวิจัยเรื่องเศรษฐกิจพอเพียงในทัศนะจริยศาสตร์และปรัชญาสังคม.

กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, 2546.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. การบริหารการตลาดยุคใหม่. กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์. 2550.

สภาร่างรัฐธรรมนูญ, รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย, กรุงเทพมหานคร ; สภาร่างรัฐธรรมนูญ, 2550.

สฤกษ์ สิริเดช. ความมหัสจรรย์แห่งอูโบสถศีล สาระธรรมจากพระไตรปิฎก. กรุงเทพฯ: ศิลป์สยามและบรรจุกิจการพิมพ์, 2545.

สุเชาว์ นพอยุฑ. สารานุกรมพระพุทธศาสนา ประมวลจากพระราชนิพนธ์ สมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส. กรุงเทพฯ: มหามกุฏราชวิทยาลัย, 2529.

แสง จันทร์งาม. พุทธศาสนวิทยา พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: ซีระการพิมพ์, 2544.

สำลี รักสุทธี. ศิลสูดยอดวินัยของพุทธศาสนา. กรุงเทพฯ: พัฒนาศึกษา, 2549.

สำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจ. การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เรื่องการบังคับใช้แผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2543 และแผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 118 ตอนพิเศษ 4 ง หน้า 23. กรุงเทพฯ: สำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา. 2546.

สำนักวิชาการ. คู่มือการจัดทำเอกสารวิชาการ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2558). กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา. 2558.

สำนักงานจังหวัดสมุทรสาคร. สรุปรงานบริหารจัดการองค์กรประจำปี. สมุทรสาคร: กลุ่มงานยุทธ

ศาสตร์และข้อมูลเพื่อการพัฒนาจังหวัด. 2564.

สุพานี สฤกษ์วานิช. **พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่:แนวคิดและทฤษฎี**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. 2549.

สุพานี สฤกษ์วานิช. **การฝึกอบรมและพัฒนาเชิงกลยุทธ์**. กรุงเทพฯ: คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2552.

สนธยา พลศรี. **ทฤษฎีและหลักการพัฒนาชุมชน** พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์. 2547.

สมศักดิ์ ศรีสันติสุข. **สังคมไทยแนวททางวิจัยและการพัฒนา**. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 2525.

สายหยุด ใจสำราญ และสุภาพร พิศาลบุตร. **การพัฒนาองค์การ = Organization**

Development. กรุงเทพฯ: โครงการศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต. 2549.

สุนันทา เลานันท์. **การพัฒนาองค์การ** พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ดี.ดี. บุ๊คสโตร์. 2553.

สร้อยตระกูล (ตีวยานนท์) อรรถมานะ. **พฤติกรรมองค์การทฤษฎีและการประยุกต์** พิมพ์ครั้งที่ 4 กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. 2550.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. **การปลูกฝังและเสริมสร้างค่านิยมพื้นฐานการมีระเบียบวินัยและเคารพกฎหมาย**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา. 2537.

2) บทความ

พระเทพวรคุณ. (สมาน สุเมโธ). “ความฉลาด 3 อย่าง”. **แสงอีสาน**. ปีที่ 2 ฉบับที่ 7 ธันวาคม 2546 - กุมภาพันธ์ 2547.

3) วิทยานิพนธ์/ สารนิพนธ์/ งานวิจัย

จิตาภา เร่งมีศรีสุข. “**พุทธภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองท้องถิ่น เพื่อการสร้างการมีส่วนร่วมเชิงบูรณาการ ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา**”. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์. 2560.

ณัฐภรณ์ เอกนราจินดาวัฒน์. “**ภาวะผู้นำทางการบริหารการพัฒนา**”. สรุปรายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. 2559.

ยุติธรรม ปัทมะ. **บทความวิชาการเรื่อง “การปฏิรูปการปกครองส่วนท้องถิ่น**”. กรุงเทพฯ: กลุ่มงานวิจัยและข้อมูล สำนักวิชาการ. สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา. 2558.

สมโพชน กวักหิรัญ, **บูรณาการการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วยหลักปฏิบัติการสุธรรม, วิทยานิพนธ์ศาสนศษสตรดุษฎีบัณฑิต,บัณฑิตวิทยาลัย มหามกุฏราชวิทยาลัย, 2554’**

4) สื่อสารสนเทศอิเล็กทรอนิกส์

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร. **ข้อมูลสำนักงานส่งเสริมการปกครอง
ท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร. ออนไลน์. เข้าถึงได้จาก**

<http://samutsakhondla.go.th/order/detail/4867>. สืบเข้าเมื่อ 20 เมษายน 2564.

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร (อปท. สมุทรสาคร). **สำนักงานส่งเสริมการปกครอง
ท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร. ออนไลน์. เข้าถึงได้จาก**

<http://samutsakhondla.go.th/order/detail/4867>. สืบเข้าเมื่อ 20 เมษายน 2564.

5) เอกสารที่ไม่ได้ตีพิมพ์เผยแพร่

พระเทพวรคุณ. (สมาน สุเมโธ). **“ปีใหม่สุขใจด้วยธรรมะ”**. ขอนแก่น: วัดป่าแสงอรุณ, เอกสาร
ประกอบการบรรยาย. 2542.

2. ภาษาอังกฤษ

1) Book

Boles, H. W., & Davenport, J. A. **Introduction to Educational Leadership**. New York: Harper and Row. Bovee, L.C. , & Others. 1975.

Burby, Raymond J. **Fundamental of Leadership**. Massachusetts : Addison –Wesley Publishing Co. 1967.

Clark, John J. **Outline of Local Government of The United Kingdom**. London: Sir Issac Pitman and Son Ltd. 1957.

Cronbach, L.J. **Cronbach’s Alpha. Essentials of psychological testing**. Harper & Row, New York. 1971.

Covey, Stephen R. **The 7 Habits of Highly Effective People Powerful Lessons in Personal Change**. New York: A Fireside Book. 2007.

Davis, Keith; & Newstrom, J. W. **Human Behavior at Work : Organizational Behavior**. (7th ed.). New York: McGraw-Hill. 1985.

Bogardus, Emory S. **Leaders and leadership**. New York: Appleton century Crofts, Inc. 1934.

Greenberg, Jerald and Baron, Robert A. **Behavior in Organizations : Under**

- Stanading and Managing the Human Side of Work.** 8 th ed. Englewood Cliffs, NJ : Prentice Hall. 2003.
- Holloway, William V. **State and Local Government in the United States.** New York: McGraw-Hill. 1959.
- Halpin, T. B. **Theory and Research in Administration.** New York: MacMillian. 2006.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. **Determining Sample Size for Research Activities.** Educational and Psychological Measurement, NY., USA. 1970.
- Likert, Rensis. **New Pattern of Management.** New York : McGraw – Hill. 1989.
- Likert, Rensis. **“The Method of Constructing and Attitude Scale”, Reading in Attitude Theory and Measurement.** Fishbeic, Matin, Ed. New York : Wiley & Son. 1981.
- Montagu, Harris G. **Comparative Local Government.** Great Britain : William Brendon and Son. 1984.
- Normand L. Frigon, Sr.& Harry K. Jackson, Jr. **The Leader : Developing the Skills & Personal Qualities You Need to Lead Effectively.** New York : American Management Association, 1996.
- Owens, R.G. **Organizational behavior in education.** (3th ed.). New Jersey. 1987.
- Paul Hersey and Kenneth H. Blanchard. **Management of Organizational Behavior :Utilizing Human Resources.** Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice Hall. 1993.
- Robson, William A. **“Local Governmen” in Encyclopedia of Social Science.** New York: The .Macmillan. 1953.
- Stewart, B. and Newton, M. **“An Ideological Perspective on Participation : A Case for integration,”** Journal of Organization Change Management. 1989.
- The United National Educational, Scientific and cultural Organization : NESCO. **Therapy means different things to different people.** NY., UAS. 1982
- Warren, G. B. **Organization Development : Its Nature, Origins and Prospects.** Massachusetts : Addison-Wesley. 1996.
- Wit, Daniel. **A Comparative Survey of Local Government and Administration.** Bangkok: Kurusapha Press. 1967.

บุคลากรกรม

1. นายอุดม ไกรวัฒน์สุรณีย์

ตำแหน่ง นายกองค้การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร
สัมภาษณ์ 9 พฤษภาคม 2565

2. นายอภิชาติ โพธิ์ถนอม

ตำแหน่ง รองนายกองค้การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร
สัมภาษณ์ 24 มิถุนายน 2565

3. นายบรรพต จันทรวงษ์

ตำแหน่ง นายอำเภอกระทุ่มแบน
สัมภาษณ์ 27 กรกฎาคม 2565

4. นายบุญชู นิลถนอม

ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีนครอ้อมน้อย
สัมภาษณ์ 18 กรกฎาคม 2565

5. นายประยงค์ นอบน้อม

ตำแหน่ง นายกองค้การบริหารส่วนตำบลสวนส้ม
สัมภาษณ์ 16 กรกฎาคม 2565

6. นายเฉลิม เกตุแก้ว

ตำแหน่ง นายกองค้การบริหารส่วนตำบลคลองตัน
สัมภาษณ์ 15 มิถุนายน 2565

7. นายชินนทร์ ปุจฉาการ

ตำแหน่ง กำนันตำบลบางยาง
สัมภาษณ์ 30 พฤษภาคม 2565

8. นายชัยยศ สุขสาคร

ตำแหน่ง กำนันตำบลคลองตัน, อำเภอบ้านแพ้ว, จังหวัดสมุทรสาคร
สัมภาษณ์ 6 กันยายน 2565

9. นายพิษณุ สำรวรรื่น

ตำแหน่ง นายกองค้การบริหารส่วนตำบลบางยาง
สัมภาษณ์ 30 พฤษภาคม 2565

10. พระสมุห์สุทธิตย์ กตปุญโญ

ตำแหน่ง เจ้าอาวาส วัดใหม่คลองตันประชาสรรค์
สัมภาษณ์ 16 กรกฎาคม 2565

11. พระดิชฌ์พงษ์ สุกุโท

ตำแหน่ง เจ้าอาวาสวัดคลองตัน
สัมภาษณ์ 30 พฤษภาคม 2565

12. พระครูสังข์รักษ์สามารถ ผลปัญญา

ตำแหน่ง เจ้าอาวาสวัดบางน้ำวน
สัมภาษณ์ 25 พฤษภาคม 2565

13. พระมหาอาคม โกวิท

ตำแหน่ง เจ้าอาวาสวัดสธรรมาราม
สัมภาษณ์ 25 พฤษภาคม 2565

14. พระครูสิริสาครธรรม

ตำแหน่ง เจ้าอาวาสวัดท่ากระบือ
สัมภาษณ์ 27 มีนาคม 2565

15. พระอธิการสธรรม เขมกาโม

ตำแหน่ง เจ้าอาวาสวัดดอนไก่อี
สัมภาษณ์ 11 พฤษภาคม 2565



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

1. พระศรีรัชมมงคลบัณฑิต, รัช.

ตำแหน่ง หัวหน้าวิชาภาควิชาพุทธศาสตร์ คณะศาสนาและปรัชญา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วุฒิการศึกษา ป.ธ.9, ศน.ม.

2. พระมหามหวิรินทร์ ปริสุตโตโม, ผศ.ดร.

ตำแหน่ง รองอธิการบดีด้านวิจัยและนวัตกรรม มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วุฒิการศึกษา

3. ผศ.ดร.สมบูรณ์ วัฒนชะ

ตำแหน่ง อาจารย์มหาวิทยาลัยมหิดล
วุฒิการศึกษา

4. รศ.ดร.สุวิญ รัตตย์

ตำแหน่ง อาจารย์ประจำหลักสูตรศาสนศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วุฒิการศึกษา น.ธ.เอก, ป.ธ.7., พธ.บ., M.A., Ph.D.

5. ผศ.ดร.สุณี เวชประสิทธิ์

ตำแหน่ง อาจารย์ภาควิชาการบริหารการพยาบาลและพื้นฐานวิชาชีพ
คณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ มหาวิทยาลัยนวมินทราชิราช
คุณวุฒิ ป.พย., พย.ม., ศน.ด.



ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน บัณฑิตวิทยาลัย โทร. ๑๐๕๙-๑๐๖๓

ที่ อว ๗๙๐๕/ว ๐๖๙๙

วันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๔


เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ


เรียน พระมหามหวินทร์ ปุริสุตโตโม, ผศ.ดร.

ด้วย นายองอาจ เขียวงามดี เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๒๓๐๑๕๐๒๓๒๐๐๙ นักศึกษาหลักสูตร
ศาสนศาสตร์ดุขฎิบัณฑิต สาขาวิชาพุทธศาสนาและปรัชญา (BUDDHISM AND PHILOSOPHY) ของ บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อดุขฎิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธ
ปรัชญาเถรวาทในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรสาคร (DEVELOPMENT OF LEADERSHIP
ACCORDING TO THERAVADA BUDDHIST PHILOSOPHY IN LOCAL GOVERNMENT ORGANIZATION,
SAMUT SAKHON PROVINCE)” มีความประสงค์จะขอให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัยในฐานะที่เป็น
ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษา เพื่อเก็บข้อมูลเขียนดุขฎิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้ท่านตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้นักศึกษาเพื่อ
เก็บข้อมูลเขียนงานดุขฎิพนธ์ต่อไป สำหรับวันและเวลานักศึกษาจะเป็นผู้ไปติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์


ศาสตราจารย์
ดร.วิมล ตรี


๒๘/๑๒/๖๔



(พระศรีวินยาภรณ์, ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

๒๔๘ หมู่ที่ ๑ ถ.ศาลา-นครชัยศรี

ต.ศาลา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๖๐

ที่ อว ๗๙๐๕/๐๑๖๐

๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ
เจริญพร ผศ.ดร.สมบุญ วัฒนนะ

ด้วย นายองอาจ เขียวงามดี เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๒๓๐๑๕๐๒๓๒๐๐๙ นักศึกษาหลักสูตร
ศาสนศาสตร์ดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาพุทธศาสนาและปรัชญา (BUDDHISM AND PHILOSOPHY) ของ บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อดุสิตนิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธ
ปรัชญาเถรวาทในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรสาคร (DEVELOPMENT OF LEADERSHIP
ACCORDING TO THERAVADA BUDDHIST PHILOSOPHY IN LOCAL GOVERNMENT ORGANIZATION,
SAMUT SAKHON PROVINCE)” มีความประสงค์จะขอให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัยในฐานะที่เป็น
ผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษา เพื่อเก็บข้อมูลเขียนดุสิตนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้ท่านตรวจเครื่องมือวิจัย ให้นักศึกษาเพื่อ
เก็บข้อมูลเขียนงานดุสิตนิพนธ์ต่อไป สำหรับวันและเวลานักศึกษาจะเป็นผู้ไปติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อขอความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

ยอติกรรณ กงเมืองสีแก้ว
มีความเหมาะสมสอดคล้อง
กับ ทฤษฎี วิจัย เจริญพร
ซึ่งมี สัมพันธ์ เกี่ยวข้อง
น.น.อ.
6/12/2565

(พระศรีวินยาภรณ์, ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

อาคารสมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส (B 7.1)

๒๔๘ หมู่ที่ ๑ ถ.ศาลา-นครชัยศรี ต.ศาลา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐

โทร. ๐-๒๔๘๒-๔๕๐๑ โทรสาร : ๐-๒๔๔๔-๖๐๔๑



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน บัณฑิตวิทยาลัย โทร. ๑๐๕๙-๑๐๖๓

ที่ อว ๗๙๐๕/ว ๐๖๙๙

วันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ


เจริญพร รศ.ดร.สุวิญ รักสัตย์

ด้วย นายองอาจ เขียวงามดี เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๒๓๐๑๕๐๒๓๒๐๐๙ นักศึกษาหลักสูตร
ศาสนศาสตร์ดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาพุทธศาสนาและปรัชญา (BUDDHISM AND PHILOSOPHY) ของ บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธ
ปรัชญาเถรวาทในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรสาคร (DEVELOPMENT OF LEADERSHIP
ACCORDING TO THERAVADA BUDDHIST PHILOSOPHY IN LOCAL GOVERNMENT ORGANIZATION,
SAMUT SAKHON PROVINCE)” มีความประสงค์จะขอให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัยในฐานะที่เป็น
ผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษา เพื่อเก็บข้อมูลเขียนวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้ท่านตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้นักศึกษาเพื่อ
เก็บข้อมูลเขียนงานวิทยานิพนธ์ต่อไป สำหรับวันและเวลานักศึกษาจะเป็นผู้ไปติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมมาเพื่อขอความอนุเคราะห์


ขอสารทวงเครื่องมือนีแล้ว


(พระศรีวินยาภรณ์, ดร.)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๒๔๘ หมู่ที่ ๑ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี
ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๖๐

ที่ อว ๗๙๐๕/๐๑๖๐

๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ
เจริญพร ผศ.ดร.สุณี เวชประสิทธิ์

ด้วย นายองอาจ เขียวงามดี เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๒๓๐๑๕๐๒๓๒๐๐๙ นักศึกษาหลักสูตร
ศาสนศาสตร์คหกรรมศาสตร์ สาขาวิชาพุทธศาสนาและปรัชญา (BUDDHISM AND PHILOSOPHY) ของ บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธ
ปรัชญาเถรวาทในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรสาคร (DEVELOPMENT OF LEADERSHIP
ACCORDING TO THERAVADA BUDDHIST PHILOSOPHY IN LOCAL GOVERNMENT ORGANIZATION,
SAMUT SAKHON PROVINCE)” มีความประสงค์จะขอให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัยในฐานะที่เป็น
ผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษา เพื่อเก็บข้อมูลเขียนวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้ท่านตรวจเครื่องมือวิจัย ให้นักศึกษาเพื่อ
เก็บข้อมูลเขียนงานวิทยานิพนธ์ต่อไป สำหรับวันและเวลานักศึกษาคงเป็นผู้ไปติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อขอความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

ได้ตรวจเครื่องมือ
เรียบร้อยแล้ว

ผศ.ดร. สุณี เวชประสิทธิ์

(พระศรีวินยาภรณ์, ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

อาคารสมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส (B 7.1)

๒๔๘ หมู่ที่ ๑ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐

โทร. ๐-๒๔๘๒-๔๕๐๑ โทรสาร : ๐-๒๔๔๔-๖๐๔๑



ภาคผนวก ค
แบบสัมภาษณ์

แบบสัมภาษณ์เชิงลึก

เรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาทในองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร

ขอความกรุณาท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิ ได้กรุณาสละเวลาตอบคำถามต่อไปนี้อย่างละเอียด
ลึกซึ้งและครอบคลุมตามความเป็นจริงเพื่อนำข้อมูลมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนว
พุทธปรัชญาเถรวาทในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาครต่อไป โดยแบ่งแบบสัมภาษณ์
ออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาทในองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาทในองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลผู้ให้สัมภาษณ์

1. ชื่อ.....นามสกุล.....อายุ.....ปี

2. ที่อยู่ตามทะเบียนบ้าน.....เลขที่.....หมู่ที่.....ถนน.....ตำบล.....

อำเภอ.....จังหวัด.....รหัสไปรษณีย์.....โทร.....mail.....

3. ระดับการศึกษา(เรียงลำดับคุณวุฒิจากสูงสุด)

ก.ทางโลก

1.....

2.....

3.....

ข.ทางธรรม

1.....

2.....

3.....

4. ตำแหน่ง

1.....

2.....

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาทในองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร

2.1 การนำหลักธัมมัญญา (การรู้จักเหตุ) มาแก้ไขปัญหาการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรทั้ง 5
ด้าน ควรมีลักษณะอย่างไร?

1) ด้านการบริหารงานบุคคล

.....

.....

.....

2) ด้านการศึกษา

.....

.....

.....

3) ด้านการบริหารงบประมาณ

.....

.....

.....

4) ด้านสาธารณสุข

.....

.....

.....

5) ด้านการบริการสาธารณะ

.....

.....

.....

2.2 การนำหลักอรรถัตถยญาตา (การรู้จักผล)มาแก้ไขปัญหาการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรทั้ง 5 ด้าน ควรมีลักษณะอย่างไร?

1) ด้านการบริหารงานบุคคล

.....

.....

.....

2) ด้านการศึกษา

.....

.....

.....

3) ด้านการบริหารงบประมาณ

.....

.....

.....

4) ด้านสาธารณสุข

.....

.....

.....

5) ด้านการบริการสาธารณะ

.....

.....

.....

2.3 การนำหลักอรรถัตถยญาตา (การรู้จักตน)มาแก้ไขปัญหาการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรทั้ง 5 ด้าน ควรมีลักษณะอย่างไร?

1) ด้านการบริหารงานบุคคล

.....

.....

.....

2) ด้านการศึกษา

.....

.....

.....

3) ด้านการบริหารงบประมาณ

.....

.....

.....

4) ด้านสาธารณสุข

.....

.....

.....

5) ด้านการบริการสาธารณะ

.....

.....

.....

2.4 การนำหลักมัตตัญญูตา (การรู้จักประมาณ)มาแก้ไขปัญหาการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรทั้ง 5 ด้าน ควรมีลักษณะอย่างไร?

1) ด้านการบริหารงานบุคคล

.....

.....

.....

2) ด้านการศึกษา

.....

.....

.....

3) ด้านการบริหารงบประมาณ

.....

.....

.....

4) ด้านสาธารณสุข

.....

.....

.....

5) ด้านการบริการสาธารณะ

.....

.....

.....

2.5 การนำหลักกาลัญญา (การรู้จักกาล) มาแก้ไขปัญหาการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรทั้ง 5 ด้าน ควรมีลักษณะอย่างไร?

1) ด้านการบริหารงานบุคคล

.....

.....

.....

2) ด้านการศึกษา

.....

.....

.....

3) ด้านการบริหารงบประมาณ

.....

.....

.....

4) ด้านสาธารณสุข

.....

.....

.....

5) ด้านการบริการสาธารณะ

.....

.....

.....

2.6 การนำหลักปรัชญา (การรู้จักชุมชน) มาแก้ไขปัญหาการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรทั้ง 5 ด้าน ควรมีลักษณะอย่างไร?

1) ด้านการบริหารงานบุคคล

.....

.....

.....

2) ด้านการศึกษา

.....

.....

.....

3) ด้านการบริหารงบประมาณ

.....

.....

.....

4) ด้านสาธารณสุข

.....

.....

.....

5) ด้านการบริการสาธารณะ

.....

.....

.....

2.7 การนำหลักบุคคลิยญา (การรู้จักบุคคล) มาแก้ไขปัญหาการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรทั้ง 5 ด้าน ควรมีลักษณะอย่างไร?

1) ด้านการบริหารงานบุคคล

.....

.....

.....

2) ด้านการศึกษา

.....

.....

.....

3) ด้านการบริหารงบประมาณ

.....

.....

.....

4) ด้านสาธารณสุข

.....

.....

.....

5) ด้านการบริการสาธารณะ

.....

.....

.....

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาทใน
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร

1. ความคิดเห็น

.....

.....

.....

2. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

3. รูปแบบที่เหมาะสมเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาทใน
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการให้สัมภาษณ์ มา ณ โอกาสนี้
นักศึกษาหลักสูตรศาสนศาสตร์ดุสิต
สาขาวิชาพุทธศาสนาและปรัชญา





ภาคผนวก ง

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์

1. นายอุดม ไกรวัฒนุสรณ์

ตำแหน่ง นายกองค้การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร
สัมภาษณ์ 9 กันยายน 2565

2. นายอภิชาติ โพธิ์ถนอม

ตำแหน่ง รองนายกองค้การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร
สัมภาษณ์ 24 กันยายน 2565

3. นายบรรพต จันทรวงษ์

ตำแหน่ง นายอำเภอกระทุ่มแบน
สัมภาษณ์ 27 ตุลาคม 2565

4. นายบุญชู นิลถนอม

ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีนครอ้อมน้อย
สัมภาษณ์ 18 ตุลาคม 2565

5. นายประยงค์ นอบน้อม

ตำแหน่ง นายกองค้การบริหารส่วนตำบลสวนส้ม
สัมภาษณ์ 16 พฤศจิกายน 2565

6. นายเฉลิม เกตุแก้ว

ตำแหน่ง นายกองค้การบริหารส่วนตำบลคลองตัน
สัมภาษณ์ 15 ธันวาคม 2565

7. นายชินนทร์ ปุจฉาการ

ตำแหน่ง กำนันตำบลบางยาง
สัมภาษณ์ 29 ธันวาคม 2565

8. นายชัยยศ สุขสาคร

ตำแหน่ง กำนันตำบลคลองตัน, อำเภอบ้านแพ้ว, จังหวัดสมุทรสาคร
สัมภาษณ์ 6 กันยายน 2565

9. พระสมุห์สุทธิชัย กตปุญโญ

ตำแหน่ง เจ้าอาวาส วัดใหม่คลองตันประชาสรรค์
สัมภาษณ์ 16 ตุลาคม 2565

10. พระดิชฌ์พงษ์ สุภโท

ตำแหน่ง เจ้าอาวาสวัดคลองตัน
สัมภาษณ์ 30 พฤศจิกายน 2565

11. พระครูสังฆรักษ์สามารถ ผลปัญญา

ตำแหน่ง เจ้าอาวาสวัดบางน้ำวน
สัมภาษณ์ 25 กุมภาพันธ์ 2565

12. พระมหาอาคม โกวิท

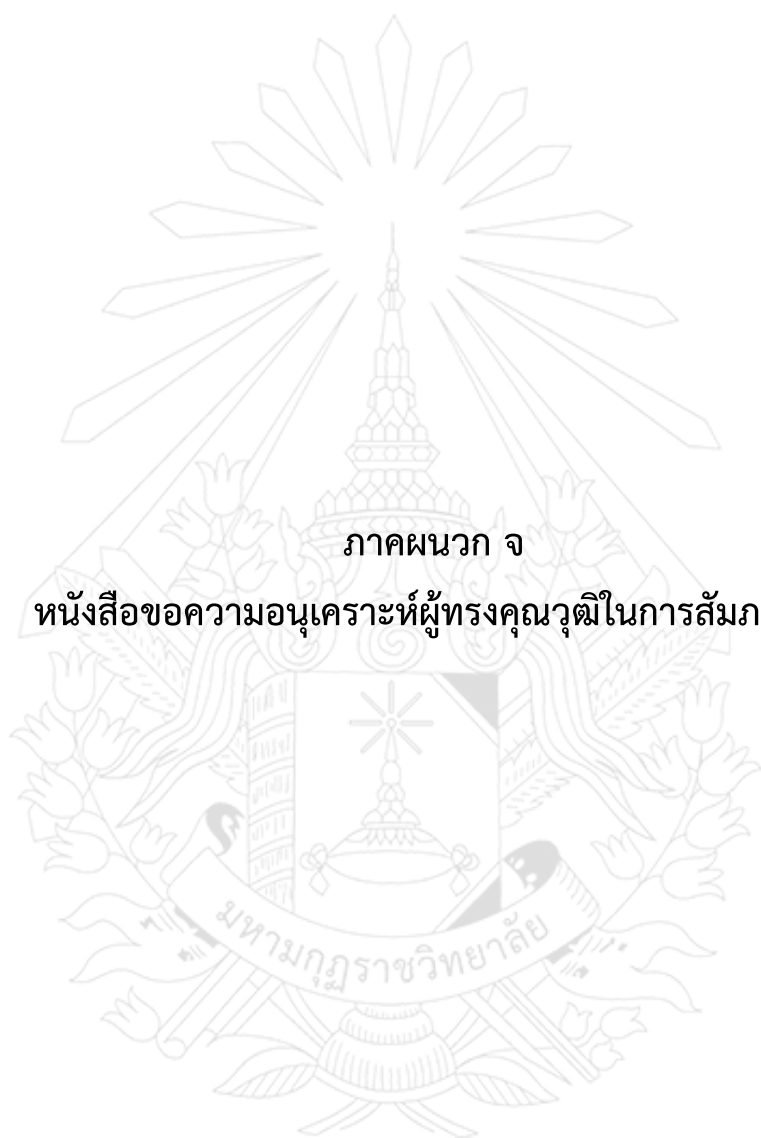
ตำแหน่ง เจ้าอาวาสวัดสหธรรมาราม
สัมภาษณ์ 25 มีนาคม 2565

13. พระครูสิริสาครธรรม

ตำแหน่ง เจ้าอาวาสวัดท่ากระบือ
สัมภาษณ์ 27 กันยายน 2565

14. พระอธิการสธรรม เขมกาโม

ตำแหน่ง เจ้าอาวาสวัดดอนไก่อี
สัมภาษณ์ 11 มีนาคม 2565



ภาคผนวก จ

หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๒๔๘ หมู่ที่ ๑ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี
ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๖๐

ที่ อว ๗๙๐๕/ว ๐๐๗๑

๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์
เจริญพร นายอุดม ไกรวัฒน์สุนทรณ์ นายองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์

ด้วย นายองอาจ เขียวงามดี เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๒๓๐๑๕๐๒๓๒๐๐๙ นักศึกษาหลักสูตร
ศาสนศาสตร์ดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาพุทธศาสนาและปรัชญา (BUDDHISM AND PHILOSOPHY) ของ บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาภาวะผู้นำตามแนว
พุทธปรัชญาเถรวาทในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรสาคร (DEVELOPMENT OF LEADERSHIP
ACCORDING TO THERAVADA BUDDHIST PHILOSOPHY IN LOCAL GOVERNMENT ORGANIZATION,
SAMUT SAKHON PROVINCE)” มีความประสงค์จะขอให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์ฯ เพื่อเป็นข้อมูล
การเขียนงานวิทยานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์ดังกล่าว สำหรับวัน และ
เวลานักศึกษาจะเป็นผู้ไปติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมมาเพื่อขอความอนุเคราะห์

อินชฌณีให้สัมภาษณ์

ขอเจริญพร

(พระศรีวินยาภรณ์, ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

อาคารสมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส (B 7.1)

๒๔๘ หมู่ที่ ๑ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐

โทร. ๐-๒๔๔๔-๖๐๐๐ ต่อ ๑๐๕๕ โทรสาร : ๐-๒๔๔๔-๖๐๔๑

เบอร์ติดต่อกับ นายองอาจ เขียวงามดี ๐๘๑-๘๓๔-๕๙๘๘



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๒๔๘ หมู่ที่ ๑ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี
ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๖๐

ที่ อว ๗๙๐๕/ว ๐๐๗๑

๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์
เจริญพร นายอภิชาติ โพธิ์ถนอม รองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์

ด้วย นายองอาจ เขียวงามดี เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๒๓๐๑๕๐๒๓๒๐๐๙ นักศึกษาหลักสูตร
ศาสนศาสตร์ดุขฎิบัณฑิต สาขาวิชาพุทธศาสนาและปรัชญา (BUDDHISM AND PHILOSOPHY) ของ บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อดุขฎิวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาภาวะผู้นำตามแนว
พุทธปรัชญาเถรวาทในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรสาคร (DEVELOPMENT OF LEADERSHIP
ACCORDING TO THERAVADA BUDDHIST PHILOSOPHY IN LOCAL GOVERNMENT ORGANIZATION,
SAMUT SAKHON PROVINCE)” มีความประสงค์จะขอให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์ฯ เพื่อเป็นข้อมูล
การเขียนงานดุขฎิวิทยานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์ดังกล่าว สำหรับวัน และ
เวลานักศึกษาจะเป็นผู้ไปติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมมาเพื่อขอความอนุเคราะห์

ยินยอมให้สัมภาษณ์

ขอเจริญพร

อ.ท. เขียวงามดี

จ.ท. วิญญานกรณ

(พระศรีวิญญานกรณ, ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

อาคารสมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส (B 7.1)

๒๔๘ หมู่ที่ ๑ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐

โทร. ๐-๒๔๔๔-๖๐๐๐ ต่อ ๑๐๕๙ โทรสาร : ๐-๒๔๔๔-๖๐๔๑

เบอร์ติดต่อนายองอาจ เขียวงามดี ๐๘๑-๘๓๔-๕๙๘๘



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๒๕๘ หมู่ที่ ๑ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี
ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๕๕๔-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๕๕๔-๖๐๖๐

ที่ อว ๗๙๐๕/ว ๐๐๗๑

๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์
เจริญพร นายบรรพต จันทรวงษ์ นายอำเภอกระทุ่มแบน
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์

ด้วย นายองอาจ เขียวงามดี เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๒๓๐๑๕๐๒๓๒๐๐๙ นักศึกษาหลักสูตร
ศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธศาสนาและปรัชญา (BUDDHISM AND PHILOSOPHY) ของ บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาภาวะผู้นำตามแนว
พุทธปรัชญาเถรวาทในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรสาคร (DEVELOPMENT OF LEADERSHIP
ACCORDING TO THERAVADA BUDDHIST PHILOSOPHY IN LOCAL GOVERNMENT ORGANIZATION,
SAMUT SAKHON PROVINCE)” มีความประสงค์จะขอให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์ฯ เพื่อเป็นข้อมูล
การเขียนงานดุษฎีนิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์ดังกล่าว สำหรับวัน และ
เวลานักศึกษาจะเป็นผู้ไปติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมมาเพื่อขอความอนุเคราะห์

ยินยดณีนัดตั้งทพษณ์

ขอเจริญพร

(พระศรีวินยาภรณ์, ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

อาคารสมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส (B 7.1)

๒๕๘ หมู่ที่ ๑ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐

โทร. ๐-๒๕๕๔-๖๐๐๐ ต่อ ๑๐๕๕ โทรสาร : ๐-๒๕๕๔-๖๐๕๑

เบอร์ติดต่อ นายองอาจ เขียวงามดี ๐๘๑-๘๓๔-๕๕๘๘



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๒๔๘ หมู่ที่ ๑ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี
ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๕๕๔-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๕๕๔-๖๐๖๐

ที่ อว ๗๙๐๕/ว ๐๐๗๑

๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตเป็นวิทยุขออนุญาตในการให้สัมภาษณ์
เจริญพร นายบุญชู นิลนอม นายกเทศมนตรีนครอ้อมน้อย
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์

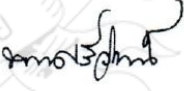
ด้วย นายองอาจ เขียวงามดี เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๒๓๐๑๕๐๒๓๒๐๐๙ นักศึกษาหลักสูตร
ศาสนศาสตร์ดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาพุทธศาสนาและปรัชญา (BUDDHISM AND PHILOSOPHY) ของ บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยุขออนุญาตเรื่อง “การพัฒนาภาวะผู้นำตามแนว
พุทธปรัชญาเถรวาทในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรสาคร (DEVELOPMENT OF LEADERSHIP
ACCORDING TO THERAVADA BUDDHIST PHILOSOPHY IN LOCAL GOVERNMENT ORGANIZATION,
SAMUT SAKHON PROVINCE)” มีความประสงค์จะขอให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์ฯ เพื่อเป็นข้อมูล
การเขียนงานวิทยุขออนุญาต

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย จึงใคร่ขออนุญาตเป็นวิทยุขออนุญาตในการสัมภาษณ์ดังกล่าว สำหรับวัน และ
เวลานักศึกษาจะเป็นผู้ไปติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมมาเพื่อขออนุญาตเป็นวิทยุขออนุญาต

ยินยอมให้สัมภาษณ์

ขอเจริญพร


(พระศรีวินยากรณ์, ดร.)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

อาคารสมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส (B 7.1)

๒๔๘ หมู่ที่ ๑ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐

โทร. ๐-๒๕๕๔-๖๐๐๐ ต่อ ๑๐๕๕ โทรสาร : ๐-๒๕๕๔-๖๐๔๑

เบอร์ติดต่อ นายองอาจ เขียวงามดี ๐๘๑-๘๓๔-๕๙๘๘



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๒๕๘ หมู่ที่ ๑ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี
ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๕๕๔-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๕๕๔-๖๐๖๐

ที่ อว ๗๙๐๕/ว ๐๐๗๑

๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์
เจริญพร นายประยงค์ นอบน้อม นายก อบต.สวนส้ม
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์

ด้วย นายองอาจ เขียวงามดี เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๒๓๐๑๕๐๒๓๒๐๐๙ นักศึกษาหลักสูตร
ศาสนศาสตร์ศษุภบัณฑิต สาขาวิชาพุทธศาสนาและปรัชญา (BUDDHISM AND PHILOSOPHY) ของ บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาภาวะผู้นำตามแนว
พุทธปรัชญาเถรวาทในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรสาคร (DEVELOPMENT OF LEADERSHIP
ACCORDING TO THERAVADA BUDDHIST PHILOSOPHY IN LOCAL GOVERNMENT ORGANIZATION,
SAMUT SAKHON PROVINCE)” มีความประสงค์จะขอให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์ฯ เพื่อเป็นข้อมูล
การเขียนงานวิทยานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์ดังกล่าว สำหรับวัน และ
เวลานักศึกษาจะเป็นผู้ไปติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมมาเพื่อขอความอนุเคราะห์

ยินยอมให้สัมภาษณ์

พ.อ.อ.อ.อ.อ.อ.

ขอเจริญพร

พระศรีวินยาภรณ์

(พระศรีวินยาภรณ์, ดร.)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

อาคารสมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส (B 7.1)

๒๕๘ หมู่ที่ ๑ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐

โทร. ๐-๒๕๕๔-๖๐๐๐ ต่อ ๑๐๕๕ โทรสาร : ๐-๒๕๕๔-๖๐๔๑

เบอร์ติดต่อ นายองอาจ เขียวงามดี ๐๘๑-๘๓๔-๕๕๘๘



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๒๔๘ หมู่ที่ ๑ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี
ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๕๕๕-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๕๕๕-๖๐๐๐

ที่ อว ๗๙๐๕/ว ๐๐๗๑

๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์
เจริญพร นายเฉลิม เกตุแก้ว นายก อบต.คลองตัน
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์

ด้วย นายองอาจ เขียวงามดี เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๒๓๐๑๕๐๒๓๒๐๐๙ นักศึกษาหลักสูตร
ศาสนศาสตร์ดุขฎิบัณฑิต สาขาวิชาพุทธศาสนาและปรัชญา (BUDDHISM AND PHILOSOPHY) ของ บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อดุขฎินิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาภาวะผู้นำตามแนว
พุทธปรัชญาเถรวาทในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรสาคร (DEVELOPMENT OF LEADERSHIP
ACCORDING TO THERAVADA BUDDHIST PHILOSOPHY IN LOCAL GOVERNMENT ORGANIZATION,
SAMUT SAKHON PROVINCE)” มีความประสงค์จะขอให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์ฯ เพื่อเป็นข้อมูล
การเขียนงานดุขฎินิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์ดังกล่าว สำหรับวัน และ
เวลานักศึกษาจะเป็นผู้ไปติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมมาเพื่อขอความอนุเคราะห์

ฉันยคณีนันท์พภพณ์
เฉลิม เกตุแก้ว

ขอเจริญพร

(พระศรีวินยากรณ์, ดร.)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

อาคารสมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส (B 7.1)

๒๔๘ หมู่ที่ ๑ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐

โทร. ๐-๒๕๕๕-๖๐๐๐ ต่อ ๑๐๕๕ โทรสาร : ๐-๒๕๕๕-๖๐๕๑

เบอร์ติดต่อ นายองอาจ เขียวงามดี ๐๘๑-๘๓๔-๕๙๘๘



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๒๔๘ หมู่ที่ ๑ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี
ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๕๕๕-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๕๕๕-๖๐๖๐

ที่ อว ๗๙๐๕/ว ๐๐๗๑

๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์
เจริญพร นายชนินทร์ ปุจฉาการ กำนันตำบลบางยาง
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์

ด้วย นายองอาจ เขียวงามดี เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๒๓๐๑๕๐๒๓๒๐๐๙ นักศึกษาหลักสูตร
ศาสนศาสตร์ดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาพุทธศาสนาและปรัชญา (BUDDHISM AND PHILOSOPHY) ของ บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาภาวะผู้นำตามแนว
พุทธปรัชญาเถรวาทในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรสาคร (DEVELOPMENT OF LEADERSHIP
ACCORDING TO THERAVADA BUDDHIST PHILOSOPHY IN LOCAL GOVERNMENT ORGANIZATION,
SAMUT SAKHON PROVINCE)” มีความประสงค์จะขอให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์ฯ เพื่อเป็นข้อมูล
การเขียนงานวิทยานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์ดังกล่าว สำหรับวัน และ
เวลานักศึกษาจะเป็นผู้ไปติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อขอความอนุเคราะห์

ยินยอมให้สัมภาษณ์

ขอเจริญพร

เจริญพร ปุจฉาการ

(พระศรีวินยาภรณ์, ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

อาคารสมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส (B 7.1)

๒๔๘ หมู่ที่ ๑ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐

โทร. ๐-๒๕๕๕-๖๐๐๐ ต่อ ๑๐๕๙ โทรสาร : ๐-๒๕๕๕-๖๐๕๑

เบอร์ติดต่อ นายองอาจ เขียวงามดี ๐๘๑-๘๓๔-๕๙๘๘๘



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๒๔๘ หมู่ที่ ๑ ถ.ศาลาया-นครชัยศรี
ต.ศาลาया อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๖๐

ที่ อว ๗๙๐๕/ว ๐๐๗๑

๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์

เจริญพร นายชัยศ สุขสาคร กำนันตำบลคลองตัน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์

ด้วย นายองอาจ เขียวงามดี เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๒๓๐๑๕๐๒๓๒๐๐๙ นักศึกษาหลักสูตร
ศาสนศาสตร์ดุขฎิบัณฑิต สาขาวิชาพุทธศาสนาและปรัชญา (BUDDHISM AND PHILOSOPHY) ของ บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อดุขฎิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาภาวะผู้นำตามแนว
พุทธปรัชญาเถรวาทในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรสาคร (DEVELOPMENT OF LEADERSHIP
ACCORDING TO THERAVADA BUDDHIST PHILOSOPHY IN LOCAL GOVERNMENT ORGANIZATION,
SAMUT SAKHON PROVINCE)” มีความประสงค์จะขอให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์ฯ เพื่อเป็นข้อมูล
การเขียนงานดุขฎิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์ดังกล่าว สำหรับวัน และ
เวลานักศึกษาจะเป็นผู้ไปติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมมาเพื่อขอความอนุเคราะห์

อโณมโณโณ

ขอเจริญพร

(พระศรีวินยาภรณ์, ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

อาคารสมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส (B 7.1)

๒๔๘ หมู่ที่ ๑ ถ.ศาลาया-นครชัยศรี ต.ศาลาया อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐

โทร. ๐-๒๔๔๔-๖๐๐๐ ต่อ ๑๐๕๙ โทรสาร : ๐-๒๔๔๔-๖๐๕๑

เบอร์ติดต่อ นายองอาจ เขียวงามดี ๐๘๑-๘๓๔-๕๙๘๘



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๒๔๘ หมู่ที่ ๑ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี
ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๖๐

ที่ อว ๗๙๐๕/ว ๐๐๗๑

๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๕

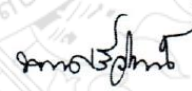
เรื่อง ขออนุญาตเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์
เรียน พระสมุห์ สุทธิย์ กตปุณฺโณ เจ้าอาวาส วัดใหม่คลองตันประชาสรรค์
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์

ด้วย นายองอาจ เขียวงามดี เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๒๓๐๑๕๐๒๓๒๐๐๙ นักศึกษาหลักสูตร
ศาสนศาสตร์ดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาพุทธศาสนาและปรัชญา (BUDDHISM AND PHILOSOPHY) ของ บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาภาวะผู้นำตามแนว
พุทธปรัชญาเถรวาทในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรสาคร (DEVELOPMENT OF LEADERSHIP
ACCORDING TO THERAVADA BUDDHIST PHILOSOPHY IN LOCAL GOVERNMENT ORGANIZATION,
SAMUT SAKHON PROVINCE)” มีความประสงค์จะขอให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์ฯ เพื่อเป็น
ข้อมูลการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย จึงใคร่ขออนุญาตจากท่านในการสัมภาษณ์ดังกล่าว สำหรับ
วัน และเวลานักศึกษาจะเป็นผู้ไปติดต่อกับพระเดชพระคุณด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาต

ขออนุญาตสัมภาษณ์
พลสมุห์ สุทธิย์ กตปุณฺโณ เรียนมาด้วยความนับถือ


(พระศรีวินยาภรณ์, ดร.)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

อาคารสมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส (B 7.1)

๒๔๘ หมู่ที่ ๑ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐

โทร. ๐-๒๔๔๔-๖๐๐๐ ต่อ ๑๐๕๙ โทรสาร : ๐-๒๔๔๔-๖๐๕๑

เบอร์ติดต่อ นายองอาจ เขียวงามดี ๐๘๑-๘๓๔-๕๙๘๘



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๒๔๘ หมู่ที่ ๑ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี
ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๖๐

ที่ อว ๗๙๐๕/ว ๐๐๗๑

๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์
เรียน พระดิฉันขพงศ์ สุภโท เจ้าอาวาส วัดคลองตัน
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์

ด้วย นายองอาจ เขียวงามดี เลขทะเบียนนักศึกษา ๒๒๓๐๑๕๐๒๓๒๐๐๙ นักศึกษาหลักสูตร
ศาสนศาสตร์ดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาพุทธศาสนาและปรัชญา (BUDDHISM AND PHILOSOPHY) ของ บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาภาวะผู้นำตามแนว
พุทธปรัชญาเถรวาทในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรสาคร (DEVELOPMENT OF LEADERSHIP
ACCORDING TO THERAVADA BUDDHIST PHILOSOPHY IN LOCAL GOVERNMENT ORGANIZATION,
SAMUT SAKHON PROVINCE)” มีความประสงค์จะขอให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์ฯ เพื่อเป็น
ข้อมูลการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการสัมภาษณ์ดังกล่าว สำหรับ
วัน และเวลานักศึกษาจะเป็นผู้ไปติดต่อกับพระเดชพระคุณด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์

อเนกมาทิสมาท เสน์

เรียนมาด้วยความนับถือ

พระศรีวินยาภรณ์

พระศรีวินยาภรณ์

(พระศรีวินยาภรณ์, ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

อาคารสมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส (B 7.1)

๒๔๘ หมู่ที่ ๑ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐

โทร. ๐-๒๔๔๔-๖๐๐๐ ต่อ ๑๐๕๙ โทรสาร : ๐-๒๔๔๔-๖๐๔๑

เบอร์ติดต่อ นายองอาจ เขียวงามดี ๐๘๑-๘๓๔-๕๙๘๘



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๒๔๘ หมู่ที่ ๑ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี
ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๕๕๕-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๕๕๕-๖๐๖๐

ที่ อว ๗๙๐๕/ว ๐๐๗๑

๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์
เรียน พระครูสังฆรักษ์ สามารถ ผลบุญโย เจ้าอาวาส วัดบางน้ำวน
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์

ด้วย นายองอาจ เขียวงามดี เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๒๓๐๑๕๐๒๓๒๐๐๙ นักศึกษาหลักสูตร
ศาสนศาสตร์ดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาพุทธศาสนาและปรัชญา (BUDDHISM AND PHILOSOPHY) ของ บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อดุสิตนิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาภาวะผู้นำตามแนว
พุทธปรัชญาเถรวาทในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรสาคร (DEVELOPMENT OF LEADERSHIP
ACCORDING TO THERAVADA BUDDHIST PHILOSOPHY IN LOCAL GOVERNMENT ORGANIZATION,
SAMUT SAKHON PROVINCE)” มีความประสงค์จะขอให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์ฯ เพื่อเป็น
ข้อมูลการเขียนงานดุสิตนิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์ดังกล่าว สำหรับวัน และ
เวลานักศึกษาจะเป็นผู้ไปติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์

ยินยอมให้สัมภาษณ์

เรียนด้วยความนับถือ

พระครูสังฆรักษ์สามารถ ผลบุญโย

พระศรีวินยาภรณ์

(พระศรีวินยาภรณ์, ดร.)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

อาคารสมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส (B 7.1)

๒๔๘ หมู่ที่ ๑ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐

โทร. ๐-๒๕๕๕-๖๐๐๐ ต่อ ๑๐๕๙ โทรสาร : ๐-๒๕๕๕-๖๐๔๑

เบอร์ติดต่อ นายองอาจ เขียวงามดี ๐๘๑-๘๓๔-๕๙๘๘



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๒๔๘ หมู่ที่ ๑ ต.ศาลายา-นครชัยศรี
ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๕๕๕-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๕๕๕-๖๐๖๐

ที่ อว ๗๙๐๕/ว ๐๐๗๑

๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์
เรียน พระมหาอาคม โกวิท ปริยงค์ เจ้าอาวาส วัดสหธรรมาราม
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์

ด้วย นายองอาจ เขียวงามดี เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๒๓๐๑๕๐๒๓๒๐๐๙ นักศึกษาหลักสูตร
ศาสนศาสตร์ดุขฎิบัณฑิต สาขาวิชาพุทธศาสนาและปรัชญา (BUDDHISM AND PHILOSOPHY) ของ บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อดุขฎิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาภาวะผู้นำตามแนว
พุทธปรัชญาเถรวาทในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรสาคร (DEVELOPMENT OF LEADERSHIP
ACCORDING TO THERAVADA BUDDHIST PHILOSOPHY IN LOCAL GOVERNMENT ORGANIZATION,
SAMUT SAKHON PROVINCE)” มีความประสงค์จะขอให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์ฯ เพื่อเป็นข้อมูล
การเขียนงานดุขฎิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์ดังกล่าว สำหรับวัน และ
เวลานักศึกษาจะเป็นผู้ไปติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์

ยินยอมให้สัมภาษณ์

เรียนด้วยความนับถือ

พระมหาอาคม โกวิท ปริยงค์

(พระศรีวินยาภรณ์, ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

อาคารสมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส (B 7.1)

๒๔๘ หมู่ที่ ๑ ต.ศาลายา-นครชัยศรี ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐

โทร. ๐-๒๕๕๕-๖๐๐๐ ต่อ ๑๐๕๙ โทรสาร : ๐-๒๕๕๕-๖๐๕๑

เบอร์ติดต่อ นายองอาจ เขียวงามดี ๐๘๑-๘๓๔-๕๙๘๘



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๒๔๘ หมู่ที่ ๑ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี
ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๕๔๔-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๕๔๔-๖๐๖๐

ที่ อว ๗๙๐๕/ว ๐๐๗๑

๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์
เรียน พระครู สิริสาครธรรม เจ้าอาวาส วัดท่ากระเบือ
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์

ด้วย นายองอาจ เขียวงามดี เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๒๓๐๑๕๐๒๓๒๐๐๙ นักศึกษาหลักสูตร
ศาสนศาสตร์ดุขฎิบัณฑิต สาขาวิชาพุทธศาสนาและปรัชญา (BUDDHISM AND PHILOSOPHY) ของ บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อดุขฎิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาภาวะผู้นำตามแนว
พุทธปรัชญาเถรวาทในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรสาคร (DEVELOPMENT OF LEADERSHIP
ACCORDING TO THERAVADA BUDDHIST PHILOSOPHY IN LOCAL GOVERNMENT ORGANIZATION,
SAMUT SAKHON PROVINCE)” มีความประสงค์จะขอให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์ฯ เพื่อเป็นข้อมูล
การเขียนงานดุขฎิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์ดังกล่าว สำหรับวัน และ
เวลานักศึกษาจะเป็นผู้ไปติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์

ยินยอมให้สัมภาษณ์

พระครู สิริสาคร อ.

เรียนด้วยความนับถือ

พระศรีวินยาภรณ์

(พระศรีวินยาภรณ์, ดร.)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
อาคารสมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส (B 7.1)
๒๔๘ หมู่ที่ ๑ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
โทร. ๐-๒๕๔๔-๖๐๐๐ ต่อ ๑๐๕๙ โทรสาร : ๐-๒๕๔๔-๖๐๕๑
เบอร์ติดต่อ นายองอาจ เขียวงามดี ๐๘๑-๘๓๔-๕๙๘๘



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๒๔๘ หมู่ที่ ๑ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี
ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๕๕๔-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๕๕๔-๖๐๖๐

ที่ อว ๗๙๐๕/ว ๐๐๗๑

๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์
เรียน พระอธิการ สหธรรม เขมกาโม เจ้าอาวาส วัดดอนไถ่
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์

ด้วย นายองอาจ เขียวงามดี เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๒๓๐๑๕๐๒๓๒๐๐๙ นักศึกษาหลักสูตรศาสนศาสตร์ดุขฎิบัณฑิต สาขาวิชาพุทธศาสนาและปรัชญา (BUDDHISM AND PHILOSOPHY) ของ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อดุขฎิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาทในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรสาคร (DEVELOPMENT OF LEADERSHIP ACCORDING TO THERAVADA BUDDHIST PHILOSOPHY IN LOCAL GOVERNMENT ORGANIZATION, SAMUT SAKHON PROVINCE)” มีความประสงค์จะขอให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์ฯ เพื่อเป็นข้อมูลการเขียนงานดุขฎิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์ดังกล่าว สำหรับวัน และเวลานักศึกษาระจะเป็นผู้ไปติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์

อินชณมทิทส์สัมภพณ

เรียนด้วยความนับถือ

พระอธิการ สหธรรม เขมกาโม

พระศรีวินยาภรณ์

(พระศรีวินยาภรณ์, ดร.)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

อาคารสมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส (B 7.1)

๒๔๘ หมู่ที่ ๑ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐

โทร. ๐-๒๕๕๔-๖๐๐๐ ต่อ ๑๐๕๕ โทรสาร : ๐-๒๕๕๔-๖๐๕๑

เบอร์ติดต่อ นายองอาจ เขียวงามดี ๐๘๑-๘๓๔-๕๙๘๘



ภาคผนวก ฉ

หนังสือรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมการทำวิจัยในคน



ที่ จว.๑๗๓/๒๕๖๕

เอกสารรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมการทำวิจัยในคน
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

๑. ชื่อโครงการวิจัย

ชื่อเรื่อง : การพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาทในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร

TITLE : THE DEVELOPMENT OF LEADERSHIP ACCORDING TO THERAVADA BUDDIST PHILOSOPHY IN LOCAL GOVERNMENT ORGANIZATION, SAMUT SAKHON PROVINCE

๒. ชื่อหัวหน้าโครงการวิจัย

องอาจ เขียวงามดี

๓. ผลการพิจารณาของคณะกรรมการจริยธรรมการทำวิจัยในคน

คณะกรรมการจริยธรรมการทำวิจัยในคน สถาบันวิจัยญาณสังวร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๕ วันที่ ๒๓ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ มติที่ ๒๗๐/๒๕๖๕ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า โครงการวิจัยดังกล่าวเป็นไปตามหลักการของจริยธรรมการทำวิจัยในคน โดยที่ผู้วิจัยเคารพสิทธิและศักดิ์ศรี ในความเป็นมนุษย์ ไม่มีการล่วงละเมิดสิทธิ และไม่ก่อให้เกิดอันตรายแก่ตัวอย่างการวิจัย กลุ่มตัวอย่าง และผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัย

จึงเห็นสมควรให้ดำเนินการวิจัยในขอบข่ายของโครงการวิจัยที่เสนอได้ ตั้งแต่วันที่ออกเอกสารรับรองผลการพิจารณาการทำวิจัยในคนฉบับนี้ จนถึงวันที่ ๒๓ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

ออกให้ ณ วันที่ ๒๓ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

ลงนาม

(พระมหามชวินทร์ ปุริสุตตโม, ผศ.ดร.)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการทำวิจัยในคน
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ประวัติผู้วิจัย



ชื่อผู้วิจัย

นายองอาจ เขียวงามดี

เกิด

วันอาทิตย์ ที่ 5 มีนาคม พ.ศ. 2510

ภูมิลำเนา

ต.ท่าไม้ อ.กระทุ่มแบน จ.สมุทรสาคร

การศึกษา

ปี พ.ศ.2546 จบปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาการพัฒนชุมชน

สถาบันราชภัฏนครปฐม

ปี พ.ศ.2549 จบปริญญาโท ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ประวัติการทำงาน

ปี พ.ศ.2542 - 2550 ผู้ใหญ่บ้าน ม. 10 ต.ท่าไม้ อ.กระทุ่มแบน จ.สมุทรสาคร

ปี พ.ศ. 2548 - 2549 ผู้ช่วยดำเนินงานสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร

ปี พ.ศ.2550 - ปัจจุบัน รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าไม้ อ.กระทุ่มแบน

จ. สมุทรสาคร

ปี พ.ศ. 2565 ที่ปรึกษาประจำสมาชิกวุฒิสภาด้านเครือข่ายจังหวัดวิถีใหม่ :

สมุทรสาคร (ของนายแพทย์พลเดช ปิ่นประทีป)

ที่อยู่ปัจจุบัน

51 ม. 10 ตำบลท่าไม้ อำเภอกะทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร