



การพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพลธรรมของผู้บริหาร เทศบาลเมือง

ลำตาเสา อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

BALA-DHAMMA STYLE LEADERSHIP DEVELOPMENT OF LAMTASAO

CITY MUNICIPALITY ADMINISTRATORS, WANGNOI DISTRICT,

PHRA NAKORN SRI AYUTHAYA PROVINCE

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร์

พระพุทธรูป พุทธวโร (ลพทองคำ)

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

พุทธศักราช ๒๕๖๗



การพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพลธรรมของผู้บริหาร เทศบาลเมือง
ลำตาเสา อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา



พระพุทธรูป พุทธวโร (ลพทองคำ)

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๖๗

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)



Bala-Dhamma Style Leadership Development of Lamtasao
City Municipality Administrators, Wangnoi District,
Phra Nakorn Sri Ayuthaya Province

Phra Puttaphon Bhuddhavarro (Lopthongkham)

A Research Paper Submitted in Partial Fulfillment of
the Requirements for the Degree of
Master of Public Administration

Graduate School
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
C.E. 2024

(Copyright by Mahachulalongkornrajavidyalaya University)



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับสารนิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพลธรรมของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอลำตาบาก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

(พระสุธีรัตนบัณฑิต, รศ.ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการตรวจสอบสารนิพนธ์

ประธานกรรมการ

(รศ. ดร.สุรพล สุธะพรหม)

กรรมการ

(รศ. ดร.อภิชาติ พานสุวรรณ)

กรรมการ

(ผศ. ดร.สุรียา รักษาเมือง)

กรรมการ

(ผศ. ดร.รัฐพล เย็นใจมา)

กรรมการ

(ผศ. ดร.หิฏฐกรณ์ แก่นท้าว)

คณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์

ผศ. ดร.รัฐพล เย็นใจมา

ประธานกรรมการ

ผศ. ดร.หิฏฐกรณ์ แก่นท้าว

กรรมการ

ชื่อผู้วิจัย

(พระพุทธรูป พุทธโร)

ชื่อสารนิพนธ์ : การพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพลธรรมของผู้บริหารเทศบาลเมือง
ลำตาเสา อำเภอลำดวน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ผู้วิจัย : พระพุทธพร พุทธโร (ลพทองคำ)

ปริญญา : รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

คณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์

- : ผศ. ดร.รัฐพล เย็นใจมา, พธ.บ. (บริหารรัฐกิจ),
พธ.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์), พธ.ด. (รัฐประศาสนศาสตร์)
- : ผศ. ดร.พัชรกรรณ์ แก่นท้าว, พธ.บ. (เศรษฐศาสตร์),
รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต), พธ.ด. (รัฐประศาสนศาสตร์)

วันสำเร็จการศึกษา : ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๗

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ๑. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอลำดวน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๒. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักพลธรรมกับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอลำดวน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๓. เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพลธรรมของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอลำดวน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้ดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี โดยการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ ๐.๘๙๔ เก็บข้อมูลจากประชากร คือ ผู้บริหารและบุคลากรของเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอลำดวน จังหวัดพระนครศรีอยุธยาจำนวน ๑๓๓ คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ ขั้นตอนการวิจัยเชิงคุณภาพใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน ๙ รูปหรือคน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า

๑. ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอลำดวน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๒๔$, S.D. ๐.๖๕) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านมุ่งมั่นหรือกิจสัมพันธ์ ($\bar{X} = ๔.๒๖$, S.D. ๐.๖๖) รองลงมา ด้านมุ่งสัมพันธ์ภาพ หรือ มิตรสัมพันธ์ ($\bar{X} = ๔.๒๕$, S.D. ๐.๗๒) และสุดท้าย ได้แก่ ด้านมุ่งประสิทธิผล ($\bar{X} = ๔.๒๒$, S.D. ๐.๗๔)

๒. ความสัมพันธ์ระหว่างหลักพลธรรมกับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอลำดวน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า หลักพลธรรมกับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($R = .๕๑๕^{**}$) หลักพลธรรมมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า หลักพลธรรมกับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านมุ่งงานหรือกิจสัมพันธ์ โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($R = .๕๓๗^{**}$) หลักพลธรรมมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า หลักพลธรรมกับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านมุ่งสัมพันธ์ภาพ หรือ มิตรสัมพันธ์ โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับน้อย ($R = .๔๗๔^{**}$) หลักพลธรรมมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า หลักพลธรรมกับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านมุ่งประสิทธิผล โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับน้อย ($R = .๔๑๔^{**}$)

๓. ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพลธรรมของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอลำดวน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา คือ ยังยึดมั่นในวิธีการที่เคยปฏิบัติมา มีการจำกัดการรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน กังวลและกลัวความเสี่ยงหรือความผิดพลาดจนไม่กล้าตัดสินใจ ปัญหาด้านมนุษยสัมพันธ์ในที่ทำงาน การสื่อสารที่ไม่ชัดเจน ข้อเสนอแนะ คือ ผู้บริหารควรมุ่งเน้นในการเป็นผู้นำโดยใช้หลักพลธรรม (พละ ๔) เพื่อก่อให้เกิดภาวะผู้นำที่มีกำลัง มีความมั่นใจต่อการบริหารตนเอง บริหารงาน และบริหารคน คือการนำเอาหลักธรรม (พละ ๔) ทั้ง ๔ ด้านประกอบด้วย ๑) ปัญญาพละ กำลังแห่งปัญญา ได้แก่ การพัฒนาตนเองฝึกฝนให้ความสนใจการเรียนรู้วิธีการบริหารงาน กระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ตลอดชีวิต พัฒนาตนเองให้กล้าตัดสินใจ หมั่นพัฒนาขีดความสามารถของตนเองเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทั้งพัฒนาบุคลิกลักษณะที่เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ ๒) วิริยะพละ ได้แก่ กำลังความขยันหมั่นเพียร ขยันอดทนมุ่งมั่นตั้งใจทำงานด้วยความเพียรพยายาม มีเป้าหมายวางแผนการทำงานอย่างชัดเจน ไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรค เป็นต้นแบบและเป็นตัวอย่างที่ดีและเหมาะสมในการทำงาน ๓) อดิวิชพละ กำลังความสุจริต ได้แก่ การปฏิบัติหน้าที่อย่างซื่อตรงและซื่อสัตย์สุจริตมีคุณธรรม จริยธรรม สร้างวัฒนธรรมของการทำงานให้มีความสุจริตเที่ยงธรรมมีคุณพินิจที่เป็นกลางต่อทุกฝ่าย สร้างระบบการตรวจสอบและประเมินผลงานให้มีความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ ๔) สังคหะพละ กำลังการสงเคราะห์ ได้แก่ การมีมนุษยสัมพันธ์เป็นเลิศ มีจิตใจดี มีเมตตา มีความกรุณา เห็นอกเห็นใจผู้ร่วมงาน ยึดผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ส่งเสริมสนับสนุนและให้ความช่วยเหลือทั้งในเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัวตามแต่สมควร มีศิลปะในการสื่อสารสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ร่วมงาน บริหารอำนาจหน้าที่ตนเองให้เกิดประโยชน์สูงสุด

Thesis Title : Leadership development based on Bala-dhamma principles of Lam Ta Sao Municipal Administrators Wang Noi District, Ayutthaya Province

Researcher : Phra Puthaphon Bhuddhavallo (Lopthongkam)

Degree : Master of Public Administration

Thesis Supervisory Committee

: Asst.Prof. Dr. Rattapol Yenjaima, B.A. (public administration), M.A. (Public Administration), Ph.D. (Public Administration)

: Asst. Prof. Dr. Hatthakorn Kaen Thao, B.A. (Economics), M.A. (Master of Public Administration), Ph.D. (Public Administration)

Graduation Date : July 14, 2024

Abstract

Objectives of this research were: 1. To study the level of leadership of Lam Ta Sao Municipal Administrators. Wang Noi District, Ayutthaya Province 2. To study the relationship between the principle Bala-hamma and the leadership development of Lam Ta Sao Municipal Administrators. Wang Noi District, Ayutthaya Province 3. To study the problems, obstacles and suggestions for leadership development according to the principles of Bala-dhamma of Lam Ta Sao Municipal Administrators. Wang Noi District, Ayutthaya Province, conducted by the mixed research methods. The quantitative research used a questionnaire with a total confidence of 0.894, to collect data from 133 samples namely executives and personnel of Lam Ta Sao Municipality, Wang Noi District, Ayutthaya Province. Data were analyzed by frequency, percentage, mean standard deviation and correlation coefficient The qualitative research used in-depth interviewing 9 key informants and analyze data by content. descriptive interpretation

Findings were as follows:

1. Leadership level of Lam Ta Sao Municipal Administrators, Wang Noi District, Ayutthaya Province was found that the overall level was at very high level ($\bar{X}$ = 4.24, S.D.=0.65) When considering each aspect, it was found that the aspects with the highest averages were: work or business relations ($\bar{X}$ = 4.26, S.D.=0.66), followed by visual relations or friendly relations ($\bar{X}$ = 4.25, S.D.=0.72) and finally, the productive aspect ($\bar{X}$ = 4.22, S.D.= 0.74)

2. The relationship between the principle of Bala-dhamma and leadership development of Lam Ta Sao Municipal Administrators, Wang Noi District, Ayutthaya Province was found that the principle of Bala-dhamma and leadership development of Administrators, by overall had a moderate positive correlations. (R = .515**) The principle of Bala-dhamma was related to the development of Administrators' leadership. The results of the hypothesis test showed that the principle of Bala-dhamma and leadership development of the Administrators in terms of work or business relations, by overall had a moderate positive correlations. (R = .537**) The principle of Bala-dhamma was related to the development of the Administrators' leadership. The results of the hypothesis test showed that the principle of Bala-dhamma and leadership development of the Administrators in terms of focus on relations or friendly relations as a whole had a low positive correlations. (R = .474**) The principle of Bala-dhamma was related to the development of the Administrators' leadership. The results of the hypothesis test showed that the principle of Bala-dhamma and leadership development of the Administrators in terms of effectiveness, by overall, had low level of positive correlations (R = .414**).

3. Problems, obstacles and suggestions for leadership development based on the principles of Bala-dhamma of the Lam Ta Sao Municipality Administrators. Wang Noi District, Ayutthaya Province were as follows: Interpersonal relations problems; lack of good communication. Emotional problems; lack of enthusiasm for self-improvement, holding on to what used to be, lack of self-confidence and self-belief not to dare make decisions. The suggestions were that Administrators should aim to be leaders by applying the principle of Bala-dhamma (Bala 4) to create leadership with confidence in self-administration, work administration and people

administration, management and people management, by applying Bala-dhamma 4, namely, Panna Bala, power of wisdom that was self-development by being eager to pursue knowledge throughout life. To develop one-self to be bold and decisive. Always develop one's own abilities, to increase knowledge and abilities, and develop personalities that were suitable for roles and duties. 2) Viriya Bala; power of persistence, namely, diligence, patience, determination to work with perseverance with a clear work plan goal, Indefatigable to problems and obstacles, being a role model and set a good example and be a good fit for work. 3) Anavaja Bala; power of honesty, Integrity including performing duties honestly and honestly, having morality and ethics, creating a culture of work with honesty, fairness, and impartial discretion to all parties, establishing an audit and evaluation system to ensure transparency and accountability. 4) Sangha Bala; power of sharing, having excellent interpersonal skills, good spirits, compassion, sympathy for colleagues, taking the common good over one's own, encouraging, supporting, and assisting in both work and personal matters as appropriate, possessing an art to communication, building trust among colleagues by, managing one own authority for maximum benefits.



กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์เล่มนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย สารนิพนธ์ฉบับนี้ เสร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดี เพราะได้รับความเมตตาอนุเคราะห์จาก รศ.ดร.สุรพล สุธะพรหม ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ ผศ.ดร.พงศ์พัฒน์ จิตตานุรักษ์ ผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ และเจริญพรขอบพระคุณ ผศ.ดร.รัฐพล ใจเย็นมา ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผศ.ดร.หิรัญภรณ์ แก่นทั่ว กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้คำปรึกษาแนะนำและให้ข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการทำสารนิพนธ์ทุกขั้นตอนจนเสร็จสมบูรณ์

ขออนุโมทนาขอบคุณคณะผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือผู้วิจัย ได้แก่ ผศ.ดร.รัชชัย สมอเนื้อ, ผศ.ดร. สุริยา รักษาเมือง, ดร.สุภัทรชัย สีสะใบ, ผศ.ดร.สมบัติ นามบุรี, และ ดร.สุมาลี บุญเรือง ที่ได้ตรวจสอบความถูกต้องในเนื้อหาของแบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ ตลอดจนผู้ให้ความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์เชิงลึก ทั้ง ๔ รูปหรือคน ประกอบด้วย พระปลัดระพีณ พุทธิสารโร, ผศ.ดร.รองคณะบดีฝ่ายวิชาการ คณะสังคมศาสตร์, พลเอก ผศ.ดร.รุจ กสิวิทย์ อาจารย์ประจำภาควิชา รัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์, นางสมศรี พันธุ์เจริญวรกุล นายกเทศมนตรี เทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, นายดำรงค์ มีพจนา รองนายกเทศมนตรี เทศบาลเมืองลำตาเสา, นายสุธี ธาราหิรัญโชติ รองนายกเทศมนตรี เทศบาลเมืองลำตาเสา, พ.อ.อ.รัฐศาสตร์ โสนรินทร์ หัวหน้าสำนักปลัด เทศบาลเมืองลำตาเสา, นางนราภรณ์ เป้าทอง ผู้อำนวยการกอง สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม, นางสาวกัญญารัตน์ กาดิ หัวหน้าฝ่ายปกครอง เทศบาลเมืองลำตาเสา, นายนุกูล ศรีงาม ผู้อำนวยการกองการศึกษา เทศบาลเมืองลำตาเสา,

สุดท้ายนี้ คุณค่าและประโยชน์ใด ๆ อันจะพึงมีจากวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอน้อมถวาย เป็นพุทธบูชา ธรรมบูชา สังฆบูชา และมอปปบูชาเป็นกตเวทิตาคุณ แก่มารดา บิดา สหธรรมิก พี่ๆ น้อง ๆ และครูบาอาจารย์ที่ประจำอยู่ วัดหัวป้อมโน, วัดพิบูลเงิน ผู้ที่มีอุปการคุณ ผู้ให้กำลังใจ ผู้ให้กำลังใจ สนับสนุนทุกท่านที่มีส่วนช่วยเหลือในการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้สามารถสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

พระพุทธรพ พุทธโร (ลพทองคำ)

วันที่ ๔ มิถุนายน ๒๕๖๗

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ฎ
สารบัญภาพ	ฐ
คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ	ท

บทที่ ๑ บทนำ

๑.๑	ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๑.๑	ความเป็นมา	๑
๑.๑.๒	ความสำคัญของปัญหา	๔
๑.๒	คำถามการวิจัย	๖
๑.๓	วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๖
๑.๔	ขอบเขตการวิจัย	๖
๑.๔.๑	ขอบเขตด้านเนื้อหา	๖
๑.๔.๒	ขอบเขตด้านประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	๗
๑.๔.๓	ขอบเขตด้านพื้นที่	๘
๑.๔.๔	ขอบเขตด้านระยะเวลา	๘
๑.๕	สมมติฐานในการวิจัย	๘
๑.๖	นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	๘
๑.๗	ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย	๑๐

บทที่ ๒ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

๒.๑	แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ	๑๑
๒.๑.๑	ความหมายของภาวะผู้นำ	๑๒
๒.๑.๒	ความสำคัญของผู้นำ	๑๕
๒.๑.๓	คุณลักษณะและคุณสมบัติของผู้นำ	๑๙
๒.๑.๔	ทฤษฎีภาวะผู้นำ ๓ มิติ	๒๗

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง	หน้า
๒.๒ หลักผล ๔	๓๒
๒.๒.๑ ความหมายของหลักผล ๔	๓๒
๒.๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับหลักผล ๔	๓๕
๒.๓ ข้อมูลบริบทเรื่องที่วิจัย	๔๘
๒.๓.๑. ความเป็นมา และเขตการปกครอง	๔๘
๒.๓.๒. โครงสร้างบริหารงาน เทศบาลเมืองลำตาเสา	๕๒
๒.๓.๓. ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๕๔
๒.๔ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๕๖
๒.๔.๑ งานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารท้องถิ่น	๕๖
๒.๔.๒ งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำ	๖๐
๒.๔.๓ งานวิจัยเกี่ยวกับผล ๔	๖๕
๒.๕ กรอบแนวคิดในการวิจัย	๗๐
บทที่ ๓ วิธีดำเนินการวิจัย	
๓.๑ รูปแบบการวิจัย	๗๓
๓.๑.๑ การวิจัยเชิงปริมาณ	๗๓
๓.๑.๒ การวิจัยเชิงคุณภาพ	๗๓
๓.๒ การวิจัยเชิงปริมาณ	๗๓
๓.๒.๑ ประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บข้อมูล	๗๓
๓.๒.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๗๕
๓.๒.๓ การเก็บรวบรวมข้อมูล	๗๘
๓.๒.๔ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ	๗๘
๓.๓ การวิจัยเชิงคุณภาพ	๘๑
๓.๓.๑ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	๘๑
๓.๓.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๘๑
๓.๓.๓ การรวบรวมข้อมูล	๘๒
๓.๓.๔ การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก	๘๒
บทที่ ๔ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับภาวะผู้นำเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	๘๓

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง	หน้า
๔.๑.๑ การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	๘๓
๔.๑.๒ ระดับความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	๘๕
๔.๒ ความสัมพันธ์ระหว่างหลักพลธรรม กับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร	๙๕
๔.๒.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างหลักพลธรรม กับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	๙๕
๔.๓ ผลการวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพลธรรมของผู้บริหาร	๙๙
๔.๓.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามแบบปลายเปิด	๙๙
๔.๓.๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์เชิงลึก	๑๐๑
๔.๔ องค์ความรู้	๑๑๖
๔.๔.๑ องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย	๑๑๖
๔.๔.๒ องค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัย	๑๑๘
บทที่ ๕ สรุป อภิปรายและข้อเสนอแนะ	
๕.๑.๑ ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	๑๒๒
๕.๑.๒ ความสัมพันธ์ระหว่างหลักพลธรรม กับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	๑๒๒
๕.๑.๓ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ สำหรับการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพลธรรมของผู้บริหาร เทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	๑๒๖
๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย	๑๒๘
๕.๒.๑ การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร เทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	๑๒๘
๕.๒.๒ ความสัมพันธ์ระหว่างหลักพลธรรม ๔ กับการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพลธรรมของผู้บริหาร เทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	๑๓๐

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง	หน้า
๕.๒.๓ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ สำหรับการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพลธรรมของผู้บริหาร เทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดนครราชสีมา	๑๓๓
๕.๓ ข้อเสนอแนะ	๑๓๔
๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	๑๓๔
๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ	๑๓๔
๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป	๑๓๕
บรรณานุกรม	๑๓๖
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก เครื่องมือการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ	๑๔๒
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย	๑๕๓
ภาคผนวก ค เครื่องมือการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ	๑๕๖
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Try out)	๑๕๘
ภาคผนวก จ ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability)	๑๖๐
ภาคผนวก ฉ หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ	๑๖๒
ภาคผนวก ช หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ	๑๖๔
ภาคผนวก ซ ประมวลภาพจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	๑๖๘
ประวัติผู้วิจัย	๑๗๑

สารบัญตาราง

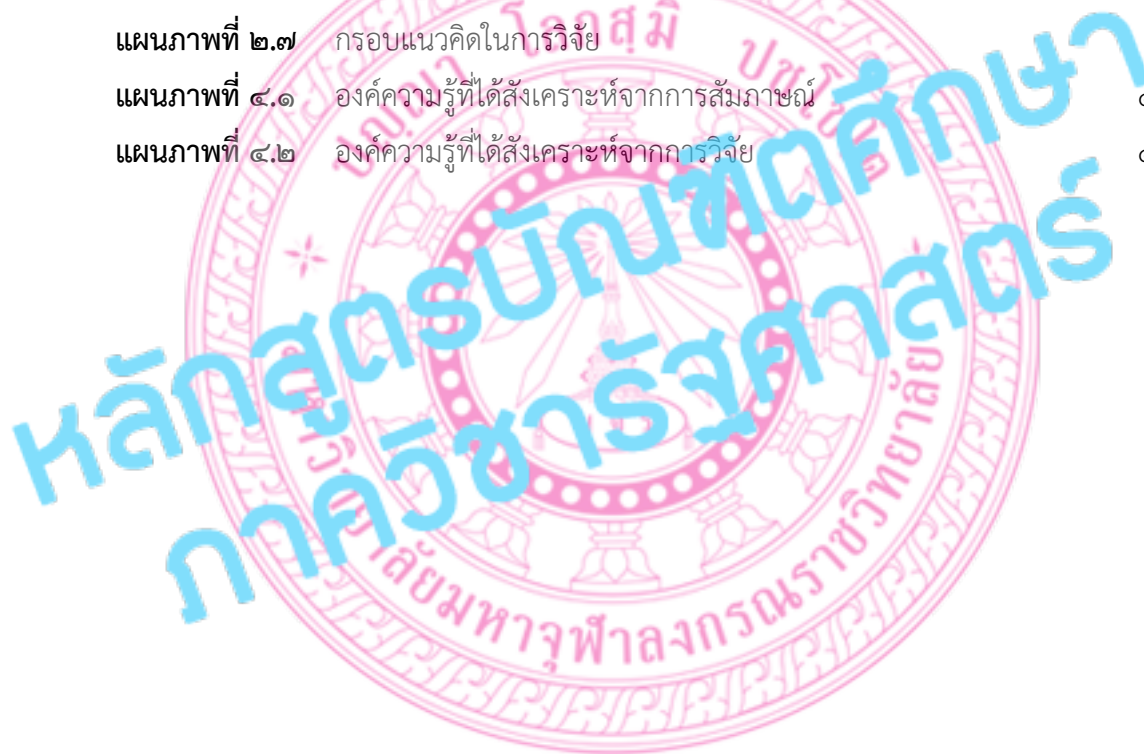
ตารางที่		หน้า
ตารางที่ ๒.๑	ตารางสรุปความหมายของภาวะผู้นำ	๑๔
ตารางที่ ๒.๒	ตารางสรุปความสำคัญของผู้นำ	๑๘
ตารางที่ ๒.๓	ตารางสรุปคุณลักษณะและคุณสมบัติของผู้นำ	๒๖
ตารางที่ ๒.๔	ตารางสรุปหลักพละ ๔ (ปัญญาพละ)	๓๗
ตารางที่ ๒.๕	ตารางสรุปหลักพละ ๔ (วิริยพละ)	๔๐
ตารางที่ ๒.๖	ตารางสรุปหลักพละ ๔ (อนวัชพละ)	๔๓
ตารางที่ ๒.๗	ตารางสรุปหลักพละ ๔ (สังคหพละ)	๔๗
ตารางที่ ๒.๘	ตารางสรุปงานวิจัยที่เกี่ยวกับการบริหารท้องถิ่น	๕๙
ตารางที่ ๒.๙	ตารางสรุปงานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำ	๖๔
ตารางที่ ๒.๑๐	ตารางสรุปงานวิจัยเกี่ยวกับพละ ๔	๖๙
ตารางที่ ๓.๑	จำนวนคณะผู้บริหาร สมาชิกสภา ผู้นำชุมชนและบุคคลากรเจ้าหน้าที่ ของเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอลำดวน จังหวัดสุรินทร์	๗๔
ตารางที่ ๓.๒	ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือผู้วิจัย	๘๖
ตารางที่ ๔.๑	แสดงจำนวน และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม	๘๔
ตารางที่ ๔.๒	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของหลักพลธรรม (พละ ๔) ภาพรวม	๘๖
ตารางที่ ๔.๓	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของหลักพลธรรม (พละ ๔) ปัญญาพละ	๘๖
ตารางที่ ๔.๔	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของหลักพลธรรม (พละ ๔) วิริยพละ	๘๘
ตารางที่ ๔.๕	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของหลักพลธรรม (พละ ๔) อนวัชพละ	๘๙
ตารางที่ ๔.๖	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของหลักพลธรรม (พละ ๔) สังคหพละ	๙๐
ตารางที่ ๔.๗	การส่งเสริมการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอลำดวน จังหวัดสุรินทร์ ภาพรวม	๙๑
ตารางที่ ๔.๘	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านมุ่งงานหรือกิจสัมพันธ์	๙๑
ตารางที่ ๔.๙	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านมุ่งสัมพันธ์ภาพ หรือ มิตรสัมพันธ์	๙๒
ตารางที่ ๔.๑๐	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านมุ่งสัมพันธ์ภาพ หรือ มิตรสัมพันธ์	๙๓
ตารางที่ ๔.๑๑	ความสัมพันธ์ระหว่างหลักพลธรรม กับการพัฒนาภาวะผู้นำของ ผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา	๙๔
ตารางที่ ๔.๑๒	สรุปผลวิเคราะห์แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับระดับความเป็นภาวะผู้นำ	๑๐๑
ตารางที่ ๔.๑๓	สรุปผลวิเคราะห์แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับการเป็นผู้มีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์ และการ สร้างแรงจูงใจกับคนในองค์กร	๑๐๓

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
ตารางที่ ๔.๑๔	สรุปผลวิเคราะห์แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับการกระตุ้นให้คนในองค์กรนำ ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ออกมาใช้ให้เกิดผลประโยชน์	๑๐๔
ตารางที่ ๔.๑๕	สรุปผลวิเคราะห์แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับการเป็นผู้นำที่มีความรู้และมี ความสามารถมีวิสัยทัศน์ในการบริหารงาน	๑๐๕
ตารางที่ ๔.๑๖	สรุปผลวิเคราะห์แบบสัมภาษณ์การส่งเสริมการใช้หลักพละ ๔ ปัญญาพละ	๑๐๗
ตารางที่ ๔.๑๗	สรุปผลวิเคราะห์แบบสัมภาษณ์การส่งเสริมการใช้หลักพละ ๔ วิริยพละ	๑๐๘
ตารางที่ ๔.๑๘	สรุปผลวิเคราะห์แบบสัมภาษณ์การส่งเสริมการใช้หลักพละ ๔ อนวัชพละ	๑๐๙
ตารางที่ ๔.๑๙	สรุปผลวิเคราะห์แบบสัมภาษณ์การส่งเสริมการใช้หลักพละ ๔ สังคหพละ	๑๑๐
ตารางที่ ๔.๒๐	สรุปผลวิเคราะห์แบบสัมภาษณ์ที่เกี่ยวกับด้านการพัฒนาภาวะผู้นำ	๑๑๑
ตารางที่ ๔.๒๑	สรุปผลวิเคราะห์แบบสัมภาษณ์ที่เกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำ ด้านการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ	๑๑๓
ตารางที่ ๔.๒๒	สรุปผลวิเคราะห์แบบสัมภาษณ์ที่เกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำ ด้านการรักษาสัมพันธภาพในองค์กร	๑๑๕
ตารางที่ ๔.๒๓	สรุปผลวิเคราะห์แบบสัมภาษณ์ที่เกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำ ด้านประสิทธิผล	๑๑๗

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่		หน้า
แผนภาพที่ ๒.๑	มิติทั้งสามของทฤษฎีสามมิติของ Reddin	๒๘
แผนภาพที่ ๒.๒	แบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลมากและแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลน้อย ตามทฤษฎี ๓ มิติของ Reddin	๒๙
แผนภาพที่ ๒.๓	แผนที่เขตพื้นที่ปกครองเทศบาลเมืองลำตาเสา	๕๑
แผนภาพที่ ๒.๔	โครงสร้างองค์กร เทศบาลเมืองลำตาเสา	๕๒
แผนภาพที่ ๒.๕	โครงสร้างฝ่ายนิติบัญญัติ เทศบาลเมืองลำตาเสา	๕๓
แผนภาพที่ ๒.๖	โครงสร้างส่วนราชการ เทศบาลเมืองลำตาเสา	๕๓
แผนภาพที่ ๒.๗	กรอบแนวคิดในการวิจัย	๗๑
แผนภาพที่ ๔.๑	องค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการสัมภาษณ์	๑๑๘
แผนภาพที่ ๔.๒	องค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัย	๑๒๐



คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ

อักษรย่อในสารนิพนธ์ฉบับนี้ใช้อ้างอิงจากพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๓๙ ในการศึกษาค้นคว้าสารนิพนธ์เล่มนี้ผู้วิจัยใช้ชื่อย่อ และคำเต็มโดยเรียงลำดับดังนี้

สำหรับการอ้างอิงเลขที่อยู่หลังชื่อย่อของคัมภีร์ใช้แบบ ๓ ตอน และ ๒ ตอน คือ เล่ม/ข้อ/หน้า และ เล่ม/หน้า

ส่วนการอ้างอิงเลขที่อยู่หลังชื่อย่อ เช่น วิ.มหา. ๑/๒ หมายถึง วินัยปิฎก มหาวิภังค์ เล่ม ๑ ข้อ ๒ เป็นต้น

๑ คำอธิบายคำย่อชื่อคัมภีร์พระไตรปิฎก

ก. คำย่อชื่อคัมภีร์พระไตรปิฎก

พระสุตตันตปิฎก

คำย่อชื่อคัมภีร์

ที.ปา. (ไทย)	=	พระสุตตันตปิฎก ทีฆนิกาย ปาฎิกวรรค	ภาษา (ภาษาไทย)
อง.จตุกก. (ไทย)	=	พระสุตตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย สัตตกนิบาต	(ภาษาไทย)
อง.นวก. (ไทย)	=	พระสุตตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย จตุกกนิบาต	(ภาษาไทย)

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

๑.๑.๑ ความเป็นมา

ภาวะผู้นำนั้นสามารถสร้างให้เกิดได้กับคนทุกเพศ ทุกวัย ทุกระดับตำแหน่ง โดยไม่จำกัดว่าจะต้องเป็นชื่อตำแหน่งงานระบุไว้ชัดเจนว่าเป็น หัวหน้างาน หรือผู้บริหารเท่านั้น แต่ทุกคนสามารถมีทักษะในเรื่องของภาวะผู้นำได้ทั้งสิ้น คนที่มีทักษะเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่ดีอยู่ในตัว โดยพื้นฐานจะช่วยเพิ่มศักยภาพในการทำงานให้ได้ผลลัพธ์ที่แตกต่าง ทั้งที่ขับเคลื่อนด้วยตนเองและที่ขับเคลื่อนผ่านการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ แต่เดิมเราจะรู้ว่าการเป็นผู้นำมักจะอยู่ในจุดที่ถูกคาดหวังให้เป็นคนกำหนดทิศทางและให้คำตอบในปัญหาและสถานการณ์ท้าทายต่าง ๆ แต่ปัจจุบันความเร็วของการเปลี่ยนแปลงและความไม่แน่นอนจากสภาพแวดล้อม ทำให้ผู้นำไม่สามารถใช้ชุดทักษะความรู้และประสบการณ์ที่มีอยู่เดิมและไม่ได้มีทุกคำตอบเมื่อต้องเผชิญกับการทำงานที่เต็มไปด้วยความไม่รู้ได้ ผู้นำในทุกวันนี้จึงต้องปรับมุมมอง (Mindset) เพื่อมุ่งเน้นการล้มเลิกทักษะทางปัญญา ความขยัน ความสุจริตในอาชีพ รวมถึงกำลังใจและความร่วมมือภายในองค์กร และสร้างความมั่นใจหรือแรงบันดาลใจ (Motivation) ให้คนในองค์กรนั้นเดินไปในทิศทางเดียวกันอย่างเต็มประสิทธิภาพ

ภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นคำที่มีความสัมพันธ์กันเมื่อมีผู้นำก็ต้องมีภาวะผู้นำเช่นกัน ผู้นำจึงต้องเป็นผู้ที่มีทั้งศาสตร์และศิลป์อยู่ในตนเองที่สร้างความโดดเด่นให้กับองค์กร ทำให้เป็นที่ยอมรับขององค์กรของตนเองและองค์กรอื่นได้ คือการที่คนในองค์กรนั้นให้ความวางใจและเชื่อใจว่าสามารถนำพาไปสู่ความสำเร็จ ทำให้ได้รับความร่วมมือและนอกเหนือไปจากนั้นคือการได้รับความเคารพนับถือ ภาวะผู้นำของผู้นำจึงถือว่าเป็นส่วนสำคัญยิ่งในการบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จ การพัฒนาองค์การให้ก้าวหน้าควรเริ่มต้นที่การสร้างภาวะผู้นำให้เกิดกับผู้นำผู้บริหารในฐานะเป็นผู้นำองค์กร จะต้องสร้างความร่วมมือร่วมใจกันในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน ผู้นำคือผู้ที่สามารถมีอิทธิพลเหนือกลุ่มหรือผู้ที่มีคุณลักษณะของความเป็นผู้นำคือมีลักษณะเด่นมีวิสัยทัศน์

มีค่านิยมที่เหมาะสม และมีอิทธิพลเหนือคนอื่นตลอดจนมีความสามารถในการตัดสินใจที่เป็นการตัดสินใจที่ยากและซับซ้อนได้อย่างเหมาะสม^๑

“ผู้นำ” ที่ดีในทางพุทธศาสนาก็ได้ให้ความสำคัญกับการเป็นผู้นำที่ดีนั้นไว้ โดยผู้นำที่ดีจะต้องประพฤติปฏิบัติด้วยความเป็นธรรมและตั้งมั่นอยู่ในศีล ในธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริตและอื่น ๆ อันจะนำมาซึ่งการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขของสมาชิกในองค์กรหรือชุมชน เมื่อได้ศึกษาจากคุณธรรมสำหรับนักบริหาร ได้เห็นประเด็นที่น่าสนใจประเด็นหนึ่งในเรื่องของหลักการที่มุ่งสู่การจัดการที่ดีของผู้นำ จึงขอนำมาขยายความสู่การประยุกต์ใช้ โดยเฉพาะในเรื่องของสิ่งที่ผู้นำต้องมีคือ หลักธรรมที่ชื่อว่า พละ ๔ ประการ อันได้แก่^๒ ๑. ปัญญาพละ คือ กำลังความรู้หรือความเฉลียวฉลาด ๒. วิริยพละ คือ กำลังแห่งความขยันหมั่นเพียร ๓. อนวัชพละ คือ กำลังการทำงานโดยสุจริต ๔. สังคหพละ คือ กำลังการสงเคราะห์หรือมนุษยสัมพันธ์

พละ หรือ กำลัง ทั้ง ๔ ประการนี้เป็นสิ่งที่ทำให้ผู้นำสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลทั้งการ เป็นคนฉลาด เป็นคนขยัน เป็นสุจริตชน เป็นคนที่มีมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งทุกข้อล้วนมีความสำคัญทั้งสี่ขาดข้อใดข้อหนึ่งไม่ได้ ต้องครบเครื่องจึงจะทำให้เกิดผลงานตามต้องการได้ โดยเฉพาะในข้อแรกคือ ปัญญาพละ อันเป็นเหตุต้นที่สำคัญเป็นพละกำลัง พื้นฐานที่ผู้นำทั้งหลายพึงมีและนำไปใช้ในการบริหารจัดการ และดูเหมือนจะเป็นข้อที่กระทำให้เกิดขึ้นได้ค่อนข้างยาก จึงสมควรที่จะเป็นประเด็นสำคัญที่มาช่วยกันสร้างความเข้าใจให้เกิดขึ้นเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงการนำองค์กรอย่างต่อเนื่องได้ต่อไป ระบบและขั้นตอนการปฏิบัติราชการในบริการประชาชนเกิดความล่าช้า ผิดพลาดได้ง่าย ซึ่งบ่อยครั้งที่เกิดการขาดภาวะผู้นำของผู้บริหารทำให้การบริหารนั้นขาดประสิทธิภาพ ผู้นำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงมีหน้าที่ในการบริหารให้เกิดความเป็นธรรมและมีความโปร่งใส ประชาชนสามารถตรวจสอบได้ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายที่กำหนดและสอดคล้องกับปัญหาความต้องการของท้องถิ่น ดังนั้นเพื่อให้การบริหารจัดการเป็นไปตามเป้าหมาย และตรงวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถสะท้อนความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างชัดเจนและสอดคล้องกับความเป็นจริงมากยิ่งขึ้น

^๑ สุพานี สฤกษ์วานิช, พุทธธรรมองค์การสมัยใหม่ : แนวคิดและทฤษฎี, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๐), หน้า ๒๙๖.

^๒ พระเทพโสภณ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), คุณธรรมสำหรับนักบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภาและสถาบันบ้นสื่อธรรม, ๒๕๕๐), หน้า ๓๙-๔๓.

ในองค์กรหนึ่งๆ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรของภาครัฐหรือเอกชน บุคคลสำคัญที่จะทำให้เกิดกลไกในระบบการบริหารงานขององค์กรใดๆ ดำเนินไปสู่จุดหมายที่ตั้งาม ก็คือ “ผู้นำ” ทั้งนี้เนื่องจากผู้นำเป็นผู้มีบทบาทในการกำหนดนโยบายการบริหาร การจัดการ รวมถึงการริเริ่ม การวางแผน การบริการ กำกับการ และดำเนินการปรับปรุงแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายขององค์กรผู้นำจึงเป็นผู้มีอิทธิพลที่สามารถส่งผลกระทบต่อความเป็นไปขององค์กรในทุก ๆ ด้านไม่ว่าจะเป็นด้านที่เกี่ยวกับการบริหาร และการบุคคล ดังนั้นในทุกองค์กรจึงจำเป็นต้องมีผู้นำ^๓

มีพุทธภาษิตแสดงไว้ว่า เมื่อฝูงโคว่ายน้ำ ถ้าโคจ่าฝูงไปคด โคหมดทั้งฝูงนั้นก็ไปคดตามกัน เพราะมีผู้นำที่ไปคด ฉะนั้นใด ในหมู่มนุษย์ก็ฉนั้นนั่น บุคคลผู้ใดได้รับสมมติให้เป็นใหญ่หากบุคคลผู้นั้นประพฤติไม่เป็นธรรม หมู่ประชาชนนอกนั้นก็ประพฤติเสียหาย แว่นแคว้นทั้งหมดก็ยากแก่ใญ่หากผู้ปกครองเป็นผู้ไร้ธรรม “เมื่อฝูงโคว่ายน้ำข้ามน้ำ ถ้าโคจ่าฝูงไปตรง โคทั้งฝูงนั้นก็ไปตรงตามกัน เพราะมีผู้นำที่ไปตรง ฉะนั้นใด ในหมู่มนุษย์ก็ฉนั้นนั่น บุคคลผู้ใด ได้รับสมมติให้เป็นใหญ่ หากบุคคลผู้นั้นประพฤติชอบธรรม หมู่ประชาชนนอกนั้นก็ประพฤติดีตามทั้ง แว่นแคว้นก็จะอยู่เป็นสุข หากผู้ปกครองตั้งอยู่ในธรรม” พุทธพจน์นี้แสดงให้เห็นความสำคัญของผู้นำ ต่อความอยู่สวัสดิภาพ และสันติสุขของตนเององค์กรสังคมและประเทศชาติทั้งหมด^๔

ภาวะผู้นำ จึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาคน พัฒนาประเทศและจะต้องมีคุณลักษณะ คือ มีสติปัญญา ความดีงาม ความรู้และความสามารถของบุคคลที่ชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกัน และพากันไปสู่จุดหมายที่ตั้งามและลักษณะผู้นำที่มีคุณภาพต้องประกอบด้วยหลัก ๓ ประการ คือ มองกว้าง คิดไกล และใฝ่สูง ตลอดจนต้องมีประสิทธิภาพตามแนวทางของหลักพุทธธรรมอย่างเป็นระบบ เพื่อประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาคนและสังคม^๕ การที่ผู้นำนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเป็นเครื่องกำกับในการบริหารงานทุกด้านย่อมเป็นการประสานความเชื่อแนวคิดในเชิงจริยธรรมของสังคมเข้ากับการปฏิบัติหน้าที่ตามทฤษฎีการบริหารซึ่งทำให้การดำเนินการใด ๆ

^๓ พระครูปลัดเอกกร ดิสาโร, “นำตามหลักพุทธธรรมของนายกองค์การบริหารส่วน ตำบลฝายนาแซง อำเภอลำดัก จังหวัดเพชรบูรณ์”, วิทยานิพนธ์ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, พุทธศักราช ๒๕๕๘),

^๔ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), ภาวะผู้นำ, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์บริษัทตาตาพับลิเคชั่นจำกัด, ๒๕๕๐), หน้า ๒.

^๕ พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), ภาวะผู้นำ : ความสำคัญต่อการพัฒนาคน พัฒนาประเทศ, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ธรรมดา ๒๕๕๖), หน้า ๓๑-๓๒.

ที่เกี่ยวกับองค์กรนั้นอยู่บนพื้นฐานที่สอดคล้องกับความเชื่อถือการยอมรับของสังคมตลอดจนสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้ปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรที่สามารถทำงานภายใต้กรอบของหลักธรรมอันจะสร้างศรัทธาทำให้องค์กรสามารถพัฒนาไปในทิศทางที่ต้องการได้อย่างดี พุทธธรรมเป็นหลักพื้นฐานของชีวิตเป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิตไทย เป็นหลักในการดำเนินชีวิตอย่างมีสัมมาทิฐิ เพื่อสันติสุขของคนในองค์กรและสังคม^๖

๑.๑.๒ ความสำคัญของปัญหา

สำหรับประเทศไทยการปกครองส่วนท้องถิ่นได้เริ่มพัฒนาอย่างจริงจังในปี พ.ศ. ๒๔๗๖ โดยได้จัดตั้งเทศบาลขึ้น โดยเป็นการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแบบค่อยเป็นค่อยไปจนปี พ.ศ. ๒๕๑๘ ได้ออกพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการเมืองพัทยา ในปี พ.ศ. ๒๕๒๑ จนถึงปี พ.ศ. ๒๕๓๗ จึงออกพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบลขึ้นทั่วทั้งประเทศ โดยมีการเลือกผู้บริหารท้องถิ่นโดยตรงตั้งนั้นการปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นรูปแบบการปกครองที่จำเป็นและมีความสำคัญในทางการเมืองการปกครองของชุมชนต่าง ๆ เฉพาะอย่างยิ่งชุมชนที่มีการปกครองระบบประชาธิปไตย จะเห็นได้ว่ารัฐบาลมีภาระหน้าที่อย่างมากมาในการบริหารประเทศให้ประชาชนได้รับการบริการสาธารณะตั้งแต่ขั้นพื้นฐาน จนถึงระดับที่ดีจนประชาชนได้รับความสุข ความมั่นคงในชีวิต ความสะดวกสบายในการดำรงชีวิต แต่ย่อมเป็นไปไม่ได้ที่รัฐบาลจะดูแลและจัดทำบริการให้กับประชาชนได้ทั่วถึงทุกชุมชนของประเทศ เพราะอาจจะเกิดปัญหาเกี่ยวกับความล่าช้าในการดำเนินงาน การที่อาจจะไม่ตอบสนองต่อความต้องการของแต่ละชุมชนได้ และรวมทั้งข้อจำกัดเกี่ยวกับงบประมาณ และตัวบุคคลหรือเจ้าหน้าที่ดำเนินงานให้ทั่วถึงได้ เมื่อเป็นดังนี้ การลดภาระของรัฐบาลโดยการให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองตนเองเพื่อการสนองตอบต่อความต้องการของชุมชน จะได้เกิดความสะดวกรวดเร็ว และตรงกับความต้องการของชุมชนนั้น ๆ จึงเป็นผลให้การปกครองท้องถิ่นมีบทบาทและความสำคัญเกิดขึ้น ความสำคัญของการปกครองท้องถิ่นจึงเป็นรากฐานของการปกครองระบอบประชาธิปไตย ทำให้ประชาชนรู้จักท้องถิ่นการปกครองตนเองเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาลเนื่องจากภารกิจของรัฐบาลมีอยู่อย่างกว้างขวาง นับวันจะขยายเพิ่มขึ้น ขณะที่แต่ละท้องถิ่นย่อมมีปัญหาและความต้องการที่แตกต่างกัน ทั้งนี้การแบ่งเบาภาระดังกล่าวทำให้มีความคล่องตัวในการดำเนินงานของรัฐบาลมากขึ้น และสามารถตอบสนองความ

^๖ นางสาวกุลธิดา ลีเมธี, "กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อสันติภาพเชิงพุทธบูรณาการ", พุทธศาสตร์คุณภิวัตน์ สาขาวิชาสันติศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ๒๕๖๑), หน้า ๖

ต้องการของประชาชน และการมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังเป็นแหล่งสร้างผู้นำรุ่นใหม่ ที่เป็นกำลังสำคัญต่อการพัฒนาระดับท้องถิ่นหรือระดับชาติต่อไป

ดังนั้นผู้นำหรือผู้บริหารท้องถิ่นจึงมีความจำเป็นและสำคัญอย่างมากในการพัฒนาท้องถิ่น ผู้บริหารหรือผู้นำมีบทบาทและหน้าที่ที่ต้องพัฒนาท้องถิ่นให้เกิดการพัฒนาอย่างแท้จริงและยั่งยืน โดยจะเป็นผู้ที่วางแผน รวมถึงการออกนโยบายกำหนดทิศทางการดำเนินงาน บริหารจัดการปัญหาที่เกิดขึ้นในท้องถิ่นโดยคำนึงถึงกฎระเบียบและกฎหมายบ้านเมืองเป็นหลัก ดำเนินกิจการไปให้สอดคล้องตามวัตถุประสงค์และนโยบายของภาครัฐ ทั้งยังต้องมีความรับผิดชอบในภาระหน้าที่ต่าง ๆ มากมายที่จะตามมา

ผู้นำหรือผู้บริหารท้องถิ่นมีบทบาทสำคัญยิ่งในการนำพาประชาชน และชุมชนในพื้นที่ให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกและสังคมในปัจจุบัน ทันท่วงทีปัญหาต่าง ๆ ในสังคมที่ในปัจจุบันยังพบเห็นกันอยู่นั้น เช่น ปัญหายาเสพติด ปัญหาการเข้าถึงทางการแพทย์ ปัญญาหาสุขภาพของประชาชน และผู้สูงอายุในพื้นที่ ปัญหาด้านศึกษาของเด็กและเยาวชนในชุมชน ปัญหาความยากจน และปัญหาอื่น ๆ ที่เกิดขึ้นมาตามบริบทของสังคมไทย ซึ่งผู้นำในองค์กรจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ สามารถเป็นผู้นำชุมชนที่ดีจึงใจผู้ตามให้ปฏิบัติตาม เพื่อที่จะแก้ปัญหาต่าง ๆ และยกระดับองค์กรให้มีความก้าวหน้า ประสบผลสำเร็จ^๗ คุณสมบัติของผู้นำที่ดีจะต้องประกอบด้วยหลักธรรมข้อหนึ่งที่ผู้วิจัยเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอีกหลักธรรมหนึ่ง คือ หลักพละ ๔ ประการ ได้แก่ ๑. ปัญญาพละ คือ กำลังความรู้หรือความฉลาด ๒. วิริยพละ คือ กำลังแห่งความขยันหมั่นเพียร ๓. อนุวัชพละ คือ กำลังการทำงานโดยสุจริต ๔. สังคหพละ คือ กำลังการสงเคราะห์หรือมนุษยสัมพันธ์^๘

จากความสำคัญของปัญหาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาถึงการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตะเซา อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดนครราชสีมา ตามหลักพละ ๔ ในการบริหารงานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะหลักของภาวะผู้นำให้มีความพร้อมที่จะบริหารจัดการงานท้องถิ่นของเทศบาลเมืองลำตะเซา ได้อย่างมีประสิทธิภาพเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน และยกระดับมาตรฐานของผู้นำให้สามารถปฏิบัติหน้าที่และอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน และส่งเสริมเจ้าพนักงานบุคลากรให้มีคุณภาพพร้อมที่จะทำหน้าที่พัฒนาท้องถิ่นให้น่าอยู่และเป็นท้องถิ่นที่มีคุณภาพ

^๗ ไพบุลย์ วัฒนศิริธรรม, ภาวะผู้นำความสำคัญต่ออนาคตไทย, (กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ไทย, ๒๕๔๘), หน้า ๕.

^๘ อ.นวก. (ไทย) ๒๓/๒๐๙/๓๗๖.

พร้อมทั้งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาศักยภาพของผู้นำองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นให้เกิดการยอมรับของประชาชนตลอดจนบุคคลทั่วไป

๑.๒ คำถามการวิจัย

๑.๒.๑ ภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับใด

๑.๒.๒ ความสัมพันธ์ระหว่างหลักพลธรรม กับภาวะผู้นำของผู้บริหาร เทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นอย่างไร

๑.๒.๓ ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพลธรรมของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีหรือไม่ อย่างไร

๑.๓ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑.๓.๑ เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๑.๓.๒ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักพลธรรม กับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๑.๓.๓ เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพลธรรมของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๑.๔ ขอบเขตการวิจัย

๑.๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยศึกษาแนวคิด ทฤษฎีภาวะผู้นำ โดยได้กำหนดประเด็นศึกษาไว้ ดังนี้ แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำของ เรดดิน (William J. Reddin) **ทฤษฎีภาวะผู้นำ ๓ มิติ** คือ ๑) มิติมุ่งงานหรือกิจสัมพันธ์ ๒) มิติมุ่งสัมพันธ์ภาพ ๓) มิติมุ่งประสิทธิผล^๔ และ **หลักพละ ๔** พลังคุณธรรม ๔ ประการ

^๔ William, J. Reddin, **Managerial Effectiveness**, (New York: McGraw-Hill Book Co, 1970),

คือ ๑) ปัญญาพล ๒) วิริยะพล ๓) อดิวิชัยพล ๔) สังคหะพล^{๑๐} ซึ่งผู้วิจัยสามารถกำหนดเป็น ตัวแปรได้ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) คือ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ของผู้ตอบ แบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่ง เงินเดือนและ หลักพลธรรมทั้ง ๔ ด้าน คือ

- ๑) ปัญญาพล (กำลังความรู้หรือความเฉลียวฉลาด)
- ๒) วิริยะพล (กำลังแห่งความขยันหมั่นเพียร)
- ๓) อดิวิชัยพล (กำลังการทำงานโดยสุจริต)
- ๔) สังคหะพล (กำลังการสงเคราะห์หรือมนุษยสัมพันธ์ความสามัคคี)

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหาร เทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา แนวคิดทฤษฎีของ เรดดิน (William J. Reddin) ๓ มิติ คือ (๑) มิติมุ่งงานหรือกิจสัมพันธ์ (๒) มิติมุ่งสัมพันธ์ภาพ (๓) มิติมุ่งประสิทธิผล

๑.๔.๒ ขอบเขตด้านประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

๑.๔.๒.๑ ประชากร (Population) ได้แก่ คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา ผู้นำชุมชน และบุคลากรเจ้าหน้าที่ของเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน ๑๙๘ คน^{๑๑}

๑.๔.๒.๒ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน ๙ รูปหรือคน ประกอบด้วย ๔ กลุ่ม ดังนี้

- | | |
|-----------------------------------|-------------|
| ๑) นักวิชาการศาสนา | จำนวน ๑ รูป |
| ๒) ผู้บริหารระดับสูง | จำนวน ๓ คน |
| ๓) ผู้บริหารระดับกลาง | จำนวน ๔ คน |
| ๔) นักวิชาการด้านรัฐประศาสนศาสตร์ | จำนวน ๑ คน |

๑.๔.๓ ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ในการศึกษาทำวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ เทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

^{๑๐} อัง.จตุกก. (ไทย) ๒๑/๑๕๗/๒๐๓.

^{๑๑} แผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ เทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, เอกสารเย็บเล่ม, (ม.ป.ป.), หน้า ๑๗.

๑.๔.๔ ขอบเขตด้านระยะเวลา

ดำเนินการวิจัยตั้งแต่เดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๖๕ - เดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖ รวมเป็นระยะเวลา ๑๒ เดือน

๑.๕ สมมติฐานการวิจัย

๑.๕.๑ หลักพลธรรมมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอลำดวน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๑.๕.๒ ปัญญาพล มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอลำดวน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๑.๕.๓ วิริยะพล มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอลำดวน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๑.๕.๔ อดิวิชัยพล มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอลำดวน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๑.๕.๕ สังคหพล มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอลำดวน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

๑. การพัฒนาภาวะผู้นำ หมายถึง การที่มุ่งเสริมสร้างทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการเป็นผู้นำให้มีประสิทธิภาพ คือความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ นำทีม และนำองค์กรไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ การพัฒนาความรู้ ขีดความสามารถ และคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการทำหน้าที่เป็นผู้นำ เช่น การสื่อสารที่ดี การแก้ปัญหา การตัดสินใจ การให้คำปรึกษา การประเมินผลการติดตามงาน และการสร้างแรงจูงใจ

๑) มิติทีมงานหรือกิจสัมพันธ์ คือ การให้ความสำคัญกับภาระหน้าที่เป็นอันดับแรก ยึดแบบแผนการทำงานหรือนโยบายเป็นหลัก มุ่งให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ตามปฏิบัติงานอย่างได้ผลตามวัตถุประสงค์ ให้ความสำคัญในการติดตามประเมินผลงาน

๒) มุ่งสัมพันธ์ภาพ คือ เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงให้เห็นถึงความเห็นอกเห็นใจ การไว้วางใจ และให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน มุ่งการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงาน

๓) มุ่งประสิทธิผล คือ การมุ่งเน้นหรือให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ของการกระทำหรือกระบวนการใดๆ โดยที่ผลลัพธ์ดังกล่าวจะต้องมีคุณภาพและสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

๒. ภาวะผู้นำตามหลักพลธรรม (พละ ๔) หมายถึง กำลังความเป็นผู้นำ คือ ผู้นำที่มีความรู้เฉลียวฉลาด ขยันหมั่นเพียร สุจริตซื่อสัตย์ และมีความอนุเคราะห์ช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน ตลอดจนความสามารถของผู้นำในการนำเอาหลักคำสอนของพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้เพื่อการเป็นผู้นำที่ดี มีความสามารถชักนำคนทั้งหลายให้ประสานกันและนำพาไปสู่จุดหมายที่พึงามั่นคงและยั่งยืนได้

๓. พลธรรม (พละ ๔) หมายถึง ธรรมที่เป็นพลังหรือกำลัง ในการดำเนินชีวิตและประกอบกิจการงานด้วยความมั่นคงมั่นใจ เป็นหลักธรรมที่ส่งเสริมให้เกิดความสงบสุขด้วยการอยู่ร่วมกันอย่างสามัคคี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ไม่เกรงกลัวต่อภัยอันตรายทั้งปวง มี ๔ ประการ ดังนี้

๑) ปัญญาพละ หมายถึง กำลังความรู้หรือความเฉลียวฉลาด มีความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ อันเกิดจากการศึกษาเล่าเรียน การฟัง การอ่าน การคิดค้นคว้า การฝึกฝนพัฒนาตนเอง หรือความรู้สรรพวิทยาต่าง ๆ อันจำเป็นแก่การดำเนินชีวิตและประกอบอาชีพ

๒) วิทยพละ หมายถึง กำลังแห่งความขยันหมั่นเพียร ไม่เกียจคร้านในหน้าที่การงาน ความขยันหมั่นเพียรในฐานะผู้นำที่แสดงออกถึงความรู้ ความเพียรพยายามที่เป็นพลังในการทำให้เป็นผู้นำที่พาองค์กรไปสู่จุดหมายที่ต้องการ โดยความเพียรนั้นต้องเป็นความเพียรชอบ ถูกต้องตามหลักกฎหมายบ้านเมือง และศีลธรรมอันดี

๓) อนวัชพละ หมายถึง กำลังการทำงานโดยสุจริต ภาวะผู้นำที่แสดงออกถึงความรู้ทำในสิ่งที่ดีที่เป็นมงคล ผู้นำจะกระทำให้เกิดความเจริญก้าวหน้า ทั้งทางกาย วาจา และใจ โดยการกระทำไม่ผิดกฎหมาย ไม่มีโทษ คือ ไม่ผิดกฎหมาย ศีลธรรม และ ระเบียบประเพณีอันดีงามของสังคม เมื่อเรามีปัญญา คือ ความรู้ มีวิริยะ คือ ความเพียรแล้วจะต้องมีอนวัชชะ คือ การกระทำที่ไม่มีความผิดซึ่งจะเกิดขึ้นได้ก็ต้องใช้พลังในส่วนอื่น ๆ เป็นปัญญามากำกับไตร่ตรองว่าการใดควรทำการใดไม่ควรทำ

๔) สังคหพละ หมายถึง กำลังการสงเคราะห์หรือมนุษยสัมพันธ์ความสามัคคี การเอื้อเฟื้อช่วยเหลือผู้อื่น ทั้งในระดับบุคคล ครอบครัว ชุมชนและประเทศชาติในที่สุด ภาวะผู้นำที่แสดงออก ถึงความรู้ การสงเคราะห์ในสังคม ก็ควรจะช่วยเหลือเกื้อกูลกันเพื่อสร้างความรักความสามัคคี การสงเคราะห์ผู้อื่น เรียกว่า สังคหวัตถุ ๔ ได้แก่ ทาน คือ การให้ ปิยวาจา คือ การเจรจากันด้วยถ้อยคำที่สุภาพ และถ้อยคำที่มีประโยชน์ อตถจริยา คือ การประพฤติในสิ่งที่เป็นประโยชน์กับผู้อื่น ทำให้รู้จักเสียสละไม่เป็นแก่ตัว และสมานัตตตา คือ การวางตนให้เหมาะสม

๔. ผู้บริหาร หมายถึง นายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี และเลขานุการนายกเทศมนตรี เทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

๑.๗.๑ ได้ความรู้เกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๑.๗.๒ ได้ความรู้เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างหลักพลธรรม กับภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๑.๗.๓ ได้ทราบปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพลธรรมของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีหรือไม่ อย่างไร

๑.๗.๔ ได้นำผลจากการวิจัยไปเป็นข้อมูลในการพัฒนาแก้ไขปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพลธรรมของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่เกี่ยวข้องต่อไป

บทที่ ๒

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพลธรรมของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอลำดวน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” นี้ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้นำและภาวะผู้นำการบริหารหลักพลธรรม (พละ ๔) เพื่อนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย โดยผู้วิจัยได้แบ่งประเภทของแนวคิดทฤษฎีข้อมูลพื้นที่วิจัย งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และกรอบแนวคิดในการวิจัยตามลำดับดังนี้

๒.๑ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

๒.๒ หลักพละ ๔

๒.๓ ข้อมูลบริบทเรื่องที่วิจัย

๒.๔ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๕ กรอบแนวคิดการวิจัย

๒.๑ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

การเป็นผู้นำเป็นหน้าที่หนึ่งในหลายๆหน้าที่ของผู้บริหาร ซึ่งความเป็นผู้นำกับผู้บริหารนั้นผู้บริหารเป็นตำแหน่งที่กำหนดขึ้นในองค์การ มีอำนาจโดยตำแหน่งและได้รับความคาดหวังในหน้าที่จะมุ่งเน้นที่การควบคุมการตัดสินใจ และผู้บริหารจะต้องมีลักษณะของภาวะผู้นำ (Leadership) ผู้นำจึงมีบทบาทและมีความสำคัญอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ แต่ในปัญหาส่วนใหญ่ที่หลาย ๆ องค์การต้องเผชิญอยู่คือการมีผู้บริหารที่ขาดสภาวะการเป็นผู้นำหรือมีบุคลิกภาพที่ขาดความเป็นผู้นำ ไม่ว่าจะเป็นในด้าน การขาดความรู้ที่ควรจะมี ความขยันหมั่นเพียร ความเอื้อเฟื้อต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนั้นภาวะผู้นำคือศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงานของผู้นำ และผู้บริหารจึงเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การงานจะดำเนินไปด้วยดีและบรรลุวัตถุประสงค์โดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือเป็นเป้าหมายขององค์กรย่อมขึ้นอยู่กับทักษะการบริหารงานของผู้นำ

๒.๑.๑ ความหมายของภาวะผู้นำ

คำว่า “ภาวะผู้นำ” นั้นตรงกับภาษาอังกฤษคำว่า (Leadership) ซึ่งมีนักวิชาการเป็นผู้ให้ความหมายของคำว่าภาวะผู้นำไว้หลายความหมาย สรุปได้ดังต่อไปนี้

ผู้นำในทางพระพุทธศาสนานั้น ผู้นำสูงสุดในสมัยพุทธกาลก็คือพระศาสดา อธิบายว่า พระผู้มีพระภาคเจ้าผู้ทรงนำหมู่ ชื่อว่า พระศาสดาเหมือนบุคคลผู้นำเกวียนยอมนำหมู่เกวียนข้ามที่กัณดาร ข้ามคือข้ามขึ้น ข้ามออกข้ามพ้นที่กัณดารเพราะโจร ที่กัณดารเพราะสัตว์ร้าย ที่กัณดารเพราะอดอยากที่กัณดารเพราะขาดน้ำ ได้แก่ ให้ถึงถิ่นที่ปลอดภัยฉันใด พระผู้มีพระภาคเจ้าทรงเป็นผู้นำ เป็นผู้นำโดยวิเศษ เป็นผู้ตามแนะนำ ทรงให้รู้จักประโยชน์ ให้พิจารณา ให้ฟังประโยชน์ ทรงให้เลื่อมใสได้เพราะเหตุนี้พระผู้มีพระภาคเจ้าจึงชื่อว่าผู้ทรงนำหมู่ เพราะว่าพระผู้มีพระภาคเจ้าทรงมีพระนามว่า “นายก” และ “วินายก” ไฉนอย่างหนึ่งที่เรียกพระพุทธเจ้าก็คือ นายก ซึ่งแปลว่าผู้นำ

๑ บางท่านกล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการใช้อำนาจอิทธิพลของผู้นำ ในการชักจูงหรือชี้นำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้^๒ ทั้งนี้ภาวะผู้นำ เป็นคำที่แสดงถึงคุณสมบัติ หรือเป็นคุณสมบัติของผู้นำ เช่น สติปัญญา ความดีงาม ความรู้ความสามารถของบุคคล ส่วนคำว่า ภาวะ หมายถึง ความมี ความเป็น ความปรากฏ^๓

ภาวะผู้นำ คือ พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกในรูปของกระบวนการความสามารถหรือกิจกรรม ซึ่งก่อให้เกิดอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลอื่นโดยที่บุคคลอื่นจะคล้อยตามหรือปฏิบัติตามผู้นำเพื่อให้การดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์ในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง หรือเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ภาวะผู้นำจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับสถานการณ์และการฝึกฝนของแต่ละบุคคล^๔

^๑ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตโต), ภาวะผู้นำ, (กรุงเทพมหานคร : สุขภาพใจ, ๒๕๕๐), หน้า ๖.

^๒ เสน่ห์ จัยโต, วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ผู้นำยุคใหม่, (นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๕๒), หน้า ๒

^๓ ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๕๔, เฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวเนื่องในโอกาสพระราชพิธีมหามงคล เฉลิมพระชนมพรรษา ๗ รอบ ๕ ธันวาคม ๒๕๕๔ (กรุงเทพมหานคร : นานมีบุ๊คส์ จำกัด, ๒๕๕๔), หน้า ๘๖๘.

^๔ วัชนันท์ คาโส, “ภาวะผู้นำในการบริการสาธารณะของผู้นำองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสุคีริน จังหวัดนราธิวาส”, สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, ๒๕๖๒), หน้า ๑๓

ภาวะผู้นำ เป็นคุณลักษณะพฤติกรรม ความสามารถเกี่ยวกับการใช้อิทธิพลของตนเหนือผู้อื่นให้ปฏิบัติงานและใช้ความสามารถอย่างดีที่สุดเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร^๕

ภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถเป็นที่ยอมรับของสมาชิกของกลุ่มจนกระทั่งได้รับมอบหมายแต่งตั้ง หรือยกย่องจากกลุ่มให้มีอิทธิพลและมีบทบาทเหนือกลุ่ม สามารถจูงใจให้ผู้อื่นประพฤติตามหรือแนะนำบุคคลหรือสมาชิกกลุ่มให้ปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล^๖

ผู้นำ คือ ผู้ที่มีความสามารถ มีทักษะได้รับการยอมรับ และมีบุคลิกลักษณะเฉพาะตัวที่สามารถจูงใจผู้อื่นปฏิบัติภารกิจการทำงานของกลุ่ม หรือองค์การให้ประสบความสำเร็จลุล่วงได้ตามวัตถุประสงค์หรือ เป้าหมายที่ผู้นำได้ตั้งไว้^๗

ภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถบังคับบัญชาบุคคลอื่นโดยได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่นเป็นผู้ทำให้บุคคลอื่นไว้วางใจและให้ความร่วมมือ ความเป็นผู้นำเป็นผู้มีหน้าที่ในการอำนวยการ หรือสั่งการบังคับบัญชาประสานงานโดยอาศัยอำนาจหน้าที่เพื่อให้กิจการงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการ ความเป็นผู้นำหมายถึง ผู้ที่มีความสามารถในการใช้ศิลปะในการจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จด้วยความเต็มใจ^๘

สรุปในทัศนะของผู้วิจัยสรุปว่าภาวะผู้นำ หรือสั่งการบังคับบัญชาประสานงานโดยอาศัยอำนาจหน้าที่เพื่อให้กิจการงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์หมายถึง บุคคลที่มีคุณลักษณะพิเศษ มีสติปัญญา มีบุคลิกภาพดี มีลักษณะของความมีวุฒิภาวะ เป็นที่ยอมรับและไว้วางใจต่อทุกฝ่าย สามารถชักนำชักจูงกลุ่มคนให้ดำเนินกิจการงานหรือชักนำคนไปในทางใดทางหนึ่งที่ตนเองต้องการในทางที่ถูกต้องภายใต้คุณธรรม สามารถสร้างแรงจูงใจคนได้อย่างมีอุดมการณ์

^๕ นางสาวบัณฑิตา สิทธิพงศ์กุล, “ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๖๔), หน้า ๑๗.

^๖ เตือนใจ สุนกุล, “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, (คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ๒๕๖๒), หน้า ๒๒.

^๗ นายสุรกิจ สุวรรณแกม, “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอภาชี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๑), หน้า ๑๓.

^๘ เนตรพัฒนา ยาวีราข. ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์. พิมพ์ครั้งที่ ๗. (กรุงเทพมหานคร : บริษัท ทริบเพิลกรุ๊ป จำกัด. ๒๕๕๒), หน้า ๑๘

ตารางที่ ๒.๑ ตารางสรุปความหมายของภาวะผู้นำ

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
พระพรหมคุณาภรณ์	พระผู้มีพระภาคเจ้า คือผู้นำ นำสัตว์โลกให้พ้นทุกข์พ้นโศกจากกิเลสทั้งหลาย นำให้หลุดพ้นพ้นในที่นี้คือนิพพาน
เสนห์ จัยโต	การใช้อำนาจอิทธิพลของผู้นำ ในการชักจูงหรือชี้นำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางและกำหนดไว้
ราชบัณฑิตยสถาน	บุคคลที่มีบุคลิกภาพทั้งภายนอกและภายในที่มีคุณลักษณะผู้นำที่แสดงออกอย่างชัดเจน
วิชานันท์ คาโส	พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกในรูปของกระบวนการความสามารถหรือกิจกรรมซึ่งก่อให้เกิดอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลอื่น โดยที่บุคคลอื่นจะคล้อยตามหรือปฏิบัติตามผู้นำ เพื่อให้การดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์ในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง
นางสาวบัณฑิตา สิทธิพิงศากุล	เป็นคุณลักษณะพฤติกรรม ความสามารถเกี่ยวกับการใช้อิทธิพลของตนเหนือผู้อื่นให้ปฏิบัติงานและใช้ความสามารถอย่างดีที่สุดเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร
เตือนใจ สุนกุล	ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถเป็นได้รับการยอมรับจากสมาชิกในกลุ่มจนกระทั่งได้รับมอบหมาย แต่งตั้ง หรือยกย่องจากกลุ่มให้มีอิทธิพลและมีบทบาทเหนือกลุ่ม
นายสุรกิจ สุวรรณแกม	ผู้ที่มีความสามารถ มีทักษะ ได้รับการยอมรับ และมีบุคลิกลักษณะเฉพาะตัวที่สามารถจูงใจผู้อื่น ปฏิบัติภารกิจงานของกลุ่ม หรือองค์การให้ประสบความสำเร็จลุล่วงได้ตามวัตถุประสงค์ หรือ เป้าหมายที่ผู้นำได้ตั้งไว้

ตารางที่ ๒.๑ ตารางสรุปความหมายของภาวะผู้นำ (ต่อ)

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
เนตร์พัฒนา ยาวีราซ	บุคคลที่เป็นที่ยอมรับของคนหมู่มากทั้งภายในองค์กรและสังคม จนเป็นที่ยกย่องและเปเนที่ยอมรับ จูงใจคนให้มุ่งไปสู่ความสำเร็จได้ หรือสั่งการบังคับบัญชาประสานงานโดยอาศัยอำนาจหน้าที่เพื่อให้กิจการงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

๒.๑.๒ ความสำคัญของผู้นำ

นักวิชาการและผู้รู้จำนวนมากให้ความสำคัญเกี่ยวกับภาวะผู้นำไว้ ดังนี้

๑. เป็นส่วนที่ดึงดูดความสามารถต่าง ๆ ในตัวผู้บริหรมาไว้ คือ ผู้บริหารแม้จะมีความรู้และประสบการณ์ในเรื่องต่าง ๆ มากมายเพียงใดก็ตามแต่ถ้าหากขาดภาวะผู้นำแล้ว ความรู้ความสามารถดังกล่าวมักจะไม่ได้นำออกมาใช้หรือไม่มีโอกาสใช้อย่างเต็มที่ เพราะไม่สามารถกระตุ้นหรือชักจูงให้ผู้อื่นคล้อยตามและปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

๒. ช่วยประสานความขัดแย้งต่าง ๆ ภายในหน่วยงานกล่าวคือ ถ้าผู้บริหารในหน่วยงานมีภาวะผู้นำที่มีคนยอมรับนับถือแล้ว ก็จะประสานหรือช่วยบรรเทาความขัดแย้งระหว่างบุคคล ในหน่วยงานได้โดยการชักจูงประนีประนอมหรือประสานประโยชน์เพื่อให้บุคคลในหน่วยงาน มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวและร่วมกันฟันฝ่าอุปสรรคเพื่อให้หน่วยงานมีความเจริญก้าวหน้า

๓. ช่วยโน้มน้าวชักจูงให้บุคคลทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่องค์กร การมีภาวะผู้นำในตัวผู้บริหรจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความยอมรับเกิดความรักและเชื่อมั่น และเป็นการง่ายที่จะกระตุ้นหรือชักจูงใจให้พวกเขาทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่องค์กร

๔. เป็นหลักยึดให้แก่บุคลากรเมื่อหน่วยงานเผชิญสภาวะคับขัน กล่าวคือ เมื่อใดก็ตามที่หน่วยงานต้องเผชิญกับสภาวะคับขันหรือสภาวะที่อาจกระทบถึงความอยู่รอด ภาวะผู้นำของผู้บริหารจะยิ่งทวีความสำคัญมากขึ้น จะเป็นเสาหลักสำคัญให้สมาชิกของหน่วยงานยึดเหนี่ยวพึ่งพิงและร่วมมือช่วยเหลือกันให้หน่วยงานอยู่รอดปลอดภัย^๔

ภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่มีส่วนในการกำหนดความอยู่รอดและความเจริญเติบโตขององค์กร โดยทั่วไปภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อหน่วยงาน ดังต่อไปนี้

^๔ สุรพล สุยะพรหม และคณะ, ทฤษฎีองค์การและการจัดการเชิงพุทธ, (พระนครศรีอยุธยา : มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕), หน้า ๑๕๖.

๑. เป็นส่วนที่ดึงความรู้ความสามารถต่าง ๆ ในตัวผู้บริหารออกมาใช้ แม้ผู้บริหารมีความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ในเรื่องงานมากมายเพียงใดก็ตาม แต่ถ้าหากขาดภาวะผู้นำแล้วความรู้ความสามารถดังกล่าวมักจะไม่ได้ถูกนำมาใช้หรือไม่มีโอกาสใช้อย่างเต็มที่เพราะไม่สามารถกระตุ้นหรือชักจูงให้ผู้อื่นคล้อยตามและปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

๒. ช่วยประสานความขัดแย้งต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน หน่วยงาน ประกอบด้วย บุคคลจำนวนหนึ่งมารวมกันซึ่งจะมากหรือน้อยแล้วแต่ขนาดของหน่วยงานบุคคลต่าง ๆ เหล่านี้มีความแตกต่างกันในหลายๆ เรื่อง เช่น การศึกษา ประสบการณ์ ความเชื่อ ฯลฯ การที่บุคคลซึ่งมีข้อแตกต่างในเรื่องดังกล่าวมาอยู่รวมกันในองค์การสิ่งหนึ่งที่มีจะหลีกเลี่ยงไม่พ้น คือ ความขัดแย้งแต่ไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้งในรูปใด ถ้าผู้บริหารในหน่วยงานมีภาวะผู้นำที่มีคนยอมรับนับถือแล้วก็จะสามารถประสานหรือช่วยบรรเทาความขัดแย้งระหว่างบุคคลในหน่วยงานได้ โดยการชักจูงประนีประนอมหรือประสานประโยชน์เพื่อให้บุคคลต่าง ๆ ในหน่วยงานมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและร่วมฝ่าฟันอุปสรรคเพื่อให้หน่วยงานมีความเจริญก้าวหน้า

๓. ช่วยโน้มน้าวชักจูงบุคลากรทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่องค์กร องค์กรจะต้องมีปัจจัยเอื้ออำนวยหลายอย่างเพื่อจะทำให้สมาชิกตั้งใจและทุ่มเททำงานให้ เช่น บุคคลได้ทำงานตรงความถนัดและความสามารถ ผู้บังคับบัญชาต้องรู้จักรับฟังความคิดเห็น การประเมินผลงานต้องมีความยุติธรรม

๔. เป็นหลักยึดให้แก่บุคลากรเมื่อหน่วยงานเผชิญภาวะคับขันหรือสภาวะที่อาจกระทบถึงความอยู่รอด ภาวะผู้นำของผู้บริหารจะยิ่งทวีความสำคัญมากเพราะในสภาพเช่นนั้นผู้บริหารจะต้องเพิ่มความระมัดระวัง ความรอบคอบ ความเข้มแข็ง และกล้าตัดสินใจที่จะเปลี่ยนแปลงสภาพต่าง ๆ ภายในหน่วยงานที่ขาดประสิทธิภาพต่าง ๆ เพื่อให้หน่วยงานรอดพ้นจากสภาวะคับขัน^{๑๐}

ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรเป็นอย่างยิ่ง การนำองค์กร หมายความว่า ผู้นำหรือภาวะผู้นำที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการกำหนดเป้าหมาย ทิศทาง และนำพาองค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายโดยใช้ทั้งศิลป์และศาสตร์ที่จะโน้มน้าวและจูงใจบุคลากรให้มีความเป็นเอกภาพมุ่งไปในทิศทางเดียวกัน โดยที่ทุกคนและทุกระดับมีความมุ่งมั่นทุ่มเททั้งกายและใจในการที่จะทำให้องค์กรได้บรรลุผลสำเร็จตามปณิธาน วิสัยทัศน์ และความมุ่งหมายที่กำหนดไว้^{๑๑}

ความสำคัญของภาวะผู้นำว่าองค์กรที่ปราศจากผู้นำที่มีความสามารถเปรียบเสมือนกองทัพอันขาดแม่ทัพที่เข้มแข็ง สมาชิกองค์กรต้องการผู้นำที่มีทักษะ ความรู้ความสามารถ มีวิสัยทัศน์

^{๑๐} การดี อนันต์นาวิ, หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา, พิมพ์ครั้งที่ ๔. (ชลบุรี : มนตรี, ๒๕๕๕).

^{๑๑} ช่วงโชติ พันธุเวช, การจัดการคุณภาพ, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, ๒๕๕๒), หน้า ๖๖.

กว้างไกล สามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่กำหนด ผู้นำจึงนับว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กร เนื่องจากเป็นผู้สร้างวิสัยทัศน์ สื่อสารวิสัยทัศน์ กำหนดนโยบาย ทิศทาง หรือเป้าหมายให้กับบุคคลอื่น ๆ ในองค์กร และยังเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้ตามให้เกิดความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้^{๑๒} นอกจากนี้ยังมีความแตกต่างที่สำคัญระหว่างการบริหารหรือการจัดการกับภาวะผู้นำในองค์กรที่แตกต่างกัน การจัดการหรือการบริหารเน้นเรื่องการสร้างความมั่นคงและการทำงานตามระเบียบแบบแผนภายใต้โครงสร้างและระบบขององค์กรที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ในขณะที่ภาวะผู้นำเน้นการตั้งคำถามต่อสิ่งที่อยู่ในปัจจุบันขององค์กรและพร้อมที่จะเสี่ยงเพื่อเปลี่ยนแปลงสิ่งที่ไม่สร้างสรรค์หรืออุปสรรคต่อการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ^{๑๓}

จากสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาที่มีการแข่งขันเพื่อชิงความเป็นเลิศ ดังนั้น วิธีที่จะทำให้ผู้นำหรือผู้บริหารประสบความสำเร็จสูงสุด คือ ผู้บริหารต้องเปลี่ยนแปลงตนเอง เบิร์นส์ (Burns) เสนอ ความเห็นว่าการแสดงความเป็นผู้นำยังเป็นปัญหาอยู่จนทุกวันนี้ เพราะบุคคลไม่มีความรู้เพียงพอในเรื่อง กระบวนการของความเป็นผู้นำ เข้าใจในธรรมชาติของความเป็นผู้นำว่า ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความแตกต่างระหว่างความเป็นผู้นำกับอำนาจที่มีส่วนสัมพันธ์กับผู้นำและผู้ตาม อำนาจจะเกิดขึ้นเมื่อผู้นำจัดการบริหาร ทรัพยากร โดยเข้าไปมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ตามเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตนหวังไว้ ความเป็นผู้นำจะเกิดขึ้นเมื่อการบริหารจัดการทำให้เกิดแรงจูงใจ และนำมาซึ่งความพึงพอใจต่อผู้ตามความเป็นผู้นำถือว่า เป็นรูปแบบพิเศษของการใช้อำนาจ (Special form of power)^{๑๔}

สรุปในทัศนะของผู้วิจัยสรุปว่าความสำคัญของภาวะผู้นำนั้น มีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างมาก หากองค์กรใดขาดผู้นำที่มีความรู้ความสามารถแล้ว องค์กรนั้น ๆ ก็อาจจะไม่มีความสามารถมากพอที่จะดำเนินกิจกรรมหรือกิจการงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ดังนั้นผู้นำที่มีความเป็นภาวะผู้นำจึงต้องมีอยู่ในทุกองค์กร การปฏิบัติงานร่วมกันภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อคนหรือผู้ร่วมงานเป็นปัจจัยสำคัญ ที่จะทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์กันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการทำงานร่วมกัน โดยผู้นำจะพยายามทำให้ ผู้ร่วมงานเกิดการยอมรับอิทธิพลและโน้มน้าวใจเพื่อจะให้เป็นไปตาม

^{๑๒} มัทนา วัฒนอมศักดิ์, ภาวะผู้นำทางการศึกษา : ทฤษฎีและการปฏิบัติ, พิมพ์ครั้งที่ ๑ (นครปฐม : ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ๒๕๖๑), หน้า ๔.

^{๑๓} ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, ภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารองค์กร: แนวคิด ทฤษฎีและ กรณีศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : ปัญญาชน, ๒๕๖๑), หน้า ๗๖.

^{๑๔} J. M. Burns, *Leadership* (New York: Harper&Row, 1978).

ตารางที่ ๒.๒ ตารางสรุปความสำคัญของผู้นำ

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
สุรพล สุยะพรหม และคณะ	๑. เป็นส่วนที่ดึงความรู้ความสามารถต่าง ๆ ในตัวผู้บริหารมาใช้ ๒. ช่วยประสานความขัดแย้งต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน ๓. ช่วยโน้มน้าวชักจูงให้บุคคลทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่องค์กร
สัมนา รัตนินมย์	ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อคนหรือผู้ร่วมงานเป็นปัจจัยสำคัญ ที่จะทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์กันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการทำงานร่วมกัน
ภารดี อนันต์นาวิ	ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญสำหรับองค์กรทุกประเภทไม่ว่าองค์กรของรัฐหรือเอกชน
มัทนา วังถนอมศักดิ์	เป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กร เนื่องจากเป็นผู้สร้างวิสัยทัศน์ และยังเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้ตาม
ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี	ภาวะผู้นำเน้นการตั้งคำถามต่อสิ่งที่เป็นอยู่ในปัจจุบันขององค์กรและพร้อมที่จะเสี่ยงเพื่อเปลี่ยนแปลงสิ่งที่ไม่สร้างสรรค์หรืออุปสรรคต่อการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ
J. M. Burns	ความเป็นผู้นำจะเกิดขึ้นเมื่อการบริหารจัดการทำให้เกิดแรงจูงใจ และนำมาซึ่งความพึงพอใจต่อผู้ตามความเป็นผู้นำถือว่า เป็นรูปแบบพิเศษของการใช้อำนาจ

๒.๑.๓ คุณลักษณะและคุณสมบัติของผู้นำ

ผู้นำที่ได้รับการยอมรับจากกลุ่มคนจะสามารถทำหน้าที่ผู้นำได้ดีเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับคุณสมบัติของผู้นำว่าเหมาะสมกับกรณีเพียงใด แต่โดยทั่วไปแล้วเมื่อกล่าวถึงผู้นำ คนทั่วไปจะคิดถึงว่าต้องมีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับการเป็นผู้นำที่ดี ซึ่งมีผู้รู้ได้กล่าวไว้หลายท่าน ดังนี้

แยกพิจารณาออกเป็น ๔ ลักษณะ^{๑๕} คือ

- ๑) คุณลักษณะทางสติปัญญา
- ๒) คุณลักษณะทางร่างกาย
- ๓) คุณลักษณะทางอารมณ์
- ๔) คุณลักษณะทางอุปนิสัย

คุณลักษณะทางสติปัญญา ประกอบด้วยข้อพิจารณา ๕ ประการ คือ

- ๑) มีความตื่นตัว (Alertness) มีความว่องไวเตรียมพร้อม ระวังระไวเตรียมตัวอยู่เสมอ และมีสมองที่คิดได้ว่องไว มีไหวพริบในการแก้ปัญหาได้อย่างฉับพลัน
- ๒) มีความคิดอย่างมีเหตุมีผล (Logical Thought) คือ มีความคิดในการบริหารและมีการแสดงออกทางกายและวาจา ที่ประกอบด้วยเหตุผลที่ถูกต้องน่าเชื่อถือหรือมีการพิจารณาก่อนทำว่าดีหรือไม่ อย่างไร
- ๓) มีสามัญสำนึก Common Sense) คือ มีความรู้สึกผิดชอบ ชั่ว ดี
- ๔) มีดุลยพินิจ (Judgment) คือ มีการพิจารณาใคร่ครวญก่อนตัดสินใจทำงานเสมอ และใช้ประสบการณ์การเรียนรู้ให้เกิดดุลยพินิจในการแก้ปัญหา
- ๕) มีการเล็งเห็นการณ์ไกล (Foresight) เมื่อกระทำการสิ่งใดแล้วย่อมจะรู้ผลที่จะเกิดขึ้นในอนาคต รู้จักประเมินสถานการณ์วางแผนการปฏิบัติงานอย่างมีเหตุและมีผลโดยตั้งสมมติฐานรวบรวมข้อมูล และใช้ประสบการณ์ที่ผ่านมาเป็นแนววิเคราะห์พิจารณาใคร่ครวญถึงวิธีปฏิบัติที่จะให้เกิดผลดีมากกว่าผลเสีย

คุณลักษณะทางร่างกาย ประกอบด้วยข้อพิจารณา ๔ ประการ

- ๑) สุขภาพ (Health) ผู้นำจะต้องมีความสมบูรณ์ทางร่างกาย เพื่อให้มีความพร้อมทางร่างกายอยู่เสมอ การมีสุขภาพดีก็จะอำนวยความสะดวกในการทำงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น
- ๒) กำลังกาย (Energy) ผู้นำจะต้องมีกำลังกายที่ดี เพราะบางโอกาสบางสถานการณ์ผู้นำต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยการใช้กำลังทางกายด้วย

^{๑๕} ทวีช เปล่งวิทยา, จิตวิทยาผู้นำ, (กรุงเทพมหานคร : รุ่งเรืองสาส์นการพิมพ์, ๒๕๓๐), หน้า ๒๘๔-๒๗๖.

๓) ความทรหดอดทน (Endurance) ผู้นำควรมีร่างกายที่แข็งแรงอดทนต่อความยากลำบาก ความหิวกระหาย และความเลวร้ายจากดินฟ้าอากาศ สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ในทุก ๆ สถานการณ์และทุก ๆ สถานที่

๔) รูปร่างท่าทางดี (Pleasing Appearance) ผู้นำควรมีทรวดทรงบุคลิกท่าทางเป็นผู้นำที่มีความสง่าผ่าเผย เป็นที่เกรงขามและดึงดูดความเลื่อมใสจากผู้ใต้บังคับบัญชา

คุณลักษณะทางอารมณ์ ประกอบด้วยข้อพิจารณา ๑๑ ประการ คือ

๑) มองโลกในแง่ดี (Optimism) คือ มองคนอื่นในฐานะเป็นมิตร เข้าใจคนอื่น

๒) การปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม (Adaptability) คือ ผู้นำสามารถปรับตัวเข้ากันได้ดีกับทั้งผู้ใหญ่กว่าและผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นทัศนคติของสังคม และภูมิศาสตร์ดินฟ้าอากาศได้

๓) ความมีใจเยือกเย็น (Even Temper) ผู้นำควรมีความอดกลั้นอารมณ์ไว้ได้มีใจที่หนักแน่น ไม่หือลอย ไม่โกรธง่าย ไม่แสดงอาการสูงต่ำ

๔) การบังคับตนเอง (Self – Control) ผู้นำสามารถรู้จักหรือรู้วิธีการบังคับตนเองและสรวนตนเองได้ดี ไม่ให้ตกไปในอำนาจฝ่ายต่ำ หรือสิ่งยั่วยุให้เกิดการขมใจอันก่อให้เกิดการละเมิดมาตรฐานทางจริยธรรม และวัฒนธรรมของสังคม

๕) ความกระตือรือร้น (Enthusiasm) ผู้นำจะต้องมีความตั้งใจจริงมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ไม่มีการผัดวันประกันพรุ่ง และมีการเตรียมวางแผนงานไว้ในใจทำงานอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลและประหยัด

๖) การสังคมดี (Sociability) ผู้นำควรมีอัธยาศัยไมตรี มีสัมพันธภาพเข้ากันได้ดีกับคนทุกชั้นวรรณะ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ไม่ถือตัว ไม่วางท่าทาง

๗) ความแนบเนียน (Tact) เมื่อผู้นำจะกระทำพูดหรือคิด ควรรู้จักกาลเทศะและมีความแนบเนียนไม่แก่งกำในการแก้ปัญหา ข้อนี้ต้องอาศัยความมีศิลปะ ประสพการณ์และการฝึกฝนอยู่เสมอ

๘) อารมณ์ขัน (Sense of Humor) ผู้นำจะต้องทำงานด้วยความรู้สึกตัวอยู่เสมอ ไม่ให้เกิดอารมณ์เครียด มองโลกในแง่ดี อารมณ์ขันนี้จะทำให้ไม่เหนื่อย ทำให้มีการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ผู้นำไม่ควรแสดงอารมณ์ขัน ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างพร่ำเพรื่อจนก่อให้เกิดความนับถือยำเกรงจากผู้ใต้บังคับบัญชาลดน้อยลง

๙) ความเชื่อมั่นในตนเอง (Self – Confidence) ผู้นำควรมีความมั่นใจและมีความมั่นคงทางจิตใจ ไม่อ่อนไหวตามคำพูดของคนอื่น สามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ด้วยเหตุผลและความเชื่อมั่นของตนเอง ที่สำคัญคือต้องมีประสบการณ์มาก ๆ ดังประโยคที่ว่า “การที่จะเป็นผู้บังคับบัญชาที่ดีได้ จะต้องเป็นฝ่ายอำนวยการที่ดีก่อน”

๑๐) ความสนใจกว้างขวาง (Bread of Interest) ผู้นำจะต้องมีความอยากรู้อยากเห็นและเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ อยู่เสมอไม่สำคัญตนว่าเป็นผู้รู้ดีแล้ว มีความกล้าที่จะปรึกษาหารือหรือหาความรู้จากผู้อื่นที่มีความรู้ดีกว่าสูงกว่า

๑๑) การเข้าใจคน (Human Understanding) ผู้นำควรมีวิจารณ์ญาณสังเกตและเข้าใจพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ดี ทั้งนี้เพื่อที่จะได้มอบงานให้เหมาะกับจริตของผู้คนและงานที่มอบหมายให้ นั้นจะสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

คุณลักษณะทางอุปนิสัย ประกอบด้วยข้อพิจารณา ๘ ประการ คือ

๑) ความตรงไปตรงมา (Truthfulness) ผู้นำควรเป็นบุคคล ที่พูดจริงทำจริงพูดอย่างไรทำอย่างนั้น มีสัจจะต่อคำสัญญาไม่ผิดนัด

๒) ความจงรักภักดี (Royalty) ผู้นำจะต้องมีความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ ผู้นำจะต้องสร้างความจงรักภักดีในการบัญชาของตนเองแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความจงรักภักดีต่อตัวผู้นำตามมาเช่นเดียวกัน

๓) ความสำนึกในหน้าที่ (Sense of Duty) ผู้นำจะต้องมีความสำนึกในการปฏิบัติงานตามนโยบายที่ได้วางไว้ด้วยความรับผิดชอบ ไม่ก้าวก่ายแทรกแซงหน้าที่ของผู้อื่น

๔) ความไว้วางใจได้ (Dependability) ผู้นำควรดำรงตนอยู่ในจริยธรรมไม่เป็นคนหน้าไว้นหลังหลอก ควรเป็นผู้ที่ไว้วางใจของคนอื่น

๕) ความกล้าหาญ (Courage) ผู้นำควรมีความกล้าหาญทางจริยธรรมและกล้าทำในสิ่งที่ถูกต้อง ทำงานด้วยเหตุผลและกล้ารับผิดชอบ

๖) ความเข้มแข็ง (Force) ผู้นำจะต้องไม่มีความท้อถอยต่ออุปสรรคต่าง ๆ สามารถแก้ไขอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างมีเหตุมีผล มีความถูกต้องและเหมาะสม

๗) ความยุติธรรม (Fairness) ผู้นำไม่มีความลำเอียง ควรวางตัวเป็นกลางบริหารงานโดยยึดหลักความถูกต้อง และผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก

๘) ความไม่เห็นแก่ตัว (Selflessness) ผู้นำจะต้องรู้จักเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวมรู้จักการเสียสละบางอย่างแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา รู้จักละความสุขส่วนตน รู้จักการบำเพ็ญประโยชน์เป็นแบบอย่างแก่ลูกน้อง

คอตเตอร์ (Kotter) ได้ทำการวิจัยในทางศึกษาด้านคุณลักษณะเด่นของผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และได้สรุปคุณลักษณะที่สำคัญ ดังนี้ คือ

๑. ลักษณะด้านแรงจูงใจ เช่น ชอบอำนาจ ชอบความสำเร็จ มีความทะเยอทะยาน

๒. ลักษณะทางด้านอารมณ์ เช่น มีความมั่นคงทางอารมณ์ มองโลกในแง่ดี

๓. ลักษณะด้านความคิด เช่น ฉลาดกว่าบุคคลทั่วไป มีความสามารถในการวิเคราะห์ มีความสามารถในการหยั่งรู้

๔. ลักษณะด้านปฏิสัมพันธ์ เช่น มีบุคลิกดีและดึงดูดใจผู้พบเห็น มองผลประโยชน์ขององค์กรในมุมกว้าง

๕. ลักษณะด้านความรู้ เช่น มีความรู้เกี่ยวกับสิ่งที่ตนปฏิบัติ มีความรู้เกี่ยวกับองค์กรของตน

๖. ลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์ เช่น สามารถร่วมมือกับบุคลากรส่วนใหญ่ขององค์กรสามารถร่วมมือกับบุคคลที่อยู่ในองค์กรประเภทเดียวกัน^{๑๖}

มีคุณลักษณะด้านการบริหารที่ประสบความสำเร็จสูง ๘ ประการได้แก่^{๑๗}

๑. เป็นผู้ที่มีพลังสูงและทนต่อความเครียดได้ดี

๒. มีความมั่นใจในตนเอง

๓. มีความเชื่อมั่นต่อความสามารถของตนเอง

๔. มีวุฒิภาวะด้านอารมณ์

๕. เป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์ ยึดถือคุณธรรม

๖. มีแรงจูงใจด้านอำนาจทางสังคม

๗. ต้องการประสบความสำเร็จในระดับสูงปานกลาง

๘. ต้องการได้รับความรักความผูกพันจากผู้อื่นในระดับต่ำ

คุณสมบัติด้านการเป็นผู้นำที่ดี^{๑๘}

๑. มีความรู้เชี่ยวชาญในเรื่องเทคนิคหรือวิชาการที่รับผิดชอบ เพราะความรู้ความเชี่ยวชาญเป็นเรื่องจำเป็นสิ่งที่ควรรู้ เช่น รู้วิธีการทำงาน รู้ว่าควรทำอะไรก่อน รู้จักวางแผนงาน รู้จักเครื่องมือเครื่องใช้ รู้วิธีการแก้ปัญหาเกี่ยวกับงานเป็นต้น ยิ่งผู้นำมีความรอบรู้มากเท่าใดยิ่งสามารถสร้างความเชื่อถือให้กับผู้ใต้บังคับบัญชามากยิ่งขึ้นเท่านั้น

๒. มีความคิดสร้างสรรค์ ผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์จะมีคุณสมบัติดังนี้ คือ มีแรงจูงใจสูง อยากรู้ อยากเห็น ละเอียดย้อนต่อปัญหา มีความคิดคล่องแคล่ว ยืดหยุ่นเข้าใจในสิ่งที่เปลี่ยนนามธรรมมีความสามารถในการตีความหมายและเตรียมการต่าง ๆ มีอารมณ์ขันใช้ถ้อยคำได้คล่องแคล่ว นับถือตนเอง ขยันรู้จักตนเอง เป็นต้น การมีความคิดสร้างสรรค์จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งอีกประการหนึ่งที่ผู้นำต้องมีเพราะสามารถใช้กระตุ้นเร้าใจให้ผู้ปฏิบัติงานอยากปฏิบัติงาน

^{๑๖} Kotter, J. P., A force for change: How leadership differs from manage men, (New York: Free Press, 1990), pp. 11-20.

^{๑๗} Yukl, G., Leadership in Organizations, 4th ed., (New Jersey: Prentice-Hall, 1998, pp. 45-54.

^{๑๘} จุมพล หนิมพานิช. ผู้นำอำนาจและการเมืองในองค์กร, พิมพ์ครั้งที่ ๓ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. ชวภากาญจน์ : นนทบุรี, ๒๕๕๑), หน้า ๒๓-๒๔

๓. มีการตัดสินใจที่ดี หมายถึง การตัดสินใจปัญหาต่าง ๆ ในทางที่ถูกต้องตรงกับข้อเท็จจริง โดยมีข้อผิดพลาดน้อยนั้นหมายความว่าในการตัดสินใจแต่ละครั้งต้องมีการศึกษาปัญหาเหตุผลและ ปฏิบัติด้วยความระมัดระวัง คำนึงถึงปัญหาที่เกิดจากความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นข้างหน้า และเมื่อตัดสินใจหนึ่งสิ่งใดหลังจากได้ศึกษาปัญหาอย่างดีแล้วจะต้องปฏิบัติลงไปด้วยความเด็ดเดี่ยว

๔. มีความสนใจเอาใจใส่และคอยปกป้องคุ้มครองผลประโยชน์ของผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นธรรมดาที่ผู้บังคับบัญชาย่อมต้องการให้ผู้นำหรือผู้บังคับบัญชาผู้ถึงงานที่ตนได้ทำ ยิ่งถ้า ผลงานดียิ่งอยากให้ผู้บังคับบัญชาได้รู้ ฉะนั้นผู้นำควรสนใจเอาใจใส่งานที่ผู้ใต้บังคับบัญชาทำ ขณะเดียวกันก็อยากให้ผู้นำปกป้องผลประโยชน์ที่ตนควรมีหรือควรได้ ไม่ว่าจะเป็นผลประโยชน์ในรูปแบบของเบี้ยเลี้ยง ค่าล่วงเวลา

๕. มีความเชื่อมั่นในตนเอง ผู้นำต้องมีความเชื่อมั่นในตนเอง เช่น เมื่อตัดสินใจกระทำกิจกรรมใด ๆ ไปแล้วต้องเชื่อมั่นว่าจะสำเร็จไม่หวั่นไหวและมีอารมณ์คงที่มีความหนักแน่นไม่ใช้อารมณ์ส่วนตัวในการแก้ปัญหา เมื่อมีวิกฤติการณ์เกิดขึ้นต้องสามารถควบคุมอารมณ์ได้ ซึ่งหมายความว่า ผู้นำจะต้องเป็นผู้บรรลุวุฒิภาวะทางอารมณ์

๖. มีสุขภาพร่างกายสมบูรณ์แข็งแรง เพราะผู้นำที่มีสุขภาพสมบูรณ์แข็งแรงจะมีจิตใจดี เป็นที่ยอมรับนับถือจากผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ดึงดูดใจผู้อื่นเป็นลักษณะที่จะให้ผู้อื่นเชื่อตามได้ เพราะความเชื่อถือของบุคคลบางคนดูที่ลักษณะท่าทาง นอกจากนี้จะช่วยผ่อนคลายความตึงเครียดในการปฏิบัติงานได้มาก

๗. มีความกระตือรือร้นอยากรู้อยากเห็น หมายถึง การมีใจจดจ่อที่ดีและมีความเอาใจใส่ ต่อหน้าที่หรือกิจกรรมที่จะต้องปฏิบัติอยู่เสมอ ผู้นำที่มีคุณลักษณะเช่นนี้จะรู้ว่าทำไมบางสิ่งบางอย่างเกิดขึ้นหรือเกิดขึ้นอย่างไรจะปรับปรุงแก้ไขอย่างไร เพื่อจะทำให้ผลงานดีขึ้น นอกจากนี้จะทำให้ติดต่อกับผู้อื่นได้ง่ายช่วยให้กิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การสำเร็จไปได้ด้วยดี

๘. มีลักษณะเหนือกว่าผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง การเหนือกว่าทางด้านความคิด ผลงาน สถานะในองค์การและในบางกรณีอาจหมายถึงความเหนือกว่าในสถานะส่วนตัวด้วย เช่น มีบุคลิกภาพที่ดีกว่า มีความกล้าหาญกว่า ไม่กลัวอันตราย ความลำบากหรือความเจ็บปวดใด ๆ โดยสามารถควบคุมไว้ได้และความกล้าหาญนี้จะต้องมีทั้งกาย วาจา และจิตใจ นอกจากนี้ยังมั่นใจในสิ่งที่กระทำลงไปและมีความมั่นคงในความคิดของตนเอง

๙. มีลักษณะเป็นนักกลยุทธ์ ผู้นำที่ก้าวหน้าจะต้องเป็นผู้ที่มีกลยุทธ์ ความเป็นนักกลยุทธ์ จะช่วยให้ปฏิบัติการใด ๆ อย่างคล่องตัวและเคลื่อนไหวอยู่เสมอไม่หยุดนิ่งอยู่กับที่กลยุทธ์อาจถูกกำหนดโดยวัตถุประสงค์ นโยบาย ระเบียบแบบแผน วิสัยประมาณหรือแม้แต่กฎเกณฑ์ใด ๆ ก็ตาม

๑๐. มีความอดทนปฏิบัติงานที่หนักอยู่เสมอ กล่าวคือ ความสามารถของร่างกายและจิตใจที่จะทนต่อการปฏิบัติหน้าที่อย่างใดอย่างหนึ่งที่สมเหตุสมผลได้อย่างต่อเนื่องและบรรลุผล

สำเร็จได้ ความอดทนนี้เป็นพลังอันหนึ่งที่จะผลักดันงานให้บรรลุจุดหมายปลายทางได้ สำหรับการปฏิบัติงานหนักมิได้หมายถึงทางกาย แต่อย่างเดียวย่อมหมายถึงทางปัญญาด้วย

๑๑. มีความยุติธรรมเห็นอกเห็นใจผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานปฏิบัติตนเป็นกลางไม่เอนเอียงในการที่จะก่อให้เกิดประโยชน์หรือเป็นโทษต่อผู้หนึ่งผู้ใด ผู้นำที่เอาใจใส่ในเรื่องทุกข์สุขของผู้ใต้บังคับบัญชาจะเป็นเครื่องช่วยผูกมัดจิตใจกันและกัน ผลตามมาคือจะได้รับความร่วมมือร่วมใจจากผู้ใต้บังคับบัญชาทำให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

๑๒. มีมนุษยสัมพันธ์ ผู้นำที่ดีจะต้องเข้ากับหมู่คณะได้ ทำตัวสนิทสนมกับทุกคนโดยสามารถวางตัวเป็นกันเองและเป็นทีปรีชาของผู้ใต้บังคับบัญชา

คุณสมบัติสำหรับผู้บังคับบัญชาใหม่^{๑๙}

๑. ความไวใจได้
๒. ความยุติธรรม
๓. พฤติกรรมที่ไม่ว่างมาดถือตัว
๔. ต้องฟังมากกว่าสั่งการ
๕. ต้องเปิดใจกว้างในการฟังและต้องเป็นผู้มีจิตใจกว้างขวาง
๖. ความรู้สึกไวกับผู้คน
๗. ความรู้สึกไวต่อสถานการณ์ต่าง ๆ
๘. ความรู้สึกริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ทันสมัยและเหมาะสม ๆ
๙. การวินิจฉัยที่ดี
๑๐. ความสามารถในการตัดสินใจและยืดหยุ่นปรับตัวได้อย่างรวดเร็วและเหมาะสม
๑๑. ความสามารถการสร้างแรงจูงใจและผลักดันให้ตื่นตัว เร่งรีบอยู่เสมอ
๑๒. ความสามารถในการบริหารงานและบริหารคุณภาพ

คุณลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิผลที่น่าสนใจดังนี้ คือ

๑. คุณลักษณะบุคลิกภาพของผู้นำที่มีประสิทธิผล
 - ๑) คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพทั่วไป ประกอบด้วย
 - ความเชื่อมั่นในตนเอง
 - การสร้างความไว้วางใจ
 - เป็นคนกล้าแสดงออก
 - การเป็นคนที่มีการแสดงออกที่เหมาะสม
 - ความมั่นคงทางอารมณ์
 - มีอารมณ์ขัน

^{๑๙} จานงค์ ทองประเสริฐ. นิทานจวน, พุทธจักร, ปีที่ ๖๓, ฉบับที่ ๖, (มิถุนายน ๒๕๕๒), หน้า ๓.

- ความกระตือรือร้น
 - ความเป็นคนคอบอุน และมีความเอื้ออาทร
 - มีความอดทนสูงต่อความตึงเครียด
 - การรับรู้ตนเองและมีวัตถุประสงค์ในการทำงาน
- ๒) คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพที่สัมพันธ์กับงาน ประกอบด้วย

- ความคิดริเริ่ม
 - มีความเข้าใจอารมณ์และเห็นอกเห็นใจผู้อื่น
 - สภาพการควบคุมภายในตนเอง
 - ความกล้าหาญ
 - การสามารถในการกลับคืนสู่สภาพเดิม
 - ความสามารถในการยืดหยุ่น และความสามารถในการปรับตัว
๒. แรงจูงใจของภาวะผู้นำ

- ๑) แรงจูงใจด้านอำนาจ
- ๒) แรงกระตุ้นและแรงจูงใจให้ประสบความสำเร็จ
- ๓) ยึดมั่นในจริยธรรมการทำงาน

๔) ความมุ่งมั่น

๓. ปัจจัยด้านสติปัญญาเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจ

- ๑) ทฤษฎีความสามารถด้านสติปัญญา และทฤษฎีความรู้ความเข้าใจ
- ๒) ความรู้ด้านธุรกิจ
- ๓) ความคิดสร้างสรรค์
- ๔) ความสามารถหยั่งลึกถึงบุคคลและสถานการณ์
- ๕) การมองการณ์ไกล

๔. อิทธิพลของพันธุกรรมและสภาพแวดล้อมของภาวะผู้นำ^{๒๐}

^{๒๐} DuBrin J. Andrew, *Leadership Research Findings, Practice and Skills*, (Boston: Houghton Mifflin Company, 1995), pp. 53-54.

สรุปในทัศนะของผู้วิจัยได้ว่า คุณลักษณะและคุณสมบัติของผู้นำ คือ เป็นบุคคลที่มีบุคลิกภาพทั้งทางกายและทางใจที่ดี ดูน่าเชื่อถือ มีความรู้ในการจัดการ สามารถดูแลและกล้าที่จะตัดสินใจกับปัญหาเฉพาะหน้าได้ เป็นบุคคลที่มีไฟในการบริหารงานมีความคิดสร้างสรรค์ สามารถสร้างแรงกระตุ้นและแรงจูงใจให้ประสบความสำเร็จ

ตารางที่ ๒.๓ ตารางสรุปคุณลักษณะและคุณสมบัติของผู้นำ

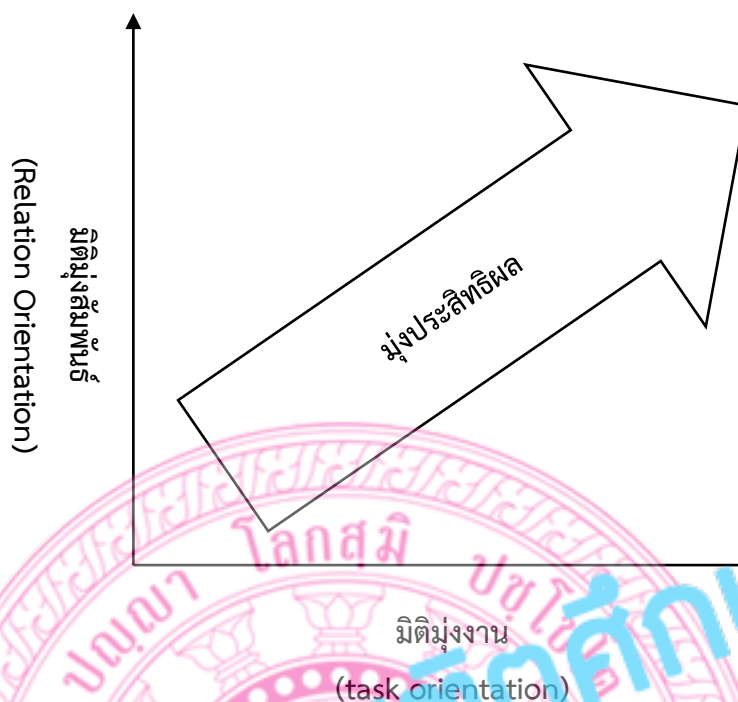
นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
ทวิช เปล่งวิทยา	๑. มีคุณลักษณะทางสติปัญญาที่ครอบคลุม ๒. มีคุณลักษณะทางร่างกายที่ดี ๓. มีคุณลักษณะทางอารมณ์ที่มั่นคง
Kotter, J.P.	๑. ลักษณะด้านแรงจูงใจขอความสำเร็จ ๒. ลักษณะทางด้านอารมณ์มองโลกในแง่ดี ๓. ลักษณะด้านความคิดฉลาดกว่าบุคคลทั่วไป
Yukl, G.	๑. เป็นผู้ที่มีพลังสูงและทนต่อความเครียดได้ดี ๒. มีวุฒิภาวะด้านอารมณ์ ๓. ต้องการประสบความสำเร็จสูง
จุมพล หนีมพานิช	มีความรู้เชี่ยวชาญในเรื่องเทคนิคหรือวิชาการที่รับผิดชอบ มีความคิดสร้างสรรค์ มีการตัดสินใจที่ดี มีความเชื่อมั่นในตนเอง
จำนงค์ ทองประเสริฐ	๑. มีความยุติธรรม ๒. มีพฤติกรรมที่ไม่วางมาดถือตัว ๓. เป็นคนที่เปิดใจกว้างในการฟัง
DuBrin J. Andrew	๑. มีความเชื่อมั่นในตนเอง ๒. มีความเข้าใจอารมณ์และเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ๓. มีแรงจูงใจให้ประสบความสำเร็จ

๒.๑.๔ ทฤษฎีภาวะผู้นำ ๓ มิติ (Reddin's three dimension theory)

ทฤษฎีสามมิติของ Reddin เป็นทฤษฎีที่ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำและแบบพฤติกรรมผู้นำ ตาม ทฤษฎีสถานการณ์ โดยเชื่อว่ามนุษย์ทุกคนล้วนแต่มีลักษณะความเป็นผู้นำและมีแบบพฤติกรรมผู้นำอยู่ด้วยกันทั้งนั้น จะต่างกันก็เพียงแบบพฤติกรรมผู้นำแต่ละคนไม่เหมือนกัน และมีลักษณะความเป็นผู้นำน้อยต่างกัน บางคนอาจยึดมั่นแบบพฤติกรรมผู้นำแบบใดแบบหนึ่งตลอดไป ต่างคนอาจจะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมผู้นำไปตามกาลเวลาสถานการณ์สภาพแวดล้อม และตำแหน่งหน้าที่ การงานที่รับผิดชอบ มิติทั้งสามของ Reddin ได้แก่ พฤติกรรมด้านงาน มิติพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ และมิติประสิทธิผล

นักวิจัยที่รัฐโอไฮโอแสดงความคิดเห็นว่าผู้นำที่มุ่งความเอาใจใส่ (มุ่งคน) สูงจะมีความอบอุ่นทางอารมณ์ของสังคม (socio emotion) จึงทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความพึงพอใจมากกว่า และมีผลการปฏิบัติงานที่ดีกว่า แต่ต่อมาผลในการวิจัยกลับแสดงให้เห็นว่า ผู้นำควรมีลักษณะทั้งเอาใจใส่ (มุ่งคน) และมีโครงสร้างความคิดริเริ่ม (มุ่งงาน) ในระดับที่สูง กล่าวคือ มีความเป็นผู้นำที่มีงานและพนักงานเป็นศูนย์กลาง (job-centered and employee centered leadership) อันเป็นการกำหนดความมีประสิทธิภาพของความเป็นผู้นำของบุคคลในองค์การ ซึ่งลักษณะทั้ง ๒ อย่างนี้มีอิทธิพลต่อแนวความคิดของวิธีการศึกษาตารางของการเป็นผู้นำ (Leadership grid approach) จากแนวความคิดที่ได้จากการศึกษาของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ^{๒๑} เป็นพื้นฐานความคิดที่ทำให้ นักวิชาการที่สนใจเรื่องภาวะผู้นำ โดยนำไปพัฒนาทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมในระยะเวลาต่อมา อีกหลายทฤษฎี ดังเช่น ทฤษฎีภาวะผู้นำ ๓ มิติของ Reddin (Reddin's 3D Leadership Model)^{๒๑} โดยได้นำแนวความคิดจากการวิจัยภาวะผู้นำที่มหาวิทยาลัยโอไฮโอมาสร้างทฤษฎีโดยอาศัย ๒ มิติแรก คือ มิติมุ่งงาน (task orientation) และมิติมุ่งสัมพันธ์ (relationship orientation) และได้เพิ่ม มิติมุ่งประสิทธิผล (effectiveness) เข้าไปอีกมิติหนึ่ง จึงได้ชื่อว่า ทฤษฎี ๓ มิติ (3-D Model หรือ 3-D Management) ดังแสดงในภาพ

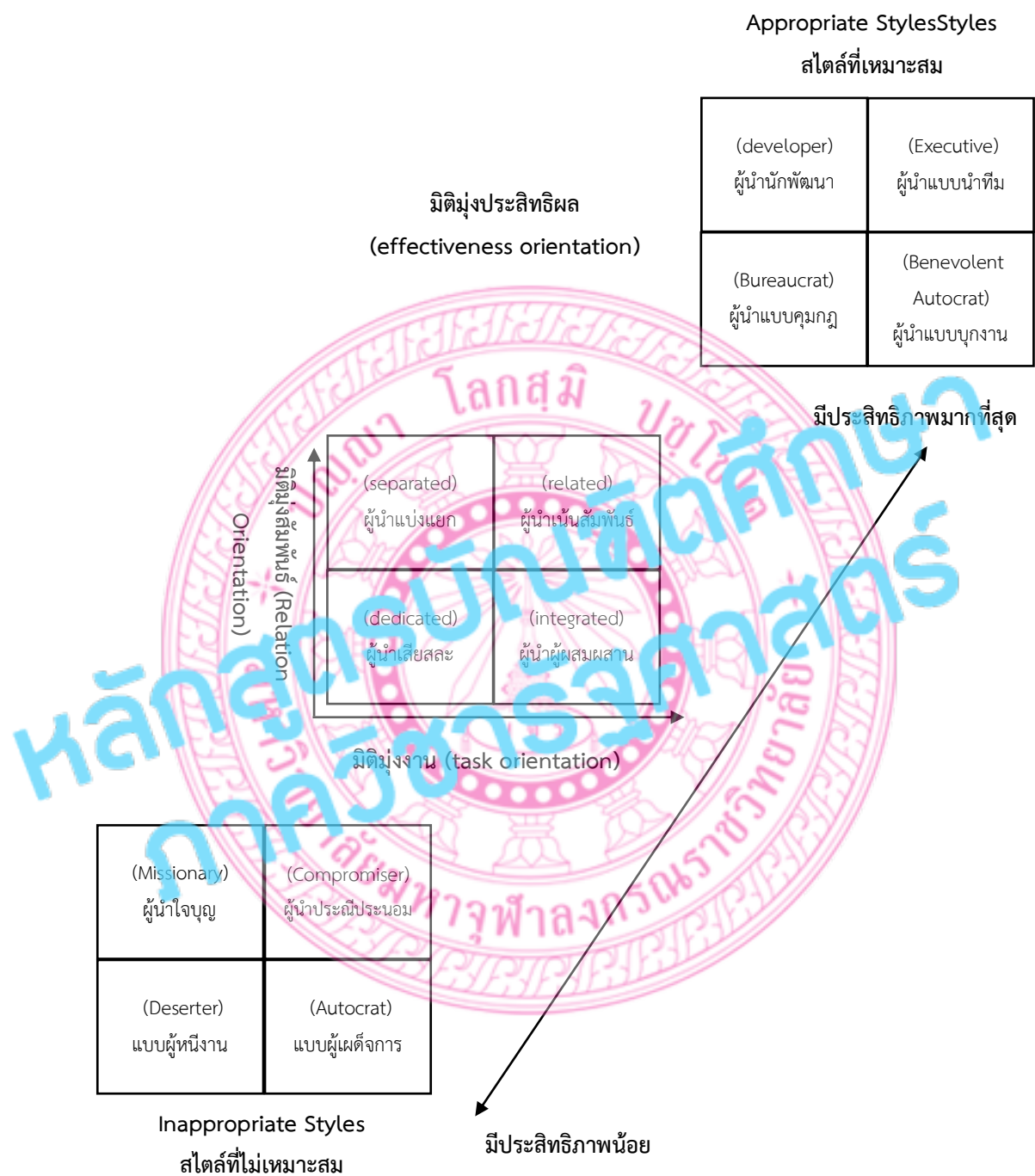
^{๒๑} William, J. Reddin, **Managerial Effectiveness**, (New York: McGraw-Hill Book Co, 1970),



แผนภาพที่ ๒.๑ มิติทั้งสามของทฤษฎีสามมิติของ Reddin^{๒๒}

จากการวิจัยภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ นอกจากจะแบ่งพฤติกรรมผู้นำเป็น ๒ มิติ คือ มุ่งคน และมุ่งงานแล้ว ต่อมาได้นำมาขยายเพิ่มเติมเป็น ๓ มิติ คือ การพิจารณาประสิทธิผลของงาน (effectiveness) มาประกอบเพิ่มขึ้น เพราะภาวะผู้นำไม่ว่าจะมุ่งคนหรือมุ่งงานขึ้นอยู่กับสถานการณ์ต่าง ๆ ด้วย จึงเรียกว่า ทฤษฎี ๓ มิติ (three dimension theory) สำคัญของทฤษฎีภาวะผู้นำ ๓ มิติทฤษฎี ๓ มิติของ Reddin เป็นทฤษฎีที่ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำ และแบบของผู้นำทางการบริหาร ทฤษฎีนี้เชื่อว่า มนุษย์ทุกคนล้วนแต่มีลักษณะความเป็นผู้นำและแบบของผู้นำอยู่ด้วยกันทั้งนั้น แต่จะต่างกันก็เพียงว่าแบบของผู้นำแต่ละคนไม่เหมือนกันและลักษณะความเป็นผู้นำมีมากน้อยต่างกัน บางคนอาจยึดมั่นแบบผู้นำแบบใดแบบหนึ่งตลอดไป แต่บางคนอาจจะเปลี่ยนแบบผู้นำไปตามเวลา สถานการณ์สิ่งแวดล้อม และตำแหน่งหน้าที่การงานที่รับผิดชอบ โดยพัฒนารูปแบบตามทฤษฎี ๓ มิติ จากการวิจัยที่มหาวิทยาลัยโอไฮโอ (Ohio University) ดังแสดงในภาพ ดังต่อไปนี้

^{๒๒} Ibid., p. 14.



แผนภาพที่ ๒.๒ แบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลมากและแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลน้อย
ตามทฤษฎี ๓ มิติของ Reddin^{๒๓}

^{๒๓} Ibid., p. 15.

ทฤษฎี ๓ มิติของ Reddin แบ่งออกเป็น ๓ มิติ^{๒๔} ดังนี้

๑. มิติมุ่งงาน (task orientation) เป็นพฤติกรรมมุ่งให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ตามปฏิบัติงานอย่างได้ผลโดยผู้นำริเริ่มจัดการและอำนวยความสะดวก
๒. มิติมุ่งสัมพันธ์ (relation orientation) เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงให้เห็นความเห็นอกเห็นใจ ไว้วางใจ และให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน
๓. มิติมุ่งประสิทธิผล (effectiveness orientation)

๑. ลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิผลน้อย ประเภทที่ได้ผลงานต่ำ

ลักษณะผู้นำตามแบบของ Reddin ได้สรุปลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิผลน้อยเป็นประเภทที่ได้ผลงานต่ำ ความก้าวหน้าของงานไม่มีแบ่งได้เป็น ๔ แบบ คือ

๑) ผู้นำแบบหนีงาน (deserter) เป็นลักษณะผู้นำที่ไม่มีความสนใจในงาน ไม่มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ขัดขวางผู้อื่น ไม่ยอมรับความผิดพลาด ไม่มีมนุษยสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและบุคคลหรือหน่วยงานภายนอก ผู้ร่วมงานจะอยู่อย่างโดดเดี่ยว ขาดขวัญกำลังใจ และผลสำเร็จของงาน ไม่บรรลุผลตามที่ตั้งไว้

๒) ผู้นำแบบนักบุญ (missionary) เป็นลักษณะผู้นำที่มุ่งแต่เพียงสัมพันธ์ภาพอันดีเหนือสิ่งอื่นใดมีความเกรงใจต่อทุกคน ไม่กล้าว่ากล่าวตักเตือนผู้ใดไม่ได้แย้งหรือคัดค้านการกระทำใด ๆ แม้จะไม่เห็นด้วยพร้อมที่จะเปลี่ยนใจได้เสมอ เพื่อจะรักษาความสงบเรียบร้อยไว้ให้ได้ ผลของงานมักจะหย่อนประสิทธิภาพ

๓) ผู้นำแบบเผด็จการ (autocrat) ผู้นำแบบนี้ใช้อำนาจในการบริหารงาน เป็นลักษณะผู้นำที่มุ่งงานอย่างเดียว มิได้คำนึงถึงอย่างอื่น ไม่ไว้วางใจผู้อื่น เชื้อมั่นในตนเองสูง ขาดสัมพันธ์ภาพกับผู้ร่วมงาน มักใช้วิธีการสั่งสอน ผู้ร่วมงานจะตกอยู่ภายใต้ความกลัวตลอดเวลา ไม่กล้าริเริ่มหรือโต้แย้งกับหัวหน้า

๔) ผู้นำแบบประนีประนอม (compromiser) เป็นลักษณะผู้นำที่ยอมรับว่าความสำเร็จของงานและสัมพันธ์ภาพกับผู้ร่วมงานเป็นสิ่งสำคัญ พยายามที่จะให้ได้ทั้งสองอย่าง แต่ขาดความสามารถไม่กล้าตัดสินใจ ไม่มีความเชื่อมั่นในตนเองเวลาเกิดปัญหาผู้นำแบบนี้ใช้วิธีการประนีประนอมอยู่ตลอดเวลา

^{๒๔} ประสิทธิภาพของผู้นำใน ๓ มิติ, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <<https://drpiyanan.com/2021/12/10/3d-leadership-model-reddin/>>, (๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๕).

๒. ลักษณะภาวะผู้นำทางการบริหารงาน มีประสิทธิผลปานกลาง

ผู้นำที่มีประสิทธิผลปานกลางตามทฤษฎีของ Reddin ได้แบ่งลักษณะภาวะผู้นำทางการบริหารงานออกเป็น ๔ ลักษณะ ดังนี้

๑) ผู้นำแบบผู้แบ่งแยก (separated) ผู้นำแบบนี้ไม่เอาทั้งคนและงาน เป็นแบบผู้ที่มีนิสัยระมัดระวัง เป็นผู้ชอบเก็บตัว ไม่ชอบเป็นผู้กว้างขวาง จะให้ความสำคัญในด้านตัวคน และตัวงานในระดับต่ำ ผู้นำที่มีลักษณะเช่นนี้จะได้ผลงานน้อย น้อยครั้งที่จะให้ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ไม่คิดอ่านแบบสร้างสรรค์ ชอบขัดขวางผู้อื่น ชอบขัดแย้งกับผู้อื่นหรือทำให้งานยากขึ้นโดยไม่เข้าเรื่อง มักจะต่อต้านการเปลี่ยนแปลงไม่ค่อยร่วมมือกับใคร

๒) ผู้นำแบบเน้นสัมพันธ์ (related) เป็นแบบที่เน้นให้ความสำคัญมากในด้านที่เกี่ยวกับคนแต่เน้นให้ความสำคัญน้อยในด้านที่เกี่ยวกับงาน เชื่อว่าคนเป็นเรื่องที่มีความสำคัญที่สุดจะต้องมาก่อนเรื่องงาน จะเน้นในเรื่องการพัฒนาบุคคลเป็นสำคัญ เป็นคนแบบกันเองเสีย ๆ ไม่เป็นที่สังเกตของใครชอบสนทนาวิสาสะ เห็นอกเห็นใจคน ยอมรับและเห็นด้วยกับผู้ร่วมงานเสมอ มีอหิยาศัยเป็นมิตรชอบสร้างบรรยากาศของความอบอุ่น ปลอดภัย และมั่นคงให้เกิดในหน่วยงาน

๓) ผู้นำแบบผู้เสียสละ (dedicated) เน้นด้านงานสูงมาก ส่วนคนให้ความสำคัญต่ำจะมีลักษณะของการมุ่งที่จะเอาอะไรก็จะเอาให้ได้ เป็นคนที่จะออกจะกล้าทำบางครั้งที่ถึงขั้นก้าวร้าวไปบ้าง มีความมั่นใจในตัวเองอยู่มาก ปกติเป็นชอบริเริ่มงาน มักจะกำหนดงานการให้ลูกน้อง งานจะต้องมาก่อนเรื่องอื่นเสมอ

๔) ผู้นำแบบผู้ผสมผสาน (integrated) เป็นลักษณะผู้นำที่มุ่งเน้นทั้งงานและคนสูงได้อย่างผสมผสาน เป็นผู้ที่สามารถที่จะอิงอำนาจหน้าที่ของตนไว้กับวัตถุประสงค์ นโยบาย ตลอดจนความมุ่งหมายหรืออุดมคติที่มีอยู่ เป็นผู้ที่ยพยายามจะรวบรวมผู้ปฏิบัติงานกับองค์การให้เข้ากัน ต้องการให้ลูกน้องเข้ามาส่วนร่วม ไม่แสดงความแตกต่างในเรื่องอำนาจหน้าที่มากนัก เป็นผู้ที่ชอบการมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน หรือมีการรับผิดชอบร่วมกัน สนใจในเทคนิคการจูงใจลูกน้อง

๓. ลักษณะภาวะผู้นำประเภทที่ทำงานมีผลงานอยู่ในระดับสูง มีประสิทธิผลมาก

ลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิผลมาก เป็นประเภทที่ทำงานมีผลงานอยู่ในระดับสูงกิจการงานมีความก้าวหน้า ตามทฤษฎีของ Reddin แบ่งได้เป็น ๔ แบบ คือ

๑) ผู้นำแบบข้าราชการ (bureaucrat) เป็นลักษณะผู้นำที่ยึดถือกฎระเบียบแบบแผนอย่างเคร่งครัด มีความเข้มงวดทำงานตามแบบแผน ไม่คิดหาวิธีการใหม่ ๆ มีความสำเร็จเป็นเป้าหมาย ร่วมกัน ผู้นำเช่นนี้พบได้เสมอในระบบราชการทั่วไป

๒) ผู้นำแบบนักพัฒนา (developer) เป็นลักษณะผู้นำที่ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีมีความสามารถในการจูงใจผู้อื่น สนใจการพัฒนาตัวบุคคล รู้จักมอบหมายหน้าที่การงานให้ผู้ร่วมงานอย่างเหมาะสมไม่ใช่วิธีการรุนแรง มีความสุภาพมีเมตตา ผู้ร่วมงานมักจะเลื่อมใส และวางใจ

๓) ผู้นำแบบเผด็จการที่มีใจเมตตา (benevolent autocrat) เป็นลักษณะผู้นำที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีจิตใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มุ่งผลงานเป็นหลัก มีศิลปะในการปฏิบัติงาน มีทักษะและประสบการณ์ดีงานมีผลผลิตสูง เป็นแบบที่เหมาะสมกับวงการอุตสาหกรรม

๔) ผู้นำแบบนักบริหาร (executive) เป็นลักษณะผู้นำที่มีความกระตือรือร้น รู้จักใช้ความสามารถของผู้ร่วมงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดวางมาตรฐานในการทำงานมีประสิทธิภาพในการทำงาน เอาใจใส่และรับผิดชอบ มีความคิดริเริ่ม เปิดเผย ยอมรับความคิดเห็นของผู้ร่วมงานด้วยใจที่เป็นธรรมให้กำลังใจผู้ร่วมงาน สนใจในวิชาความรู้ใหม่ ๆ ปรับปรุงตนเองอยู่ตลอดเวลา มีผลงานดีกิจการมีความก้าวหน้าเกิดความพึงพอใจทั้งผู้ร่วมงานและผู้นำ

๒.๒ หลักพละ ๔

พระพุทธเจ้าทรงได้รับการเฉลิมพระนามว่าเป็น “สัตถา” (ศาสดา) ซึ่งแปลว่าผู้นำทางจิตวิญญาณ หรือ “โลกนายก” ซึ่งแปลว่าทรงเป็นผู้นำโลกคำทั้งสองคำดังกล่าวนี้ ยืนยันว่า คำว่า “ผู้นำ” (นายก, Leader) นั้นเป็นคำที่ทรงให้ความสำคัญอย่างยิ่ง ทั้งยังเป็นคำที่มีใช้อยู่แล้วในพระพุทธศาสนาแต่เดิม

๒.๒.๑ ความหมายของหลักพละ ๔

พละ ๔ คือ ธรรมอันเป็นพลังทำให้ดำเนินชีวิตด้วยความมั่นใจ ไม่ต้องหาตัวกันกลัวภัยต่าง ๆ เป็นหลักธรรมสำคัญในอันคำนึง เกื้อหนุน ชักนำชีวิตของเราให้ดำเนินไปสู่เป้าหมายที่ตั้งมาประกอบด้วย ๔ ประการ ดังนี้

๑. ปัญญาพละ (กำลังคือปัญญา)
๒. วิริยพละ (กำลังคือความเพียร)
๓. อนวัชพละ (กำลังคือกรรมที่ไม่มีโทษ)
๔. สังคหพละ (กำลังคือการสงเคราะห์)^{๒๕}

พละ ๔ หมายถึง ความสามารถ ความขยันหมั่นเพียร การประพฤติสุจริต ความมีมนุษยสัมพันธ์ดีตามหลักธรรมพละ ๔ ทางพระพุทธศาสนา ซึ่งประกอบด้วย

๑) ปัญญาพละ หมายถึง มีความสามารถ มีประสบการณ์มีวิสัยทัศน์บริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล กล่าวหาญในการตัดสินใจ

๒) วิริยพละ หมายถึง ขยันหมั่นเพียร อดทน ตั้งมั่นตั้งใจทำงาน ไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรคการไม่บกพร่องต่อหน้าที่ ไม่ขาดประชุมกัน

^{๒๕} พระพรหมคุณาภรณ์(ป.อ. ปยุตโต), พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์, พิมพ์ครั้งที่ ๒๔, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มูลนิธิธรรม, ๒๕๕๘), หน้า ๒๖๔.

๓) อนุรักษ์พละ หมายถึง การหลีกเลี่ยงการทุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้ไม่มีระบบอุปถัมภ์มีความยุติธรรมเป็นกลางเสมอภาค

๔) สังคหพละ หมายถึง สังคหวัตถุ ๔ คือ การทำงานไม่มุ่งผลประโยชน์ตน การให้ขวัญและกำลังใจ การจูงใจ ประนีประนอม มีการติดต่อสื่อสารมีมนุษยสัมพันธ์เข้ากับผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนได้เป็นอย่างดีเสมอตนเสมอปลาย

พละ หรือกำลังแห่งคุณธรรม ๔ ประการนี้ เป็นข้อปฏิบัติที่ทำให้ผู้นำหรือนักบริหารปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั่นก็คือผู้นำจะสามารถวางแผนงาน จัดองค์กรแต่งตั้งบุคลากร อำนาจการ และสามารถควบคุมองค์กรให้ได้ดีผู้นำคนนั้นต้องมีความฉลาดขยันสุจริต และมนุษยสัมพันธ์ที่ดี นอกจากนี้เมื่อผู้นำที่ปฏิบัติตามหลักพละ ๔ นี้แล้วจะสามารถครอบคลุมการบริหารถึงหลักการครองตนครองคนและครองงาน ซึ่งจะทำให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลในการเป็นผู้นำและเป็นผู้บริหารที่ดี เพราะผู้นำที่ปฏิบัติตามคุณธรรมในหลักพละ ๔ แล้ว ย่อมจะต้องประพฤติและปฏิบัติตนประกอบไปด้วยคุณธรรม มีความสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้ดีมีการประสานสัมพันธ์และจูงใจให้เกิดการยอมรับนับถือพร้อมที่จะได้รับความร่วมมือจากทุก ๆ ฝ่ายเป็นผู้นำที่ควรแก่การยกย่องเชิดชู และเป็นแบบอย่างที่ดี^{๒๖}

หลักธรรมสำหรับสร้างภาวะผู้นำก็ทรงแสดงไว้เป็นอเนกประการ เช่น ทศพิธราชธรรม, ราชสังคหวัตถุ ๔, พละ ๔, ของพระมหากษัตริย์, อธิปไตย ๓, อปริหานิยธรรม ๗, พรหมวิหารธรรม ๔, หลักปาปนิกรธรรม ๓ เป็นต้น ผู้นำเป็นผู้กำหนดชะตากรรมทั้งของตัวผู้นำ ผู้ตามขององค์กรของสังคมและของโลกทั้งหมด ถ้าองค์กร บริษัท สถาบัน สังคม หรือประเทศใดมีผู้นำที่เปี่ยมไปด้วยภาวะผู้นำ (Leadership) องค์กร บริษัท สถาบัน สังคม หรือประเทศนั้น ๆ ย่อมมีแต่ความเจริญรุ่งเรือง แต่ถ้ากลับเป็นไปในทางตรงกันข้ามองค์กรนั้นย่อมพบกับความล้มเหลว การเป็นผู้นำนั้นไม่ใช่ใคร ๆ ก็เป็นได้เพราะการเป็นผู้นำนั้นต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ แต่อย่างไรก็ตามแม้การเป็นผู้นำจะเป็นสิ่งที่เป็นไปได้ยาก ทว่าสำหรับผู้ที่มีเจตนารมณ์มุ่งมั่นในการที่จะพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มาแล้ว การที่จะเป็นผู้นำที่ได้รับการยอมรับก็ไม่ใช่ว่าจะง่าย^{๒๗}

เมื่อบุคคลหลายคนร่วมกันทำกิจกรรมใด ๆ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันย่อมจะเกิดภาวะผู้นำขึ้นหรือมีบุคคลใดบุคคลหนึ่งในกลุ่มนั้นแสดงบทบาทเป็นผู้นำเสมออาจแสดงบทบาทในรูปของการสั่งการชี้แนะหรือประนีประนอมประสานงานแล้วแต่กรณี ภาวะผู้นำเป็นสถานการณ์ที่จำเป็น

^{๒๖} พระสุรเดช คมกิตฺติโย (อินปัน), “ศึกษาความคิดเห็นของประชาชนต่อภาวะผู้นำตามหลักพละ ๔ ของผู้นำองค์กรบริหารส่วนตำบล อำเภอพริ้ว จังหวัดเชียงใหม่”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓), หน้า ๕

^{๒๗} ว.วชิรเมธี, ภาวะผู้นำ, จากเนลสัน มันเดลาถึงโอบามาแห่งทำเนียบขาว, (สถาบันวิมุตตยาลัย, ๒๕๕๒), หน้า ๑๕๘.

มากสำหรับองค์การ การบริหารองค์การใด ๆ หากขาดผู้นำเสียแล้วย่อมจะทำให้องค์การนั้นดำเนินกิจกรรมไปด้วยความยากลำบาก องค์การซึ่งประกอบด้วยคนจำนวนมากย่อมจะวุ่นวายสับสนต่างคนต่างทำงานไปไม่ประสานกันหรือขัดแย้งกัน การบรรลุเป้าหมายขององค์การย่อมจะล่าช้าหรือไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ในงานวิจัยนี้ ภาวะผู้นำได้ยึดหลักพุทธธรรม คือ พละ ๔ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

พระพุทธองค์ตรัสพละ ๔ ไว้ในพลสูตรว่าภิกษุทั้งหลาย พละ ๔ ประการนี้ คือ^{๒๘}

๑. ปัญญาพละ (กำลังปัญญา)

๒. วิริยพละ (กำลังความเพียร)

๓. อนวัชชพละ (กำลังสุจริต หรือ กำลังความบริสุทธิ์ตามศัพท์ แปลว่า กำลังการกระทำที่ไม่มีโทษ คือ กายกรรม วจีกรรม มโนกรรมบริสุทธิ์ เช่นมีความประพฤติและหน้าที่การงานสุจริตไม่มีข้อบกพร่องเสียหาย พูดจริง มีเหตุผล มุ่งดี ไม่รู้กรณให้ร้ายใคร ทำการด้วยเจตนาบริสุทธิ์

๔. สังคหพละ (กำลังการสงเคราะห์ คือ การยึดเหนี่ยวน้ำใจคนและประสานหมู่ชนไว้ในสามัคคี สงเคราะห์ด้วยสังคหวัตถุ ๔ คือ

๔.๑ ทาน (การให้ปันโดยปกติ หมายถึง ช่วยเหลือในด้านทุนหรือปัจจัยเครื่องยังชีพตลอดจนเพื่อแผ่กันด้วยไมตรีอย่างเลิศหมายถึงธรรมทาน คือ แนะนำสั่งสอนให้ความรู้ความเข้าใจจนเขารู้จักพึ่งตนเองได้

๔.๒ เปยยวัชชะ พูดจับใจ = ปิยวาจา คือ พูดด้วยน้ำใจหวังดี มุ่งให้เป็นประโยชน์และรู้จักพูดให้เป็นผลดี ทำให้เกิดความเชื่อถือสนิทสนม และเคารพนับถือกันอย่างเลิศ หมายถึง หมั่นแสดงธรรมคอยช่วยชี้แจงแนะนำหลักความจริงความถูกต้องดีงามแก่ผู้ที่ต้องการ

๔.๓ อัตถจริยา (บำเพ็ญประโยชน์ คือ ช่วยเหลือรับใช้ทำงานสร้างสรรค์ประพฤติกการที่เป็นประโยชน์อย่างเลิศ หมายถึง ช่วยเหลือส่งเสริมคนให้มีความเชื่อถือถูกต้อง (สัทธา สัมปทา) ให้ประพฤติดีงาม (ศีลสัมปทา) ให้มีความเสียสละ (จาคสัมปทา) และให้มีปัญญา (ปัญญา สัมปทา)

๔.๔ สมานัตตตา (มีตนเสมอ คือ เสมอภาคไม่เอาเปรียบไม่ถือสูงต่ำ ร่วมสุขร่วมทุกข์ด้วยอย่างเลิศ หมายถึง มีความเสมอกันโดยธรรม เช่น พระโสดาบันมีตนเสมอกับพระโสดาบัน เป็นต้น

สรุปในทัศนะของผู้วิจัยสรุปว่า พละ ๔ คือหลักธรรมแห่งกำลังในการประกอบกิจการและอาชีพรวมถึงการดำเนินชีวิต เป็นหลักธรรมที่เป็นเครื่องมือสร้างความมั่นใจ เป็นข้อปฏิบัติที่ทำให้ผู้นำหรือนักบริหารปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพได้อย่างมั่นใจ ผู้ที่ปฏิบัติตามหลักพละ ๔ นี้จะสามารถครอบคลุมการบริหารถึงหลักการครองตน ครองคน และครองงาน ซึ่งจะทำให้เกิด

^{๒๘} อภ.นวก. (ไทย) ๒๓/๒๐๙/๓๗๖.

ประสิทธิภาพประสิทธิผลในการเป็นผู้นำและเป็นผู้บริหารที่ดี สามารถสร้างคนให้เป็นผู้นำได้อย่างแท้จริง

๒.๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับหลักพละ ๔

มีนักวิชาการและผู้รู้ด้านพระพุทธศาสนา ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับหลักพละ ๔ ผู้วิจัยได้ศึกษาและนำเสนอตามลำดับดังนี้

๑ ปัญญาพละ

ปัญญาพละ หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ อันเกิดจากการศึกษาการฟัง การอ่าน การคิดค้นคว้า ปัญญามีทั้งทางโลกและทางธรรม ปัญญาในทางโลกได้แก่การรู้สรรพวิทยาต่าง ๆ อันจำเป็นแก่ความเป็นมนุษย์การประกอบอาชีพ การอยู่ร่วมกับคนอื่นในฐานะสมาชิกของสังคมการสร้างปัญญาในทางโลกให้เกิดขึ้นก็ทำได้ โดยการศึกษาชีวิตมนุษย์นั้นจะต้องศึกษาความรู้อยู่เสมอตลอดชีวิตไม่ใช่ว่าเมื่อออกจากโรงเรียนแล้วก็ไม่ต้องศึกษาอีกแล้ว เพราะความรู้ไม่ได้มีอยู่เฉพาะในโรงเรียนเท่านั้น แต่เราจะสามารถแสวงหาความรู้ได้ทุกสถานที่ ปัญญาหรือความรู้ในทางโลกเป็นพลังสำคัญในการดำเนินชีวิต

พระพุทธเจ้าตรัสว่า ปัญญาพละ เป็นอย่างไร คือ ธรรมเหล่าใดเป็นกุศล นับว่าเป็นกุศล ธรรมเหล่าใดเป็นอกุศล นับว่าเป็นอกุศล ธรรมเหล่าใดมีโทษ นับว่ามีโทษ ธรรมเหล่าใดไม่มีโทษ นับว่าไม่มีโทษ ธรรมเหล่าใดดำเนิบว่าดำ ธรรมเหล่าใดขาว นับว่าขาว ธรรมเหล่าใดไม่ควรเสพ นับว่าไม่ควรเสพ ธรรมเหล่าใดควรเสพ นับว่าควรเสพ ธรรมเหล่าใดไม่สามารถทำความเป็นพระอริยะ นับว่าไม่สามารถทำความเป็นพระอริยะ ธรรมเหล่าใดสามารถทำความเป็นพระอริยะ นับว่าสามารถทำความเป็นพระอริยะ ธรรมเหล่านั้นเป็นธรรมที่บุคคลเห็นได้ด้วยดี พิจารณาแล้วด้วยปัญญา นี้เรียกว่า ปัญญาพละ ในทางพระพุทธศาสนา ปัญญา มี ๓ ประเภท

๑. สุตมยปัญญา หมายถึง ปัญญาที่เกิดจากการฟังและการศึกษาเล่าเรียน

๒. จินตมยปัญญา หมายถึง ปัญญาที่เกิดจากการคิดพิจารณาหาเหตุผล

๓. ภวานมยปัญญา หมายถึง ปัญญาที่เกิดจากการลงมือปฏิบัติ^{๒๙}

จากแนวคิดภาวะผู้นำตามหลักพละ ๔ ได้มีนักวิชาการผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ทัศนะต่าง ๆ ไว้ดังนี้

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) ได้แสดงทัศนะไว้ว่า ปัญญาพละ กำลังปัญญา คือ ได้ศึกษามีความรู้ความเข้าใจถูกต้องชัดเจน ในเรื่องราวและกิจการที่ตนเกี่ยวข้อง ตลอดไปถึงสภาวะอันเป็นธรรมดาของโลกและชีวิต เป็นผู้กระทำการต่าง ๆ ด้วยความเข้าใจเหตุผลและสภาพความเป็น

^{๒๙} อจ.นวก. (ไทย) ๒๓/๕/๔๓๙.

จริง^{๓๐} ปัญญาพละว่า คือ กำลังแห่งความรู้ ความรู้มีหลายระดับบางคนเห็นคำว่า “ปัญญาพละ” ก็สะกดและอ่านได้ แต่ไม่รู้ความหมายของคำในกรณีนี้ความรู้แค่อ่านออกจัดเป็นความรู้ระดับ “สัญญา” คือความจำได้หมายรู้เมื่อตาเห็นภาพ การรับรู้จัดเป็นรูปสัญญา เมื่อหูได้ยินเสียงการรับรู้เสียงจัดเป็น สัททสัญญา ฯลฯ สัญญา (perception) จึงเป็นการรับรู้เฉพาะส่วน คือเห็นแค่ไหนรับรู้แค่นั้น ได้ยินแค่ไหนเข้าใจแค่นั้น ฯลฯ แต่ปัญญารู้มากกว่านั้น เพราะเป็นความรู้รอบรู้ เช่น บางคนพอเห็นคำว่า ปัญญาพละ ก็อธิบายได้ว่า หมายความว่าอย่างไร และจะพัฒนาขึ้นได้ด้วยวิธีไหนความรู้ของเขาจัดเป็นปัญญา คือ รู้มากกว่าที่เห็นเข้าใจมากกว่าที่ได้ยิน เช่น เด็กของเราไม่สบายเราจับตัวเด็กก็รู้ว่าตัวเด็กร้อนจึงพาไปหาหมอพอหมอจับตัวเด็กตรวจดูอาการเท่านั้นหมอก็รู้ว่าเด็กป่วยเป็นโรคอะไร และสั่งยารักษาโรคได้ ความรู้ของเราว่าเด็กตัวร้อนเป็นความรู้ระดับสัญญาส่วนความรู้ระดับหมอบริการเป็นความรู้ระดับปัญญา^{๓๑} ปัญญาพละ หมายถึง ความรู้ความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ อันเกิดจากการศึกษาการฟัง การอ่าน การคิดค้นคว้า ปัญญามีทั้งทางโลกและทางธรรม สรรพวิทยาต่าง ๆ การอยู่ร่วมกับคนอื่นในฐานะสมาชิกของสังคม^{๓๒} และอีกนัยหนึ่งได้กล่าวถึง ปัญญาพละ ว่าเป็น กำลังความรู้หรือความฉลาด ซึ่งประกอบไปด้วย รู้ตนว่าอยู่ในฐานะอะไร มีหน้าที่อะไร ต้องทำอะไร รู้คนว่ามีความสามารถด้านใด รู้จักจริตของเขาเพื่อที่จะใช้งานเขาให้ถูกกับจริตนั้น รู้งาน คือรอบรู้งานที่ตนทำเพื่อจะได้วางแผนและดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ^{๓๓}

สรุปในทัศนะของผู้วิจัยได้ว่า ปัญญาพละ คือ กำลังแห่งความรู้และปัญญา ความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ ทั้งในเรื่องของงานหรือภาระหน้าที่ของตนเอง ทั้งสภาวะความเป็นไปในชีวิตของมนุษย์และสรรพสิ่ง อันเกิดจากการศึกษา การฟัง การอ่าน การคิดค้นคว้าในด้านใดด้านหนึ่งจนเกิดองค์ความรู้ โดยเป็นกำลังและเป็นเครื่องมือที่สำคัญและขาดไม่ได้ในการประกอบกิจการงานให้ดำเนินไปได้อย่างถูกต้องตามวัตถุประสงค์ และดำเนินชีวิตได้อย่างถูกต้องมีศีลธรรมมีคุณธรรม

^{๓๐} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). **ธรรมานุญชีวิต พุทธจริยธรรมเพื่อชีวิตที่ดีงาม**, พิมพ์ครั้งที่ ๒๔๒. (กรุงเทพมหานคร : สหธรรมิก, ๒๕๖๗), หน้า ๓๗.

^{๓๑} พระธรรมโกศาจารย์. (ประยูร ธมฺมจิตโต). **พุทธวิธีบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๔), หน้า ๑๓-๑๕.

^{๓๒} วรณนภา ไกว์ลาภรณ์, **พุทธธรรมเพื่อชีวิต และสังคม**, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <<http://wannapa.com/action3.html>>, (๑๘ ตุลาคม ๒๕๖๕).

^{๓๓} โกศล อนุสิม, **ธรรมบทที่ ๕ เรียบธรรมในธุรกิจ : พลังของผู้นำและนักบริหาร**, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <<http://www.oknation.net/blog/kosolanusim/2007/09/10/entry-1>>, (๑๘ ตุลาคม ๒๕๖๕).

ตารางที่ ๒.๔ ตารางสรุปหลักพละ ๔ ปัญญาพละ

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
อง. นวก. (ไทย) ๒๓/๕/๔๓๙.	ปัญญาพละ ในทางพุทธศาสนา ปัญญา มี ๓ ประเภท คือ ๑. ปัญญาที่เกิดจากการฟังและการศึกษาเล่าเรียน ๒. ปัญญาที่เกิดจากการคิดพิจารณาหาเหตุผล ๓. ปัญญาที่เกิดจากการลงมือปฏิบัติ
พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต)	กำลังปัญญา คือ ได้ศึกษามีความรู้ความเข้าใจถูกต้องชัดเจน ในเรื่องราวและกิจการที่ตนเกี่ยวข้อง ตลอดไปถึงสภาวะอันเป็นธรรมดาของโลกและชีวิต เป็นผู้กระทำการต่าง ๆ ด้วยความเข้าใจเหตุผลและสภาพความเป็นจริง
พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต)	“สัญญา” คือความจำได้หมายรู้ เมื่อตาเห็นภาพ การรับรู้จัดเป็นรูปสัญญา เมื่อหูได้ยินเสียง การรับรู้เสียงจัดเป็น สัททสัญญา คือ ความจำได้หมายรู้ เกิดความจำจากสิ่งที่ได้พบได้เห็นได้สัมผัส และได้ยิน
วรรณภา ไกวัลอภรณ์	ความรู้ความเข้าใจในเรื่องต่างๆอันเกิดจากการศึกษาการฟัง การอ่าน การคิดค้นคว้า ปัญญามีทั้งทางโลกและทางธรรม สรรพวิทยาต่าง ๆ การอยู่ร่วมกับคนอื่นในฐานะสมาชิกของสังคม
โกศล อนุสิม	กำลังความรู้หรือความฉลาด ซึ่งประกอบไปด้วยรู้ว่าตนเองต้องทำอะไร รู้ตนว่าอยู่ในฐานะอะไร มีหน้าที่อะไร ต้องทำอะไร รู้บทบาทหน้าที่ของตนเอง

๒. วิริยพละ

วิริยพละ หมายถึง กำลังแห่งความเพียรหรือ ความขยัน คนมีความขยันต้องมีกำลังใจเข้มแข็ง อาจกล่าวได้ว่าวิริยพละก็คือกำลังใจนั่นเอง กำลังใจต้องมากู้กับกำลังปัญญาเสมอ คนมีกำลังใจแต่ไม่มีกำลังปัญญาจะเป็นคนบ้าบิ่น คนมีกำลังปัญญาแต่ขาดกำลังใจจะเป็นคนฉลาด คนที่มีทั้งกำลังใจและกำลังปัญญาจึงจะเป็นคนกล้าหาญ^{๓๔}

วิริยพละ เป็นอย่างไร คือ ธรรมเหล่าใด เป็นอนุสส นับว่าเป็นอนุสส ธรรมเหล่าใดมีโทษ นับว่ามีโทษ ธรรมเหล่าใดดำเนินว่าดา ธรรมเหล่าใดไม่ควรเสพ นับว่าไม่ควรเสพ ธรรมเหล่าใดไม่สามารถทำความเป็นพระอริยะ นับว่าไม่สามารถทำความเป็นพระอริยะ บุคคลยังฉันทะให้เกิดพยายามปรารภความเพียร ประคองจิต ตั้งจิตไว้ เพื่อละธรรมเหล่านั้น ธรรมเหล่าใดเป็นกุศล นับว่าเป็นกุศล ธรรมเหล่าใดไม่มีโทษ นับว่าไม่มีโทษ ธรรมเหล่าใดขาว นับว่าขาว ธรรมเหล่าใดควรเสพ นับว่าควรเสพ ธรรมเหล่าใดสามารถทำความเป็นพระอริยะ นับว่าสามารถทำความเป็นพระอริยะ บุคคลสร้างฉันทะ พยายาม ปรารภความเพียร ประคองจิต ตั้งจิตไว้ เพื่อได้ธรรมเหล่านั้น นี้เรียกว่า คือ วิริยพละ^{๓๕}

“วิริยะ มาจากคำว่า วีระ แปลว่ากล้าหาญ คือ กล้าทำตามความคิดพร้อมที่จะเผชิญความยากลำบาก ไม่ประมาท ไม่ท้อถอย ไม่ท้อง่าย กล้าสู้ เพราะฉะนั้น คนที่กล้าอย่างนี้จะเป็นคนเด็ดเดี่ยวจริงจึงกล้าคิด กล้าทำ”^{๓๖}

วิริยพละ หมายถึง ความขยันหมั่นเพียร ไม่เกียจคร้านในหน้าที่การงาน ต้องใช้ความพยายาม เรื่อยไปจนกว่าจะถึงจุดหมายปลายทาง ความเพียรพยายามในทางที่ดี ที่เรียกว่า เป็นความเพียรชอบ^{๓๗} ผู้ทำการใหญ่ย่อมต้องเจออุปสรรคเหมือนต้นไม้สูงใหญ่มีกิ่งจะเจอลมแรง นักบริหารต้องกล้าจัดทำโครงการใหญ่หรืองานใหญ่ถือคติว่า “คนสร้างงาน งานก็สร้างคน” ถ้าขยันทำงานยาก ๆ ความชำนาญก็ตามมา คนที่ผ่านร้อนผ่านหนาวมามากจะฉลาดและแกร่งขึ้น ดังนั้น นักบริหารต้องไม่หลบเลี่ยงหน้าที่ที่ลำบากยากเย็น ถือภาษิตที่ว่า “ว่าวขึ้นสูงเพราะมีลมต้าน คนจะขึ้นสูงเพราะเผชิญอุปสรรค” พระพุทธเจ้ายังต้องรบกับมารก่อนตรัสรู้เป็นพระพุทธเจ้าดังคำกล่าวที่ว่า

^{๓๔} พระธรรมโกศาจารย์, (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), พุทธวิธีบริหาร, หน้า ๖๒.

^{๓๕} อง.นวก. (ไทย) ๒๓/๕/๔๓๙.

^{๓๖} พระราชวรมุนี (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), ปลุกปลอบใจยามวิกฤต , พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๑), หน้า ๒๘.

^{๓๗} วรรณภา ไกวัลอาภรณ์, พุทธธรรมเพื่อชีวิต และสังคม, [ออนไลน์], แหล่งที่มา, <<http://wannapa.com/action3.html>>, (๑๘ ตุลาคม ๒๕๖๕).

มารไม่มีบารมีไม่แก่ ไม่มีความสำเร็จอันใดที่ได้มาโดยไม่ต้องลงทุนลงแรง พระพุทธองค์ตรัสว่า วิริเยน ทุกขมจเจติ คนจะล่วงทุกข์ได้เพราะความขยัน^{๓๘}

วิริยะหรือความขยันมี ๒ ประเภท^{๓๙} คือ

๑) สสังขาริกวิริยะ ความขยันที่ต้องมีคนอื่นปลุกใจหรือมีสถานการณ์บีบบังคับ ถ้าไม่มีคนปลุกหรือบีบบังคับบางคนก็หมดกำลังใจ และไม่ยอมทำอะไรต่อไป

๒) อสังขาริกวิริยะ ความขยันที่เกิดจากการปลุกใจตัวเองแม้คนอื่นจะหมดกำลังใจ ล้มเลิกการทำงานไปแล้ว แต่คนที่ปลุกใจตัวเองจะลุกขึ้นสู้ต่อไป

พระพุทธองค์ตรัสความเพียรมี ๔ ประการ ที่เรียกว่า ปธาน ๔ ดังนี้^{๔๐}

๑. สังวรปธาน คือ เพียรระวังบาปมิให้เกิดขึ้น ได้แก่ การมีสติ มีความระลึกรู้ได้ สัมปชัญญะ ความรู้ตัว มีความใคร่ครวญ พิจารณาโดยแยบคาย ที่เรียกว่า โยนิโสมนสิการ ไตรตรองอย่างถี่ถ้วน ไม่ให้กิจที่ทำมีข้อบกพร่อง หรือมีข้อผิดพลาดเสียหายได้ หรือถ้าจะมีก็ให้มีน้อยที่สุดแต่ถ้าไม่มีได้เป็นดี ซึ่งการเพียรระวังนี้คือการรอบคอบระมัดระวังใช้สติปัญญา ความสามารถที่ได้ศึกษาเล่าเรียนมาทั้งหมด ประสบการณ์ทางตรงทางอ้อมความรู้ทุกแขนงมาสังเคราะห์ผนวกเป็นข้อวินิจฉัย พิจารณาการทำงานที่ทำนั้น ๆ โดยความยั้งคิดเพื่อผลแห่งการทำงานนั้น ๆ จะได้บรรลุวัตถุประสงค์ออกมาดี เรียกว่าไม่ให้มีที่ติไม่ให้มีที่ผิดพลาดได้ และที่สำคัญคือระวังไม่ให้ความดีที่ทำอยู่ถูกลบล้างไป เช่น ถูกความโลภครอบงำทำให้ต้องประพฤติดีมีข้อบกพร่องที่ที่ทำเป็นต้น

๒. ปหานปธาน เพียรละบาป คือ มีความขยัน เพียรละเพียรหลีกเลี่ยงข้อขัดแย้งอันไม่เกิดประโยชน์ อันจะมีแต่ความแตกแยก แตกความคิดละเว้นข้อขัดแย้งโดยพิจารณาว่า การเป็นผู้นำคนต้องซื้อใจคนต้องนั่งในหัวใจคนไม่ใช่ นั่งอยู่บนหัวคนซึ่งไม่สามารถครองใจคนได้ อะไรที่การเป็นผู้นำควรละ เช่น ละอบายมุข ละความทujurิต ละเอาเปรียบบริวารผู้ใต้บังคับบัญชา หรือข้อประพฤติกุณิสัยส่วนตัว เช่น มกนิินทา พุดโกหก หยาบ ส่อเสียดใส่ร้าย ยุแหยงตะแคงรัว เหล่านี้เป็นสิ่งที่ควรละทิ้ง เพราะเป็นอุปสรรคปัญหาต่อการเป็นภาวะผู้นำ บั่นทอนความศรัทธา บั่นทอนและลดความเป็นภาวะผู้นำลง

๓. ภาวนาปธาน เพียรเจริญกุศลให้เกิดขึ้น ได้แก่ การขยันการตั้งหน้าตั้งตาทำงาน อะไรที่เป็นความเจริญของหมู่คณะของชุมชนส่วนรวมก็พึงผลักดันทำให้ปรากฏ สิ่งใดดีก็ทำให้มีขึ้น เกิดขึ้นโดยการร่วมแรงร่วมใจของหมู่คณะหลาย ๆ ความคิดผนวกกับความสามารถความรอบรู้ของผู้นำเอง เพราะหากว่าเป็นผู้นำ ไม่ทำไม่สร้างความสำเร็จรุดหน้าอะไรให้เป็นปรากฏ ก็จะไม่ได้รับการยอมรับ

^{๓๘} พระธรรมโกศาจารย์, (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), พุทธวิธีบริหาร, หน้า ๖๗-๖๘.

^{๓๙} พระศรีธีรพงษ์, (อุดม สารเมธี), อุดมธรรม อุดมเทศน์, พิมพ์ครั้งที่ ๑ (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาเปรียญ, ๒๕๕๘), หน้า ๓๖๕.

^{๔๐} ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๓๑๐/๒๘๓.

จากผู้ได้บังคับบัญชา ถือว่าไม่มีผลงาน ทำงานแต่ไม่ได้งาน ไม่มีประสิทธิภาพประสิทธิผลปรากฏ และการไม่มีผลงานเป็นที่ปรากฏก็เสี่ยงต่อการถูกประชาชน หรือ ผู้ได้บังคับบัญชาประท้วงเรียกร้องหาผลงานได้ เช่น มีการประท้วงสร้างถนนทรุดโทรมเป็นหลุมเป็นบ่อหรือสร้างอะไรแล้วไม่เสร็จทิ้งไว้เป็นระยะเวลาหลายปี เป็นต้น

๔. อนุรักษ์นาปธาน เพียรรักษากุศลที่ทำแล้วให้สามารถประยुคต์ได้ คือ ผลงานที่ทำเป็นที่ปรากฏ และมีประสิทธิภาพประสิทธิผล ก็ควรรักษามาตรฐานความดีสิ่งที่ทำนี้ไว้ อย่าให้หย่อนยาน หรือมีระดับที่ตกต่ำ เรียกว่า รักษาระดับผลงานให้ต่อเนื่องไม่ไช่แรกเริ่มดี แต่พอนานเข้าผลงานหดหายลดระดับลง ถ้าเป็นดังนี้ก็จะทำให้ลูกน้องบริหารลดความไว้วางใจ ลดความศรัทธาเชื่อถือได้เช่นกัน

สรุปในทัศนะของผู้วิจัยได้ว่า วิริยพละ คือ ความขยันหมั่นเพียร ความอดทน การตั้งมั่นตั้งใจทำงาน ไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรคที่พบเจอ ความเพียรพยายามในทางที่ดี ที่เรียกว่า เป็นความเพียรชอบ ผู้ที่มีความอดทนอดกลั้นต่อภาระหน้าที่ของตน มุ่งมั่นตั้งใจมีอุสาหะเป็นแบบอย่างการทำงาน กำลังความเพียรความขยันนี้จะมาช่วยส่งเสริมการทำงานบริหารงาน และพัฒนาองค์กรให้ดำเนินไปตามเป้าประสงค์ได้อย่างแท้จริง

ตารางที่ ๒.๕ ตารางสรุปหลักพละ ๔ วิริยพละ

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต)	วิริยพละ หมายถึง กำลังแห่งความเพียรหรือความขยัน คนมีความขยันต้องมีกำลังใจเข้มแข็ง
พระราชวรมนูณี (ประยูร ธมฺมจิตฺโต)	“วิริยะ มาจากคำว่า วีระ แปลว่ากล้าหาญ คือกล้าทำตามความคิดพร้อมที่จะเผชิญความยากลำบาก ไม่ประมาท ไม่ท้อถอย
อภ.นวก. (ไทย) ๒๓/๕/๔๓๙.	บุคคลสร้างฉันทะ พยายาม ปรารภความเพียร ประคองจิต ตั้งจิตไว้ เพื่อได้ธรรมเหล่านั้น นี้เรียกว่า คือ วิริยพละ
วรรณภา ไกวัลอาภรณ์	ความขยันหมั่นเพียร ไม่เกียจคร้านในหน้าที่การงาน ต้องใช้ความพยายาม เรื่อยไปจนกว่าจะถึงจุดหมายปลายทาง ความเพียรพยายามในทางที่ดี ที่เรียกว่า เป็นความเพียรชอบ

ตารางที่ ๒.๕ ตารางสรุปหลักผล ๔ วิริยพละ (ต่อ)

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต)	“คนสร้างงาน งานก็สร้างคน” ถ้าขยันทำงาน ยากๆ ความชำนาญก็ตามมา คนที่ผ่านร้อนผ่านหนาวมากจะฉลาดและแกร่งขึ้น
พระศรีธีรพงษ์	วิริยะหรือความขยันมี ๒ ประเภท ๑. ความขยันที่ต้องมีคนอื่นปลุกใจหรือมีสถานการณ์บีบบังคับ ๒. ความขยันที่เกิดจากการปลุกใจตัวเอง แม้คนอื่นจะหมดกำลังใจ
ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๓๑๐/๒๘๓.	เพียรระวังบาปมิให้เกิดขึ้น เพียรละบาป คือ มีความขยัน เพียรละ เพียรเจริญกุศลให้เกิดขึ้น เพียรรักษากุศลที่ทำแล้วให้ดี สามารถประยุกต์ได้

๓ อนวัชชพละ

พระพุทธเจ้าตรัสถึง อนวัชชพละ ไว้ว่า “อนวัชชพละ เป็นอย่างไร คือ อริยสาวกในธรรมวินัยนี้ เป็นผู้ประกอบด้วยกายกรรมไม่มีโทษ วาจากรรมไม่มีโทษ มโนกรรมไม่มีโทษนี้ เรียกว่า อนวัชชพละ”

อนวัชชพละ คือ อริยสาวกในธรรมวินัยนี้ เป็นผู้ประกอบด้วยกายกรรมไม่มีโทษ วาจากรรมไม่มีโทษ มโนกรรมไม่มีโทษนี้เรียกว่า คือ อนวัชชพละ^{๔๑} คำว่า อนวัชชพละ คือ กำลังสุจริต หรือกำลังความบริสุทธิ์ คือมีความประพฤติและหน้าที่การงานสุจริตไร้โทษ สะอาดบริสุทธิ์ ไม่มีข้อที่ใครจะติเตียนได้^{๔๒} กำลังแห่งการงานที่ไม่มีโทษหรือข้อเสียหาย หมายถึง นักบริหารต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ดังพุทธพจน์ที่ว่า “ธมฺมจเร สุจริต บุคคลควรปฏิบัติ (หน้าที่) ให้สุจริต”^{๔๓}

การประพฤติไม่มีโทษ การงานไม่มีโทษนั้น ตรงกับหลักมงคล ๓๘ ข้อหนึ่ง คือ การทำงานไม่มีโทษ “อะนะวัชชานิ กัมมานิ” แปลว่า การทำงานที่ไม่มีโทษ คำว่า งานไม่มีโทษ คืองานที่ไม่มีพิษมีภัย ไม่มีเรื่องที่จะนำความเดือดร้อนมาให้ทั้งตนเองและผู้อื่น ทำแล้วนำประโยชน์มาให้ฝ่ายเดียว ไม่ก่อความเสียหายให้ใคร งานที่ไม่มีโทษมีอยู่มากมายในสังคมไทย ไม่ว่าจะเป็นงานระดับสูงหรือ

^{๔๑} อัง.นวก. (ไทย) ๒๓/๕/๔๓๙.

^{๔๒} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), ธรรมานุญชีวิต พุทธจริยธรรมเพื่อชีวิตที่ดีงาม, พิมพ์ครั้งที่ ๑๑๖, (กรุงเทพมหานคร : สหธรรมิก, ๒๕๕๕), หน้า ๓๙

^{๔๓} พระธรรมโกศาจารย์. (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). พุทธวิธีบริหาร, หน้า ๖๗.

ระดับต่ำผู้ประกอบการมีความรู้ระดับใด นับตั้งแต่ชาวไร่ชาวนากรรมกรก่อสร้างจนถึงระดับ ปลัดกระทรวง ข้าราชการชั้นผู้ใหญ่จำนวนมากเลยเหล่านั้น ถ้าเป็นอาชีพสุจริตไม่ผิดระเบียบวินัยไม่ขัด ต่อศีลธรรมอันดี ถือว่าเป็นงานไม่มีโทษทั้งนั้น งานไม่มีโทษจะมีลักษณะดังนี้

๑. เป็นงานสุจริตชนทำโดยทั่วไป เรียกว่า สัมมาอาชีพะ เช่น การทำไร่ทำนา การทำธุรกิจ ราชการ เป็นนักการเมือง เป็นต้น

๒. เป็นงานที่ถูกต้องตามครรลองคลองธรรม ไม่เป็นงานที่เปียดเบียนเอารัดเอาเปรียบคน อื่น เป็นงานที่ทำแล้ว ทำให้เกิดความชื่นชม ภูมิใจ พอใจในงาน

๓. เป็นงานที่ไม่ผิดจารีตประเพณี ไม่สร้างความแตกแยกในสังคม ไม่สร้างความเสียหาย ให้แก่ส่วนรวม ไม่ทำลายความเชื่อถืออันเคยมีมาแต่ดั้งเดิมของบรรพชน

๔. เป็นงานที่ไม่ผิดศีลธรรมอันดี ไม่เป็นงานที่ทำร้ายทำลาย แต่เป็นงานที่สร้างสรรค์ จรรโลงสังคม

๕. เป็นงานที่ไม่ผิดกฎหมาย อยู่ในกรอบอันติงามของกฎหมายบ้านเมือง ไม่ก่อความเดือดร้อนให้แก่สังคมส่วนรวม ไม่เป็นไปเพื่อความแตกแยกสร้างความริ้วรานให้สังคม^{๔๔}

ความตรง ความซื่อสัตย์ โดยลักษณะแยกได้เป็น ๖ ประการคือ

๑. ซื่อตรงต่อบุคคล การที่บุคคลมีความซื่อสัตย์สุจริตต่อผู้อื่นที่เกี่ยวข้องในฐานะใดๆ ไม่ว่าจะชั้นสูงหรือชั้นเสมอกัน หรือชั้นต่ำกว่าตนก็ตาม เชื่อว่า ซื่อตรงต่อบุคคล ได้แก่ ไม่คดโกงผู้อื่น ไม่เล่นเล่ห์เพทุบายกับใคร มีอะไรก็ปฏิบัติตรงไปตรงมา ไม่ฉ้อโกงผู้อื่น ไม่ประพฤติดนเป็นคณหน้าไหว้ หลังหลอก รวมถึงการกตัญญูต่อบุคคลผู้มีอุปการคุณเป็นต้น

๒. ซื่อตรงต่อเวลา การที่บุคคลนิยมการไปมาตรงต่อเวลา ในการประกอบภารกิจหรือใน กาลใดๆ ถือเวลาที่กำหนดไว้เป็นสำคัญ นัดหมายกับใครไว้หรือตั้งใจจะทำอะไรเวลาใด ลงมือปฏิบัติให้ เป็นไปตามที่กำหนดไว้

๓. ซื่อตรงต่อวาจา การที่บุคคลพูดไว้อย่างไรและรับปากว่าจะทำสิ่งนั้นและสามารถ ปฏิบัติตามนั้นได้จริง

๔. ซื่อตรงต่อหน้าที่ การที่บุคคลซื่อสัตย์สุจริตและจริงใจต่อตำแหน่งหน้าที่ของตน ไม่ ปลดปล่อยการปฏิบัติหน้าที่ให้เสีย ไม่ปล่อยงานให้งานค้างคั่งอาอูล ถืองานในหน้าที่เป็นสำคัญ ทำอะไรทำ จริง พยายามอดสาหะ บากบั่น เอาใจใส่หน้าที่จนสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมายหรือที่พึงกระทำ^{๔๕}

^{๔๔} พระครูปลัดเอกกร ดิสาโร, “ภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรมของนายกองค์การบริหาร ส่วนตำบลฝายนาแซง อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ๒๕๕๘), หน้า ๗๖.

^{๔๕} พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ชยมงคโล), **หลักธรรมาภิบาลและประมุขศิลป์ : คุณลักษณะความ เป็นผู้นำที่ดี**, พิมพ์ครั้งที่ ๔ (ราชบุรี : มูลนิธิพุทธทาวนาวิชชาธรรมกาย, ๒๕๔๘), หน้า ๔๔.

ผู้ปฏิบัติตามหลักอนวัชพละ คือ กำลังแห่งการประพटीไม่มีโทษ มีความสุจริต ต้องเว้นจากอคติ ๔ คือ ความลำเอียงได้แก่

- ๑) ลำเอียงเพราะรักใคร่กัน เรียก ฉันทาคติ
- ๒) ลำเอียงเพราะไม่ชอบกัน เรียก โทสาคติ
- ๓) ลำเอียงเพราะเขลา เรียก โมหาคติ
- ๔) ลำเอียงเพราะกลัว เรียก ภยาคติ^{๔๖}

สรุปในทัศนะของผู้วิจัยได้ว่า การกระทำตามหลักคุณธรรมและค่านิยมที่ถูกต้องอย่างสมบูรณ์โดยสุจริต การทำงานอย่างสุจริตประกอบด้วยการปฏิบัติตามกฎระเบียบและนโยบายขององค์กรอย่างเคร่งครัด รวมถึงการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมในการดำเนินงานทุกขั้นตอนต่อทุกฝ่าย การปฏิบัติหน้าที่อย่างสุจริตและมีคุณธรรมยังหมายถึงการตัดสินใจและการกระทำที่ตรงไปตรงมาที่อยู่บนหลักของคุณธรรมและความถูกต้อง การทำงานอย่างสุจริตเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่เต็มไปด้วยความเชื่อมั่นและความเข้าอกเข้าใจกันในองค์กร การปฏิบัติหน้าที่อย่างสุจริตและมีคุณธรรมจะช่วยสร้างความเคารพเป็นที่ยอมรับ และความไว้วางใจจากผู้อื่น

ตารางที่ ๒.๖ ตารางสรุปหลักพละ ๔ อนวัชพละ

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
อง.นวก. (ไทย) ๒๓/๕/๔๓๙.	อริยสาวกในธรรมวินัยนี้ เป็นผู้ประกอบด้วย กายกรรมไม่มีโทษ วาจากรรมไม่มีโทษ มโนกรรมไม่มีโทษนี้เรียกว่า คือ อนวัชพละ
พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต),	กำลังความบริสุทธิ์ คือมีความประพटीและทำหน้าที่การงาน สุจริตไร้โทษ สะอาดบริสุทธิ์
พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต)	นักบริหารต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ควรปฏิบัติหน้าที่ให้สุจริต
พระครูปลัดเอกกร ตีสารโ	งานไม่มีโทษ คือ งานที่ไม่มีพิษมีภัย การประพटीไม่มีโทษ คือ การงานไม่มีโทษ
พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ชยมงฺคโล)	๑. ชื่อตรงต่อบุคคล ๒. ชื่อตรงต่อเวลา ๓. ชื่อตรงต่อวาจา ๔. ชื่อตรงต่อหน้าที่
คณาจารย์สำนักพิมพ์เลียงเชียง	กำลังแห่งการประพटीไม่มีโทษ มีความสุจริต ต้องเว้นจากอคติ

^{๔๖} คณาจารย์สำนักพิมพ์เลียงเชียง, นวโกวาท, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เลียงเชียง, ๒๕๕๒),

๔ สังคหผละ

พระพุทธเจ้าตรัสถึง สังคหผละ ไว้ว่า สังคหัตถุ (ธรรมเครื่อง ยึดเหนี่ยว) ๔ ประการนี้ ได้แก่ (๑) ทาน การให้ (๒) เปยยวัชชะ วาจาเป็นที่รัก (๓) อตถจริยา การประพฤติประโยชน์ (๔) สมานัตตตา การวางตนสม่ำเสมอ นี่เรียกว่า สังคหผละ และได้ตรัสถึงสังคหัตถุ ๔ ไว้ว่า ภิกษุทั้งหลาย สังคหัตถุ ๔ ประการนี้แล ทาน เปยยวัชชะ อตถจริยาในโลกนี้ และสมานัตตตาในธรรมนั้น ๆ ตามสมควร สังคหัตถุธรรมเหล่านี้แลช่วยอุ้มชูโลก เหมือนลิ่มสลักที่ยึดคุมรถซึ่งแล่นไปไว้ได้ ฉะนั้น ถ้าไม่มีธรรมเหล่านี้ มารดาหรือบิดาก็ไม่พึงได้การนับถือหรือการบูชา เพราะบุตรเป็นเหตุแต่เพราะบัณฑิตเล็งเห็นความสำคัญของสังคหัตถุเหล่านี้ ฉะนั้น บัณฑิตเหล่านั้นจึงถึงความเป็นใหญ่และเป็นผู้ร่ำรวยสรรเสริญ^{๔๗}

สังคหผละ หมายถึง การเอื้อเพื่อช่วยเหลือผู้อื่น ทั้งในระดับบุคคล ครอบครัว ชุมชน และประเทศชาติในที่สุด การสงเคราะห์ช่วยเหลือกันในทางพระพุทธศาสนานั้นมีหลักธรรมสำหรับการสงเคราะห์ผู้อื่น เรียกว่า สังคหัตถุ ๔ ได้แก่

๑. ทาน คือ การให้ ได้แก่การสงเคราะห์หรือช่วยเหลือผู้อื่นด้วยการให้เป็นสิ่งของที่ตนมีอยู่ให้กับผู้ที่ต้องการ ผู้ที่ขาดแคลนหรือเดือดร้อน

๒. ปิยวาจา คือ การเจรจากันด้วยถ้อยคำที่สุภาพ และถ้อยคำที่มีประโยชน์ การพูดจากันด้วยถ้อยคำอ่อนหวานไพเราะนั้น ทำให้คนที่เราพูดคุยด้วยเกิดความพึงพอใจ ทำให้การเจรจาได้ผลตามที่ต้องการ นอกจากนั้นการพูดแต่เรื่องที่เป็นประโยชน์ ก็จะทำให้คำพูดนั้นมีคุณค่าและทำคนพูดเป็นคนมีคุณค่าไปด้วย ในชีวิตประจำวันของคนเรานั้นวันหนึ่ง ๆ เราต้องพบกับคนและเหตุการณ์ต่าง ๆ มากมายคนบางคนและสถานการณ์บางอย่างอาจจะทำให้เราอึดอัดใจเจ็บแค้นใจ หรือเกิดโทสะ ถ้าเราอดกลั้นไว้ไม่ได้เผลอพูดคำพรูสวาทอกมาก็จะทำให้เราหมดความน่าเชื่อถือ การเจรจาด้วยถ้อยคำที่อ่อนหวานมีประโยชน์นั้น จึงทำให้เกิดผลดีได้หลายประการ คือ ทำให้เกิดความศรัทธาเลื่อมใสในตัวผู้พูด จูงใจให้คนละเว้นจากการทำชั่ว ทำให้การงานสำเร็จเป็นประโยชน์กับการดำรงชีวิตและการงาน

๓. อตถจริยา คือ การประพฤติในสิ่งที่เป็นประโยชน์กับผู้อื่น ทำให้รู้จักเสียสละไม่เห็นแก่ตัว หรือความเหนียวยาก การประพฤติตนให้เป็นประโยชน์กับผู้อื่น มีความสำคัญกับการดำรงชีวิตของคนในสังคมมาก เพราะจะทำให้สังคมดำรงอยู่ได้อย่างมีความสุข เนื่องจากสมาชิกของสังคมนั้นรู้จักเสียสละไม่เห็นแก่ตัว

๔. สมานัตตตา คือ การวางตนให้เหมาะสม หมายถึง การปฏิบัติตนอย่างสมอดันเสมอ ปลาย รู้จักวางตัวให้เหมาะสมกับสถานะของตน มีจิตใจมั่นคง ไม่อ่อนไหว ไม่เปลี่ยนแปลงไป ตามแรงกระตุ้นของสถานการณ์และสังคม ดำรงตนไว้ไม่ให้ตกอยู่ในความชั่วทั้งปวงไม่ลืมหืมตัว

^{๔๗} วจ.จตุกก. (ไทย) ๒๑/๓๔/๕๑

“สังคหผละ คือ สังคหวัตถุ (ธรรมเครื่องยึดเหนี่ยว) ๔ ประการนี้ ได้แก่ (๑) ทาน การให้ (๒) เพียรวิริยะ วาจาเป็นที่รัก (๓) อุตถจริยา การประพฤติประโยชน์ (๔) สมานัตตตา การวางตน สม่ำเสมอนี้เรียกว่า สังคหผละ”^{๔๘} สังคหผละ หมายถึง กำลังแห่งการสงเคราะห์หรือมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งเป็นธรรมที่สำคัญสำหรับนักบริหารที่อาศัยคนอื่นทำงานให้เกิดผลสำเร็จ ผู้นำหรือนักบริหารสามารถผูกใจ เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาไว้ได้^{๔๙} การให้การเอื้อเฟื้อ การมีน้ำใจ การช่วยเหลือด้วยแรงกาย แรงใจ ด้วยคำปรึกษา ด้วยวาจาคำพูดอ่อนเป็นที่พึงพอใจของเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ฉะนั้น ผู้นำผู้บริหารที่ดีต้องมีการให้ผู้อื่นจึง จะสามารถผูกมิตร ผูกใจเป็นที่ชื่นชอบของเหล่าเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาได้ดังพุทธพจน์ที่ว่า ทท มิตตานิ คนถติ ผู้ให้ย่อมผูกใจมิตรไว้ได้ ททมาโน ปิโย โหติ ผู้ให้ย่อมเป็นที่รัก และผู้ให้สิ่งที่ดีย่อมได้รับสิ่งที่ดีตอบแทน ดังบาลีว่า มนาปทายี ลภเต มนาปํ ผู้ให้สิ่งที่พอใจย่อมได้รับสิ่งที่น่าพอใจ^{๕๐}

คุณลักษณะมนุษยสัมพันธ์ที่ดีซึ่งกล่าวโดยสรุปแล้วพบว่าสอดคล้องกับหลักสังคหวัตถุ ๔ และรวมถึงผละ ๔ ด้วย ซึ่งมีดังต่อไปนี้คือ^{๕๑}

๑. การมีท่าทางที่ดีมีลักษณะการเข้าคน กิริยามารยาทเรียบร้อย การพูดคุยนุกสนานตลกขบขันเบิกบาน ผู้คบหาด้วยความสบายใจ มีลักษณะโอภาปราศรัย

๒. บุคลิกภาพ (personality) รูปร่าง หน้าตา การแต่งตัว การเคลื่อนไหว กิริยาท่าทาง การพูดจาดี

๓. ความเป็นเพื่อน (friendliness) สนทนากลมเกลียวเป็นเพื่อนได้ง่ายเป็นกันเอง เพื่อนมากมนุษยสัมพันธ์ดีมาก ทำการงานอะไรก็ประสบความสำเร็จ

๔. การมีความอ่อนน้อม (modesty) รวมทั้งกิริยามารยาทสุภาพ พูดจาอ่อนน้อม ถ่อมตน ใครเห็นก็นิยมชมชอบ ยกย่อง นับถือ ช่วยเหลือ ให้ความร่วมมือ

๕. การมีน้ำใจ ช่วยเหลือ (helpful) เต็มใจช่วยเหลือผู้อื่น ช่วยด้วยกำลังกาย กำลังความคิด กำลังเงิน ในลักษณะเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ รู้จักเอาใจผู้อื่น

๖. การให้ความร่วมมือดี (cooperation) ในการทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้อื่น ไม่เห็นแก่ตัว เห็นประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญและให้การช่วยเหลือ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ แสดงให้เห็นความมีเมตตา กรุณา

^{๔๘} อด.นวก. (ไทย) ๒๓/๕/๔๓๙-๔๔๑.

^{๔๙} พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), พุทธวิธีการบริหาร, หน้า ๔๔

^{๕๐} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), ธรรมบุญชีวิต, พิมพ์ครั้งที่ ๑๑๖, (กรุงเทพมหานคร : สหธรรมิก, ๒๕๕๕), หน้า ๓๕.

^{๕๑} วิจิตร อวาทคุณ, เทคนิคมนุษยสัมพันธ์, พิมพ์ครั้งที่ ๗, (กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๐), หน้า ๗๕-๗๖.

๗. การมีความกรุณา (kindness) เอื้อเฟื้อ น้ำใจโอบอ้อมอารีแก่ผู้ได้รับความทุกข์ยาก กรุณาปรานีแก่คนเดือดร้อน ทุกข์เชิญทั่วไป

๘. เป็นคนมีประโยชน์ (contribution) ช่วยเหลือกิจการงานแก่คนทั่วไปโดยมิได้หวังประโยชน์ อำนวยประโยชน์แก่สังคม ไม่ว่าจะเป็นด้วยความคิด กำลังกาย หรือกำลังทรัพย์ ย่อมได้รับความยกย่องชื่นชม

๙. มีการสร้างสรรค์ (constructive) หมายถึง มีความคิดและการกระทำที่สร้างสรรค์ไม่ใช้ความคิดที่คอยทำลาย หรือกลั่นแกล้ง ถ่วงหรือหน่วงเหนี่ยวความเจริญก้าวหน้าของผู้อื่น ของส่วนรวม

๑๐. การมีอารมณ์ดี (good emotion) ควบคุมและใช้อารมณ์ได้ดีเหมาะสมอยู่เสมอ เป็นเสน่ห์คนชอบใกล้ชิด

๑๑. การมีความกระตือรือร้น (enthusiasm) มีชีวิตจิตใจ ไม่เชื่องซึม หรือหงอยเหงา มึนชา ไม่เบิกบานแจ่มใส

๑๒. มีความรับผิดชอบ (responsibility) ต่อการงาน คำพูด คำมั่นสัญญา รักษาเวลา ทำให้เป็นผู้มีเกียรติ และมีความซื่อตรง ซื่อสัตย์สุจริต ย่อมเป็นคนมีเสน่ห์คนอยากคบหา

๑๓. มีความอดทน (patient) ต่อความเหน็ดเหนื่อย ความยากลำบาก อดทนต่อกริยาท่าทางการกระทำ คำพูดที่ไม่สบอารมณ์ หรือทำให้เราโกรธ

๑๔. มีความขยันขันแข็ง (diligent) ต่อการทำงาน ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ไม่เป็นคนเกียจคร้าน ทำให้ภาพลักษณ์และความนิยมเลื่อมใสเสียไป

๑๕. มีความพยายาม (attempt) พากเพียรที่จะฝึกฝน ฝึกหัดตนให้มีคุณสมบัติทางมนุษยสัมพันธ์อย่างไม่ท้อถอย พยายามปรับปรุงแก้ไขตนเองอยู่เสมอ พยายามเอาชนะใจคน และอุปสรรคต่าง ๆ อันจะเป็นหนทางนำไปสู่ความสัมพันธ์ที่ดี

๑๖. มีปฏิภาณ (intelligence) ฝึกปฏิภาณไหวพริบ ความแพรวพราวในการสร้างบรรยากาศ ความสัมพันธ์กับผู้อื่น การพูดคุย การเสนอความคิดเห็น ปฏิภาณสามารถเตรียมและฝึกฝนได้

สรุปในทัศนะของผู้วิจัยได้ว่า สังคหผล คือ การสงเคราะห์หรือการเอื้อเฟื้อช่วยเหลือผู้อื่น ทั้งในครอบครัว ชุมชน หรือผู้ที่อยู่ภายใต้บังคับบัญชา การช่วยเหลือด้วยแรงกาย แรงใจ ด้วยให้คำปรึกษาด้วยวาจา คำพูดย่อมเป็นที่พึงพอใจของเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา การมีใจ หรือคำพูดที่อ่อนน้อมเห็นอกเห็นใจผู้อื่น รักษาหัวใจคนด้วยถ้อยคำที่น่าฟังสุภาพ เป็นวาจาที่นำมาซึ่ง ประโยชน์เมื่อพูดไปแล้วสิ่งที่ตามมาจะเป็นผลดีต่อผู้ฟัง

ตารางที่ ๒.๗ ตารางสรุปหลักพละ ๔ (สังคหพละ)

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
อง.จตุกก. (ไทย) ๒๑/๓๙/๕๑	ธรรมเหล่านี้ มารดาหรือบิดา ก็ไม่พึงได้การนับถือหรือการบูชา เพราะบุตรเป็นเหตุแต่เพราะบัณฑิตเล็งเห็นความสำคัญของสังคหวัตถุเหล่านี้ ฉะนั้น บัณฑิตเหล่านั้น จึงถึงความเป็นใหญ่และเป็นผู้ว่าสรรเสริญ
อง.นวก. (ไทย) ๒๓/๕/๔๓๙-๔๔๑.	(๑) ทาน การให้ (๒) เปยยวัชชะ วาจาเป็นที่รัก (๓) อตถจริยา การประพฤติประโยชน์ (๔) สมานัตตตา การวางตนสม่ำเสมอ
พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต)	กำลังแห่งการสงเคราะห์หรือมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งเป็นธรรมที่สำคัญสำหรับนักบริหารที่อาศัยคนอื่นทำงานให้เกิดผลสำเร็จ ผู้นำหรือนักบริหารสามารถผูกใจ เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาไว้ได้
พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต)	การให้การเอื้อเฟื้อ การมีน้ำใจ การช่วยเหลือด้วยร่างกาย แรงใจ ด้วยคำปรึกษา ด้วยวาจา คำพูดเยอมนเป็นที่พึงพอใจของเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ฉะนั้น ผู้นำผู้บริหารที่ดีต้องมีการให้ผู้อื่นจึง จะสามารถผูกมิตรผูกใจเป็นที่ชื่นชอบของเพื่อนร่วมงาน
วิจิตร อวาทกุล	การมีท่าทางที่ดีมีลักษณะการเข้าคน กิริยามารยาทเรียบร้อย การมีความอ่อนน้อม การมีน้ำใจ ช่วยเหลือ การมีความกรุณา

๒.๓ ข้อมูลบริบทเรื่องที่วิจัย

๒.๓.๑. ความเป็นมา และเขตการปกครอง

ด้วยได้มีพระราชบัญญัติเปลี่ยนแปลงฐานะสุขาภิบาลเป็นเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๒ ออกมาบังคับใช้ทำให้ สุขาภิบาลลำตาเสา ได้รับการเปลี่ยนแปลงฐานะเป็นเทศบาลตำบลลำตาเสา เมื่อวันที่ ๒๕ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๔๒ และ ได้รับการเปลี่ยนแปลงฐานะเป็นเทศบาลเมืองลำตาเสา เมื่อวันที่ ๒๘ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๖ โดยเขตพื้นที่ของเทศบาลเมืองลำตาเสา พื้นที่รวม ๔ ตำบล จำนวน ๑๗ หมู่บ้าน ดังนี้

๑. ตำบลลำตาเสา หมู่ที่ ๑ – ๑๓ หมู่บ้าน (เต็มพื้นที่ตำบล)

๒. ตำบลไทร จำนวน ๒ หมู่บ้าน คือ

๒.๑ หมู่ที่ ๕ ตำบลไทร (พื้นที่บางส่วน)

๒.๒ หมู่ที่ ๗ ตำบลไทร (พื้นที่เต็มหมู่บ้าน)

๓. ตำบลชะแมบ จำนวน ๑ หมู่บ้าน คือ

๓.๑ หมู่ที่ ๑ ตำบลชะแมบ (พื้นที่บางส่วน)

๔. ตำบลบ่อตาโล่ จำนวน ๑ หมู่บ้าน คือ

๔.๑ หมู่ที่ ๕ ตำบลบ่อตาโล่ (พื้นที่บางส่วน) และได้ประกาศจัดตั้งชุมชนและแต่งตั้ง

คณะกรรมการชุมชน เมื่อวันที่ ๓๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๓ จำนวน ๒๖ ชุมชน ดังนี้

ตำบลลำตาเสา ประกอบด้วย

หมู่ที่ ๑ ตำบลลำตาเสา (เต็มพื้นที่ตำบล)

หมู่ที่ ๒ ตำบลลำตาเสา (เต็มพื้นที่ตำบล)

หมู่ที่ ๓ ตำบลลำตาเสา (เต็มพื้นที่ตำบล)

หมู่ที่ ๔ ตำบลลำตาเสา (เต็มพื้นที่ตำบล)

หมู่ที่ ๕ ตำบลลำตาเสา (เต็มพื้นที่ตำบล)

หมู่ที่ ๖ ตำบลลำตาเสา (เต็มพื้นที่ตำบล)

หมู่ที่ ๗ ตำบลลำตาเสา (เต็มพื้นที่ตำบล)

หมู่ที่ ๘ ตำบลลำตาเสา (เต็มพื้นที่ตำบล)

หมู่ที่ ๙ ตำบลลำตาเสา (เต็มพื้นที่ตำบล)

หมู่ที่ ๑๐ ตำบลลำตาเสา (เต็มพื้นที่ตำบล)

หมู่ที่ ๑๑ ตำบลลำตาเสา (เต็มพื้นที่ตำบล)

หมู่ที่ ๑๒ ตำบลลำตาเสา (เต็มพื้นที่ตำบล)

หมู่ที่ ๑๓ ตำบลลำตาเสา (เต็มพื้นที่ตำบล)

ตำบลลำไทร ประกอบด้วย

- หมู่ที่ ๕ ตำบลลำไทร (พื้นที่บางส่วน)
หมู่ที่ ๗ ตำบลลำไทร (พื้นที่เต็มหมู่บ้าน)

ตำบลชะแมบ ประกอบด้วย

- หมู่ที่ ๑ ตำบลชะแมบ (พื้นที่บางส่วน)

ตำบลบ่อตาโล่ ประกอบด้วย

- หมู่ที่ ๕ ตำบลบ่อตาโล่ (พื้นที่บางส่วน)

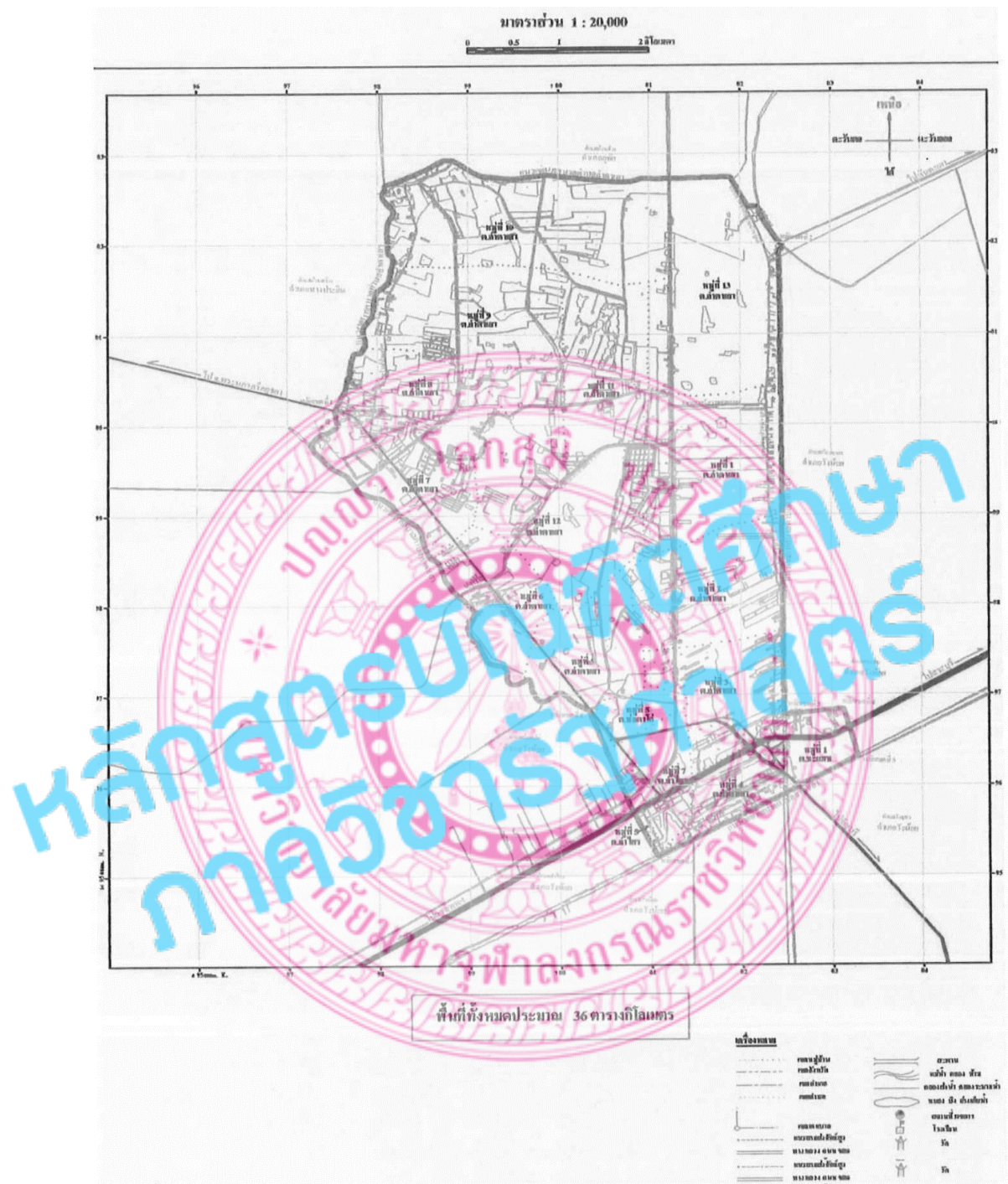
เทศบาลเมืองลำตาเสาได้ประกาศจัดตั้งชุมชนและแต่งตั้งคณะกรรมการชุมชน เมื่อปี พ.ศ. ๒๕๕๓ โดยตั้งชุมชนขึ้น จำนวน ๒๖ ชุมชน และต่อมาในปี พ.ศ. ๒๕๖๑ ได้จัดตั้งชุมชนเพิ่มขึ้น จำนวน ๕ ชุมชน ปัจจุบันรวม ๓๑ ชุมชน รายละเอียดดังนี้

- | | |
|---------------------------------|--------------------------|
| ชุมชนที่ ๑ ชุมชนวัดตาตงพัฒนา | (หมู่ที่ ๑ ตำบลลำตาเสา) |
| ชุมชนที่ ๒ ชุมชนบ้านมั่นคง ๑ | (หมู่ที่ ๑ ตำบลลำตาเสา) |
| ชุมชนที่ ๓ ชุมชนคลองใหม่พัฒนา | (หมู่ที่ ๒ ตำบลลำตาเสา) |
| ชุมชนที่ ๔ ชุมชนบ้านมั่นคง ๒ | (หมู่ที่ ๒ ตำบลลำตาเสา) |
| ชุมชนที่ ๕ ชุมชนบัวชมพูพัฒนา | (หมู่ที่ ๓ ตำบลลำตาเสา) |
| ชุมชนที่ ๖ ชุมชนบ้านบัวแก้ว | (หมู่ที่ ๓ ตำบลลำตาเสา) |
| ชุมชนที่ ๗ ชุมชนบ้านนราวัลย์ | (หมู่ที่ ๔ ตำบลลำตาเสา) |
| ชุมชนที่ ๘ ชุมชนคลองตาสัว | (หมู่ที่ ๕ ตำบลลำตาเสา) |
| ชุมชนที่ ๙ ชุมชนทองธัช | (หมู่ที่ ๕ ตำบลลำตาเสา) |
| ชุมชนที่ ๑๐ ชุมชนบ้านทองภักซ์ | (หมู่ที่ ๕ ตำบลลำตาเสา) |
| ชุมชนที่ ๑๑ ชุมชนคลองยายสร้อย | (หมู่ที่ ๖ ตำบลลำตาเสา) |
| ชุมชนที่ ๑๒ ชุมชนสินสุข ๑ | (หมู่ที่ ๖ ตำบลลำตาเสา) |
| ชุมชนที่ ๑๓ ชุมชนสินสุข ๒ | (หมู่ที่ ๖ ตำบลลำตาเสา) |
| ชุมชนที่ ๑๔ ชุมชนบ้านเกาะยายตาล | (หมู่ที่ ๗ ตำบลลำตาเสา) |
| ชุมชนที่ ๑๕ ชุมชนสีชมพูพัฒนา | (หมู่ที่ ๗ ตำบลลำตาเสา) |
| ชุมชนที่ ๑๖ ชุมชนบ้านอุดมทรัพย์ | (หมู่ที่ ๗ ตำบลลำตาเสา) |
| ชุมชนที่ ๑๗ ชุมชนบ้านยิ่งรวย | (หมู่ที่ ๗ ตำบลลำตาเสา) |
| ชุมชนที่ ๑๘ ชุมชนซอยเศรษฐี | (หมู่ที่ ๘ ตำบลลำตาเสา) |
| ชุมชนที่ ๑๙ ชุมชนบ้านศรีวังน้อย | (หมู่ที่ ๘ ตำบลลำตาเสา) |
| ชุมชนที่ ๒๐ ชุมชนบ้านวังคังแมว | (หมู่ที่ ๙ ตำบลลำตาเสา) |
| ชุมชนที่ ๒๑ ชุมชนวัดบ้านช้าง | (หมู่ที่ ๑๐ ตำบลลำตาเสา) |

ชุมชนที่ ๒๒ ชุมชนบ้านกระทุ่มลาย	(หมู่ที่ ๑๑ ตำบลลำตาเสา)
ชุมชนที่ ๒๓ ชุมชนบ้านโรงนาพัฒนา	(หมู่ที่ ๑๒ ตำบลลำตาเสา)
ชุมชนที่ ๒๔ ชุมชนบ้านวรารักษ์	(หมู่ที่ ๑๒ ตำบลลำตาเสา)
ชุมชนที่ ๒๕ ชุมชนบ้านคูคต	(หมู่ที่ ๑๓ ตำบลลำตาเสา)
ชุมชนที่ ๒๖ ชุมชนบัวชม	(หมู่ที่ ๑ ตำบลชะแมบ)
ชุมชนที่ ๒๗ ชุมชนหัวถนน-กลุ่มไฟสามัคคี	(หมู่ที่ ๕ ตำบลลำไทร)
ชุมชนที่ ๒๘ ชุมชนคนรักวังน้อย	(หมู่ที่ ๗ ตำบลลำไทร)
ชุมชนที่ ๒๙ ชุมชนบ้านโชติกา	(หมู่ที่ ๗ ตำบลลำไทร)
ชุมชนที่ ๓๐ ชุมชนบ้านชลประทาน	(หมู่ที่ ๗ ตำบลลำไทร)
ชุมชนที่ ๓๑ ชุมชนสันติสุข	(หมู่ที่ ๕ ตำบลบ่อตาโล่) ^{๕๒}



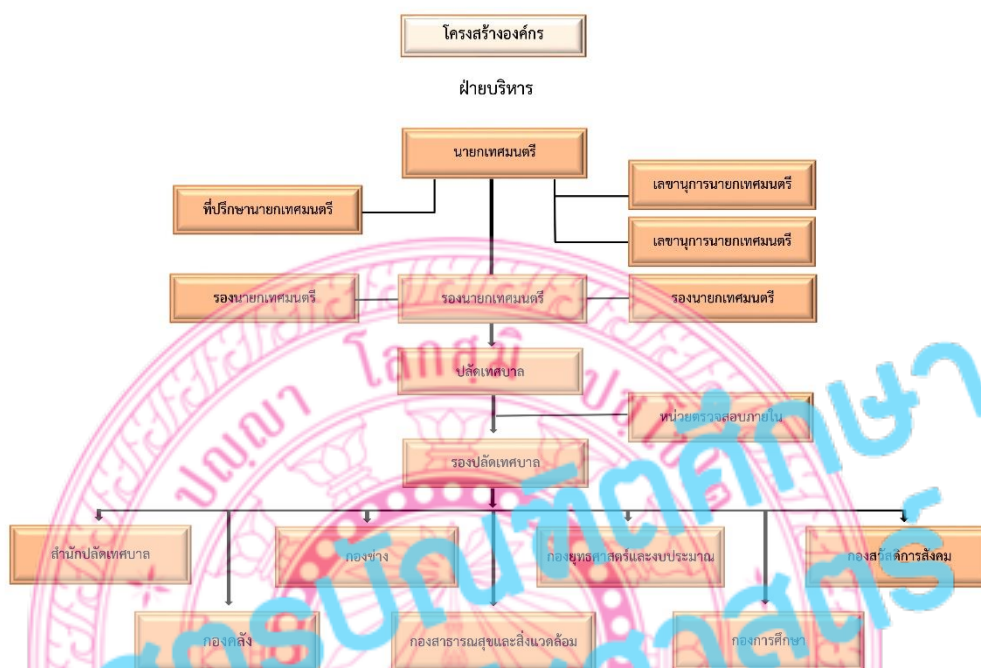
^{๕๒} แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ (แก้ไข ครั้งที่ ๒/๒๕๖๖) เทศบาลเมือง
เมือง ลำตาเสา อำเภอลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, เอกสารเย็บเล่ม, (ม.ป.ป.), หน้า ๑-๓.



แผนภาพที่ ๒.๓ แผนที่เขตพื้นที่ปกครองเทศบาลเมืองลำตาเสา^{๕๓}

๒.๓.๒. โครงสร้างบริหารงาน เทศบาลเมืองลำตาเสา

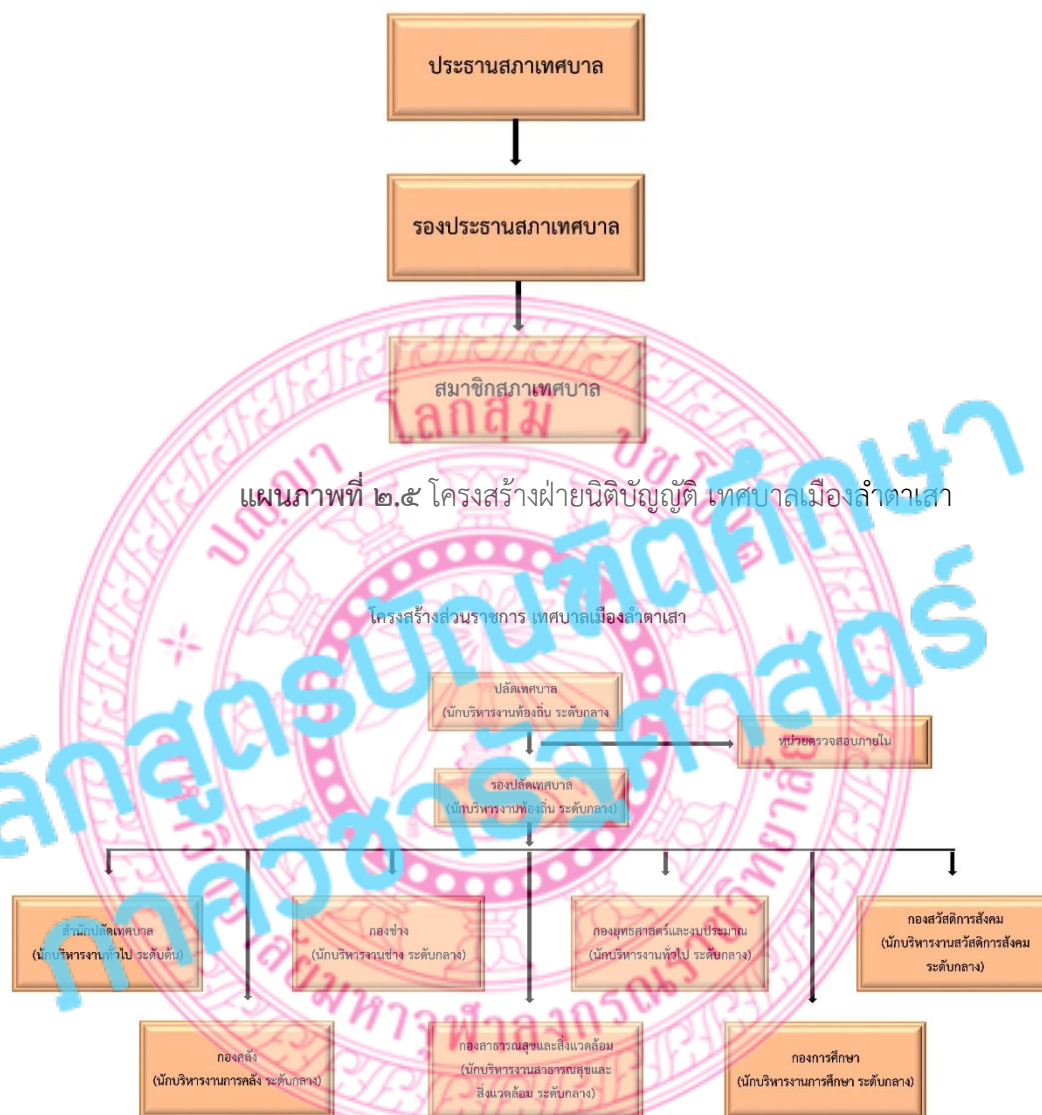
โครงสร้างการบริหารงานของเทศบาลเมืองลำตาเสา ประกอบด้วย ๓ โครงสร้าง ดังนี้^{๕๔}



แผนภาพที่ ๒.๔ โครงสร้างองค์กร เทศบาลเมืองลำตาเสา

^{๕๔} โครงสร้างองค์กร:เทศบาลเมืองลำตาเสา, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <<https://lamtasao.go.th/public/list/data/index/menu/1178>>, (๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖).

ฝ่ายนิติบัญญัติ



แผนภาพที่ ๒.๖ โครงสร้างส่วนราชการ เทศบาลเมืองลำตาเสา

๒.๓.๓. ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑. วิสัยทัศน์เทศบาลเมืองลำตาเสา

“เป็นองค์กรที่มุ่งสู่ความเป็นเมืองน่าอยู่อย่างยั่งยืน”

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลเมืองลำตาเสา

การจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลจะพัฒนาไปตามยุทธศาสตร์ที่เทศบาลได้วางเอาไว้

๕ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนา

๑.๑ ปรับปรุงและพัฒนาาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการและการผังเมือง

๑.๒ ปรับปรุงและพัฒนาการจัดเก็บขยะและสิ่งปฏิกูล

๑.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านคุณภาพชีวิตและสังคม

แนวทางการพัฒนา

๒.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนด้านสุขภาพและการสาธารณสุข

๒.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษา การกีฬา และนันทนาการ

๒.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาอาชีพและเศรษฐกิจ

๒.๔ ส่งเสริมการสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

แนวทางการพัฒนา

๓.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันจากอาชญากรรมและยาเสพติด

๓.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันภัยจากอุบัติเหตุจราจร

๓.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันภัยจากสาธารณภัยอื่น ๆ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการบริหารจัดการที่ดี

แนวทางการพัฒนา

๔.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนและสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน

๔.๒ การเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติด้านการให้บริการประชาชน และการเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๔.๓ การสร้างจิตสำนึกและพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐ
**ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิ
 ปัญญาท้องถิ่น**

แนวทางการพัฒนา

- ๕.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการอนุรักษ์และฟื้นฟู ศิลปวัฒนธรรม
 ขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่น และการทำศาสนา
- ๕.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น

๓. เป้าประสงค์

- ๑. ยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน
- ๒. เพิ่มประสิทธิภาพการจัดการด้านสาธารณสุขและคุณภาพชีวิต
- ๓. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ การมีส่วนร่วมของประชาชน
- ๔. เพิ่มประสิทธิภาพด้านสังคมและการศึกษา
- ๕. รักษาศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น

๔. พันธกิจ

- ๑. พัฒนาระบบสาธารณสุขโรค สาธารณูปการ และโครงสร้างพื้นฐาน
- ๒. ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- ๓. รักษาความสะอาด รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- ๔. จัดให้มีและบำรุงสวนสาธารณะ สถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- ๕. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและคนพิการ
- ๖. รักษาความสงบเรียบร้อยของท้องถิ่น
- ๗. ส่งเสริมการศึกษอาบรรมและการประกอบอาชีพ
- ๘. ส่งเสริมการมีส่วนร่วม และการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน
- ๙. บำรุงศิลปจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นศาสนาและวัฒนธรรมอัน
 ดีของท้องถิ่น

๕. จุดยืนทางยุทธศาสตร์

การกำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ของเทศบาลเมืองลำตาเสา มีการ
 กำหนดแนวทางการวางแผนการพัฒนาท้องถิ่นให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ของเทศบาลเมืองลำตาเสา คือ
 “เป็นองค์กรที่มุ่งสู่ ความเป็นเมืองน่าอยู่อย่างยั่งยืน”^{๕๕}

^{๕๕} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒-๔.

๒.๔ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพลธรรมของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอง่วงน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ผู้วิจัยได้ทบทวนและศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีหัวข้องานวิจัย ดังต่อไปนี้

๑. งานวิจัยที่เกี่ยวกับการบริหารท้องถิ่น

๒. งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

๓. งานวิจัยเกี่ยวกับพล ๔

๒.๔.๑ งานวิจัยที่เกี่ยวกับการบริหารท้องถิ่น

จากการทบทวนและศึกษาเอกสารงานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารท้องถิ่น พบว่ามีงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ๖ เรื่อง ดังต่อไปนี้

พระประสิทธิ์ สุเชิโต (บุญหนา) ได้วิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำทางการเมืองของผู้นำท้องถิ่นในองค์การบริหารตำบลกุดน้ำใส อำเภोजตุรัส จังหวัดชัยภูมิ” ผลการวิจัยพบว่า ๑) ระดับภาวะผู้นำทางการเมืองของผู้นำท้องถิ่นในองค์การบริหารส่วนตำบลกุดน้ำใส โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ๒) ระดับภาวะผู้นำทางการเมืองตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้นำท้องถิ่นในองค์การบริหารส่วนตำบลกุดน้ำใส โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ๓) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางการเมืองของผู้นำท้องถิ่นในองค์การบริหารส่วนตำบลกุดน้ำใส พบว่าประชาชนที่มี อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางการเมืองของผู้นำท้องถิ่นแตกต่างกัน ส่วนประชาชนที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางการเมืองของผู้นำท้องถิ่นไม่แตกต่างกัน ๔) ภาวะผู้นำทางการเมืองของผู้นำท้องถิ่นในองค์การบริหารส่วนตำบลกุดน้ำใสตามหลัก สัปปุริสธรรม ๗ พบว่าผู้นำท้องถิ่นควรยึดถือหลักการและการบริหารจัดการองค์การอย่างมีขั้นตอนวางนโยบายที่มีเป้าหมายและคุ้มค่า มีจิตใจโอบอ้อมอารี และเสียสละแสดงภาวะผู้นำต่อเพื่อนร่วมงานด้วยความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ กำหนดนโยบายในการบริหารบริหารงานอย่างเหมาะสมทั้งด้านเวลาและงบประมาณ นำนโยบายไปปฏิบัติตามกรอบเวลาประสานงานกับทุกองค์กรและทุกภาคส่วน และสามารถปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละบุคคลได้อย่างเหมาะสม^{๕๖}

นายธีรวิทย์ ทองนอก ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเชิงพุทธบูรณาการ ของเทศบาลเมืองหนองปรือ จังหวัดชลบุรี” ผลการศึกษาพบว่า เทศบาลเมืองหนองปรือ จังหวัดชลบุรี การนำหลักพุทธธรรมมาบูรณาการเข้ากับการบริหารจัดการเทศบาลเมืองหนองปรือ

^{๕๖} พระประสิทธิ์ สุเชิโต (บุญหนา) “ภาวะผู้นำทางการเมืองของผู้นำท้องถิ่นในองค์การบริหารตำบลกุดน้ำใส อำเภोजตุรัส จังหวัดชัยภูมิ” วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตรม, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๔).

ให้สามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผ่านการดำเนินโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ ดังนี้ (๑) การบริหารจัดการองค์การด้วยการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของเทศบาลเมืองหนองปรือ ให้มีการยึดมั่น และประพฤติปฏิบัติดำรงตนอยู่ในหลัก พุทธธรรม คุณธรรม และจริยธรรม อย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับหลักสังคหวัตถุ ๔ หลักอิทธิบาท ๔ และหลักโลกบาลธรรม (๒) การบริหารจัดการองค์การแบบมุ่งเน้นการมีส่วนร่วม โดยการพัฒนาศักยภาพและสร้างโอกาสให้ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารราชการ ซึ่งสอดคล้อง กับหลักอภิธานิยธรรม ๗ หลักสัปปุริสธรรม ๗ และหลักอริยสัจ ๔ (๓) การบริหารจัดการองค์การ ด้วยการเสริมสร้างจริยธรรม โดยกำหนดให้มีการสอดแทรกกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับหลักพุทธธรรมไว้ในโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ ครั้งละน้อย ๆ แต่บ่อย ๆ และต่อเนื่องตามความเหมาะสม ซึ่งสอดคล้อง กับหลักพรหมวิหาร ๔ สำหรับองค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คือ ผลสำเร็จที่เทศบาลเมืองหนองปรือได้รับนั้นมาจากการที่เทศบาลเมืองหนองปรือได้มีการนำหลักโลกบาลธรรมไปใช้ในการ บริหารจัดการองค์การให้สามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด^{๕๗}

ขวัญณา วงศ์ไพศาลสิริกุล ได้วิจัยเรื่อง “รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น” ผลการวิจัยพบว่า ๑) รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นแบบภาวะผู้นำแบบเผด็จการที่มีศิลป์มากที่สุด รองลงมาเป็นแบบนักพัฒนาและแบบนักบริหาร แบบหนึ่งงาน แบบทำตามระเบียบ แบบนักบุญ แบบประนีประนอม และแบบเผด็จการ ตามลำดับ ๒) ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากตามลำดับดังนี้ การรับผลประโยชน์ การตัดสินใจ การดำเนินงาน และการประเมินผล ๓) รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นตัวพยากรณ์การมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่น ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบนักบุญ และภาวะผู้นำแบบนักบริหาร^{๕๘}

ดอนลาร์ เสนา ได้วิจัยเรื่อง "การพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรมของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดพิษณุโลก" ผลการวิจัยพบว่า ๑) เป็นผู้ที่มีศีล มีพฤติกรรมดี เป็นผู้ที่มีสมาธิ คือ จิตใจหนักแน่น ตั้งใจ เป็นผู้ที่มีปัญญา คือรอบรู้ มีวิธีคิดอย่างเป็นระบบ ๒) เป็นผู้มีความเอื้อเฟื้ออารี เสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม มีจิตใจเพราะ ใจกว้างที่สร้างสรรค์ สงเคราะห์ประชาชน

^{๕๗} นายธีรวิทย์ ทองนอก, “การบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเชิงพุทธบูรณาการ ของเทศบาลเมืองหนองปรือ จังหวัดชลบุรี”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา, (บัณฑิตวิทยาลัย :มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๑).

^{๕๘} ขวัญณา วงศ์ไพศาลสิริกุล “รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น”, วิทยานิพนธ์การบริหารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, (มหาวิทยาลัยปทุมธานี, ๒๕๖๒).

ทำงานเพื่อองค์กรและส่วนรวม เป็นผู้ประสานสืบทอด วางตนเหมาะสม ๓) เป็นผู้ที่มีใจรักการทำงาน พอใจในตำแหน่ง ส่งเสริมการปฏิบัติงานตามกฎระเบียบ ขยันหมั่นเพียร มุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ให้งานบรรลุเป้าหมาย จิตใจตั้งมั่น มุ่งมั่นสร้างสรรค์ รอบคอบสุชุม ตรวจสอบขั้นตอน ผลดี ผลเสียที่จะเกิดขึ้นก่อนการทำงาน^{๕๙}

ราเชนทร์ นพณัฐวงศ์ ได้วิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำในการบริหารงานปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา: องค์การบริหารส่วนตำบลแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี” ผลการวิจัยพบว่า ๑) ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อภาวะผู้นำในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เกิดจากการที่ผู้บริหารใช้นโยบายการยกระดับจิตสำนึกและแรงจูงใจของผู้ร่วมงานให้มีอุดมคติ และมีคุณค่าทางจริยธรรมที่สูงขึ้น เพื่อให้บรรลุผลตามจุดมุ่งหมายของการทำงาน ๒) ด้านข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี บุคลากรมีข้อเสนอแนะที่สำคัญ คือ ผู้บริหารควรสร้างจุดยืนและอุดมการณ์ที่แน่วแน่ในด้านการสื่อสารในองค์กร การพัฒนาด้านมนุษยสัมพันธ์การศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ และความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำให้มากที่สุด รวมถึงการให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ^{๖๐}

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานท้องถิ่นพบว่า การบริการงานท้องถิ่นเป็นกระบวนการทำงานที่สำคัญอย่างยิ่งต่อชุมชนและประชาชน อันเป็นการกระจายความเจริญและการพัฒนาชีวิตของประชาชนแบบองค์รวม ทั้งในด้านการเรียน การศึกษา สาธารณสุข ด้านความยากจนและรายได้ของประชาชนในท้องถิ่น เพื่อตอบโจทก์กับปัญหา และความต้องการของประชาชนอย่างทั่วถึง

^{๕๙} ดอนลาร์ เสนา, "การพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรมของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพิษณุโลก", *คุขกัญนิพนธ์พุทธศาสตร์คุขกัญบัณฑิต*, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๐).

^{๖๐} ราเชนทร์ นพณัฐวงศ์ “ภาวะผู้นำในการบริหารงานปกครองส่วนท้องถิ่นกรณีศึกษา: องค์การบริหารส่วนตำบลแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี”, *วารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย*, ปีที่ ๑๐ ฉบับที่ ๓, (๒๕๖๑) : หน้า ๑๓๙-๑๔๐.

ตารางที่ ๒.๘ ตารางสรุปงานวิจัยที่เกี่ยวกับการบริหารท้องถิ่น

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
พระประสิทธิ์ สุเชิโต (บุญหนา)	ผู้นำท้องถิ่นควรยึดถือหลักการและการบริหารจัดการองค์กรอย่างมีขั้นตอนวางนโยบายที่มีเป้าหมายและคุ้มค่า มีจิตใจโอบอ้อมอารี และเสียสละแสดงภาวะผู้นำต่อเพื่อนร่วมงานด้วยความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่
นายธีรวิทย์ ทองนอก	การบริหารจัดการองค์การ ด้วยการเสริมสร้างจริยธรรม โดยกำหนดให้มีการสอดแทรกกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับหลักพุทธธรรมไว้ในโครงการอย่างต่อเนื่องตาม ความเหมาะสม ซึ่งสอดคล้อง กับหลักพรหมวิหาร ๔
ขวัญนภา วงศ์ไพศาลศิริกุล	รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นตัวพยานการมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่น ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบนักบุญ และภาวะผู้นำแบบนักบริหาร
ดอนลาร์ เสนา	๑. เป็นผู้ที่มีศีล มีพฤติกรรมดี เป็นผู้ที่มีสมาธิ ๒. เป็นผู้มีความเอื้อเฟื้ออารี เสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม มีวิจิไพเราะ ๓. เป็นผู้ที่มีใจรักการทำงาน พอใจในตำแหน่ง ส่งเสริมการปฏิบัติงานตามกฎระเบียบ ขยันหมั่นเพียร มุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน
ราเชนทร์ นพณัฐวงศ์กร	ผู้บริหารควรสร้างจุดยืนและอุดมการณ์ที่แน่วแน่ ในด้านการสื่อสารในองค์กร การพัฒนาด้านมนุษยสัมพันธ์การศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ และความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำให้มากที่สุด รวมถึงการให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ

๒.๔.๒ งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

จากการทบทวนและศึกษาเอกสารงานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำ พบว่ามีงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ๕ เรื่อง ดังต่อไปนี้

เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาภาวะผู้นำวิถีพุทธในยุคโลกาภิวัตน์” ผลการวิจัยพบว่า ๑. ลักษณะภาวะผู้นำในยุคปัจจุบัน พบว่า ภาวะผู้นำควรมุ่งเป้าหมายในการเป็นผู้นำที่ใช้หลักไตรสิกขาเพื่อก่อให้เกิดความเจริญในศีล สมาธิ ปัญญา เพื่่อมุ่งสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์รองลงมาคือเป็นผู้นำที่ใช้หลักธรรมาภิบาล ผู้นำแบบเครือข่าย ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้นำในการมีส่วนร่วม ผู้นำที่ขอคำปรึกษาผู้นำแบบออกคำสั่ง และเป็นผู้นำที่ไม่มีความชัดเจนในการตัดสินใจ ๒. หลักพุทธธรรมในการพัฒนาภาวะผู้นำ วิถีพุทธ พบว่า หลักธรรมและหลักปฏิบัติทางพระพุทธศาสนาที่มีส่วนในการส่งเสริมการพัฒนาภาวะผู้นำในสังคมปัจจุบัน ได้แก่ หลักเบญจศีล ๕ หลักเบญจธรรม ๕ หลักสัปปุริสธรรม ๗ หลักอิทธิบาท ๔ หลักสังคหวัตถุ ๔ หลักอริยมรรคมีองค์ ๘ และหลักสมถวิปัสสนา โดยหลักพุทธธรรมเหล่านี้เป็นคุณธรรมสำหรับพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อก่อให้เกิดความเจริญในศีล สมาธิ ปัญญา ๓.รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำวิถีพุทธในยุคโลกาภิวัตน์ พบว่าการพัฒนาภาวะผู้นำวิถีพุทธในยุคโลกาภิวัตน์ต้องนำหลักพุทธธรรม คือหลักเบญจศีล ๕ หลักเบญจธรรม ๕ หลักสัปปุริสธรรม ๗ หลักอิทธิบาท ๔ หลักสังคหวัตถุ ๔ หลักอริยมรรคมีองค์ ๘ และหลักสมถวิปัสสนา ตามตัวแบบ Synthesis Model มาบูรณาการเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำ อันจะก่อให้เกิดการพัฒนาภาวะผู้นำวิถีพุทธ ในยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งเป็นการพัฒนาผู้นำให้สมบูรณ์ด้วยศีล สมาธิปัญญา อันเป็นกระบวนการพัฒนามนุษย์ทั้งทางกาย วาจา ทางจิตใจ อารมณ์และสติปัญญา โดยมีจุดมุ่งหมายในการพัฒนาผู้นำให้ สามารถบริหารตน บริหารคน บริหารงาน เพื่่อมุ่งสู่เป้าหมายองค์กรด้วยความมีคุณภาพและคุณธรรม^{๖๑}

นางสาวพรพิมล แก้วอ่อน ได้วิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ ๒๑ ตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตร ของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนฟ้าอุดม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต ๓” ผลการวิจัยพบว่า ๑) สภาพทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้ง ๔ ด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านทักษะวิสัยทัศน์ ด้านทักษะความร่วมมือด้านทักษะการสื่อสาร และด้านทักษะความคิดสร้างสรรค์ ๒) แนวทางการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตร มีดังนี้ ๑) ทักษะด้านวิสัยทัศน์ คือ ผู้บริหารควรมองภาพในอนาคตที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับองค์กร สร้างแรงจูงใจให้สมาชิกในองค์กรมองไปเป้าหมายเดียวกันมีจุดมุ่งหมายอย่างเดียวกัน มีความสมัครสมานสามัคคีกัน ๒) ด้านทักษะความคิด

^{๖๑} เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง, “การพัฒนาภาวะผู้นำวิถีพุทธในยุคโลกาภิวัตน์”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, ๒๕๕๗).

สร้างสรรค์ คือ ผู้บริหารต้องวิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อย จุดแข็ง ปัญหาและอุปสรรค เพื่อเป็นข้อมูลในการดำเนินงานสู่การเป็นองค์กรในอนาคตเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชานำเสนอผลงานหรือแนวทางการดำเนินงานใหม่โดยไม่ตำหนิเมื่อเกิดข้อผิดพลาด ร่วมกันเสนอแนะปรับปรุงแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น เพื่อให้เกิดการพัฒนาต่อไปเรื่อย ๆ พัฒนางค์ความรู้อย่างรอบด้านและฝึกฝนให้เชี่ยวชาญ ๓) ทักษะด้านการสื่อสาร คือ ผู้บริหารควรหมั่นแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เรียนรู้หลักการพูดและการใช้ภาษาหมั่นฝึกฝนพัฒนาทักษะในการพูดเพื่อให้สามารถสื่อสารให้ทุกคนในองค์กรทราบนโยบายไปในทิศทางเดียวกัน ๔) ด้านทักษะความร่วมมือ คือ ผู้บริหารควรมีหลักมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เพื่อให้สามารถพึ่งพาอาศัยคนอื่นได้จากความ สัมพันธ์ที่ดีนั้น การลดความขัดแย้งในองค์กร การรู้จักการผูกใจ การสร้างความเชื่อ ค่านิยม และความคาดหวังร่วมกัน ทำงานด้วยความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้^{๖๒}

นายอำนาจ มลสิน ได้วิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธบูรณาการขององค์กรธุรกิจ ผลิตขึ้นส่วนยานยนต์ญี่ปุ่นในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร” ผลการวิจัยพบว่า ผู้นำองค์กรธุรกิจผลิตขึ้นส่วนยานยนต์ญี่ปุ่นในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร มีหลักในการปฏิบัติงานตามแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformation Theories) คือ (๑) ผู้นำมีอำนาจอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน (๒) การเปลี่ยนสภาพหรือเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง (๓) พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น สภาพปัญหาของผู้นำองค์กรธุรกิจผลิตขึ้นส่วนยานยนต์ญี่ปุ่นในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร เป็นปัญหาหลักการพื้นฐานของภาวะผู้นำ แบ่งออกเป็น ๓ อย่างคือ (๑) พฤติกรรมการใช้อำนาจที่เอื้อประโยชน์เฉพาะตนและพวกพ้องเลือกปฏิบัติ (๒) ขาดวุฒิภาวะทางอารมณ์ไม่ฉลาดทางอารมณ์ขาดปียวาจา ขาดการแบ่งปัน ขาดเมตตาและ (๓) ขาดการเสริมสร้างความรู้ความสามารถในงาน ทำให้ขาดการประสานความร่วมมือและเกิดการแปลกแยกในองค์กรดังนั้นผู้วิจัยจึงขอเสนอหลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างภาวะของผู้นำได้แก่ หลักทศพิธราชธรรมซึ่งประกอบด้วยหลักธรรมย่อย ๑๐ ประการดังนี้

หลักพุทธธรรมสำหรับพัฒนาตน ได้แก่ (๑) การมีศีล (๒) การมีอาชวาระ ความซื่อตรง (๓) อวิโรธนะ ความหนักแน่นในธรรมหลักพุทธธรรมสำหรับพัฒนาคน ได้แก่ (๑) ทานการให้ (๒) มัททวะ ความอ่อนโยน (๓) อักโกธะ ไม่โกรธ (๔) อวิหิงสาการไม่เบียดเบียนผู้อื่น (๕) ปริจจาคะการบริจาค (๕) พรหมวิหาร ๔ และ (๖) สังคหัตถ์ ๔ หลักธรรมสำหรับพัฒนางาน ได้แก่ (๑) ตบะ (๒) ขันติและ (๓) อิทธิบาท ๔ ซึ่งผู้วิจัยได้องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการศึกษาวิจัย ทั้งจากแนวคิดทฤษฎี การจาก

^{๖๒} นางสาวพรพิมล แก้วอ่อน, “แนวทางการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ ๒๑ ตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตร ของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนฟ้าอุ่ม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต ๓”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ๒๕๖๔),

สัมภาษณ์เชิงลึก และจากหลักพุทธธรรมในพระพุทธศาสนา เพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธบูรณาการขององค์กรธุรกิจผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ญี่ปุ่นในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร คือ

“Four C. Team Spirit of Leadership” โดยผู้นำจะต้องมองโลกผ่านเลนส์ของตัวเอง กับ Four C. ดังนี้

๑) C = Change Management บริหารการเปลี่ยนแปลง เปลี่ยนกรอบความคิด (Mindset) ของผู้นำในยุค New Normal ใหม่หรือวิถีชีวิตปกติใหม่

๒) C = Communication การสื่อสารอย่างมีอาชีพของผู้นำ

๓) C = Character Focus ความสง่างามของผู้นำ

๔) C = Cultivate Moral Awareness การปลูกฝังจิตสำนึกในหลักทศพิธราชธรรม พรหมวิหาร ๔ อิทธิบาท ๔ และสังคหวัตถุ ๔ เพื่อเป็นพื้นฐานทางจิตใจที่ยั่งยืน ของภาวะผู้นำองค์กรธุรกิจผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ญี่ปุ่นในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร

โดยนำหลักพุทธธรรมมาผสมผสานกับศาสตร์ของผู้นำให้สอดคล้องกับประสบการณ์ที่เกิดจากการปฏิบัติงาน นำมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น และการจัดทำเป็นคู่มือสำหรับเป็นแนวทางการปฏิบัติงานเชิงพุทธบูรณาการในระดับปัจเจกบุคคล และระดับองค์กรเพื่อให้เกิดประโยชน์และสามารถนำไปใช้แก้ปัญหาได้อย่างแท้จริง^{๖๓}

พระปัญญา โชติธมโม (แก้วawangค์) ได้วิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำตามหลักปาปนิกรรมของผู้บริหารเทศบาลเมืองท่าเรือพระแท่น อำเภотаมะกา จังหวัดกาญจนบุรี” ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำตามหลักปาปนิกรรมของผู้บริหารเทศบาลเมือง ท่าเรือพระแท่น อำเภотаมะกา จังหวัดกาญจนบุรี ๑) ด้านจักขุมา (วิสัยทัศน์) ผู้บริหารควรเข้าใจทิศทางของแผนและวิสัยทัศน์ขององค์กร และเพื่อสื่อสารต่อไปยังผู้ใต้บังคับบัญชาโดยการทำความเข้าใจหลักการบริหาร ๒) ด้านวิริโร (ความสามารถด้านการบริหาร) ผู้บริหารควรปรับเปลี่ยนทัศนคติของผู้บริหารให้มีใจเปิดกว้างและต้องมีการบริหารในด้านต่างๆ ให้เสมอภาคกันให้กับพนักงาน และสามารถแก้ไขร่วมกับการพัฒนารวมทั้งสร้างแรงจูงใจ และจริงจังในการปฏิบัติ ๓) ด้านนิสสยสัมปันโน (มนุษยสัมพันธ์) ผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีก็จะเป็นบุคคลที่สามารถเข้ากับผู้อื่นได้ง่ายมีจิตสาธารณะที่

^{๖๓} นายอำนาจ มลสิน, “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธบูรณาการขององค์กรธุรกิจ ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ญี่ปุ่นในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร”, *ดัชนีพนธ์พุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๓).

เป็นที่รักใคร่ของผู้อื่นใคร่เห็นใคร่อยากอยู่ใกล้ ควรเอาใจใส่บุคลากรสร้างความเชื่อมั่นและสร้างความผูกพันให้ทุกคนในองค์กร^{๖๔}

สมยศ รัตนปริยานุช ได้วิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาลตำบลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของเทศบาลตำบล ในจังหวัดนครราชสีมา” ผลการวิจัยพบว่า ๑) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาลตำบล ในจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านภาวะผู้นำวิบุรุษ รองลงมา ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำที่ใช้ปัญญา ด้านภาวะผู้นำนักปฏิรูป ด้านภาวะผู้นำการปฏิบัติ ตามลำดับ ๒) ภาวะผู้นำกับลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาลตำบล ในจังหวัดนครราชสีมา ด้านภาวะผู้นำนักปฏิรูป ด้านภาวะผู้นำการปฏิบัติ ด้านภาวะผู้นำวิบุรุษ และด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ส่งผลต่อประสิทธิภาพของเทศบาลตำบล ในจังหวัดนครราชสีมาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ ๐.๐๕ ๓) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงควรมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ดังนั้น การเสริมสร้างการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้นควรนำไปเป็นส่วนในการฝึกอบรมในระดับบริหาร เป็นการเพิ่มศักยภาพให้กับผู้นำเพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จในทุกสถานการณ์^{๖๕}

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำนั้นมีความสำคัญต่อการบริหารงานของท้องถิ่นและองค์กรทั้งหลายอย่างมาก และมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานที่เกี่ยวข้องกับองค์การที่สุด ซึ่งเป็นการคำนึงถึงคุณธรรมและจริยธรรมที่มีคุณค่าต่อการเป็นผู้นำตามหลักธรรม คือ การให้ความสำคัญในการพัฒนาตนเองทั้งในด้านความรู้ ความขยันหมั่นมานะอุสาหะในการทำงานเป็นแบบอย่างของการทำงานอย่างแท้จริง การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริตตรงไปตรงมาเป็นกลางเป็นที่ยอมรับ โปร่งใส ตรวจสอบได้ สงเคราะห์และอนุเคราะห์เพื่อร่วมงานหรือเพื่อนมนุษย์ยึดหลักมนุษยธรรม มุ่งเสียสละผลประโยชน์ส่วนร่วมมากกว่าส่วนตัว ช่วยเหลือเอื้อเฟื้อพร้อมช่วยเหลือทุกเมื่อ ซึ่งเป็นหลักสำคัญที่ผู้บริหารสมัยใหม่ควรตระหนักถึง โดยการนำไปประยุกต์ใช้ในด้านเทคนิคและวิธีการการปฏิบัติงานและหน้าที่ตามกระบวนการบริหารงานได้ทุก ๆ ด้าน

^{๖๔} พระปัญญา โชติธมโม (แก้วหลวง) "ภาวะผู้นำตามหลักปาปนิกรรมของผู้บริหารเทศบาลเมืองท่าเรือพระแท่น อำเภอนาทม จังหวัดกาฬสินธุ์" วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๒).

^{๖๕} สมยศ รัตนปริยานุช “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาลตำบลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของเทศบาลตำบล ในจังหวัดนครราชสีมา”, วารสารมหาจุฬานาครธรรม, ปีที่ ๙ ฉบับที่ ๘, (๒๕๖๕) : หน้า ๒๙๒-๒๙๓

ตารางที่ ๒.๙ ตารางสรุปงานวิจัยที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำ

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง	บุคคลที่จะเป็นภาวะผู้นำได้จะต้องมุ่งให้ความสำคัญในการใช้หลักไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ และปัญญา เพื่อมุ่งไปสู่คนการเป็นบุคคลที่สมบูรณ์แบบ ทั้งในการทำงานและดำเนินชีวิต
นางสาวพรพิมล แก้วอ่อน	ผู้บริหารควรมีหลักมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เพื่อให้สามารถพึ่งพาอาศัยคนอื่นได้ จากความสัมพันธ์ที่ดีนั้น การลดความขัดแย้งในองค์กร การรู้จักการผูกใจ การสร้างความเชื่อ ค่านิยม และความคาดหวังร่วมกัน
นายอำนาจ มลสิน	นำหลักพุทธธรรมมาผสมผสานกับศาสตร์ของผู้นำให้สอดคล้องกับประสบการณ์ที่เกิดจากการปฏิบัติงาน นำมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น และการจัดทำเป็นคู่มือสำหรับเป็นแนวทางการปฏิบัติงานเชิงพุทธบูรณาการในระดับปัจเจกบุคคล ได้อย่างแท้จริง
พระปัญญา โชติธมโม (แก้วหลวงค์)	ผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีก็จะเป็นบุคคลที่สามารถเข้ากับผู้อื่นได้ง่ายมีจิตสาธารณะที่เป็นที่รักใคร่ของผู้อื่นใครเห็นใครก็อยากอยู่ใกล้ ควรเอาใจใส่บุคลากรสร้างความเชื่อมั่นและสร้างความผูกพันให้ทุกคนในองค์กร
สมยศ รัตนปริยานุช	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงควรมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ดังนั้น การเสริมสร้างการเป็นผู้มีการเปลี่ยนแปลงนั้นควรนำไปเป็นส่วนในการฝึกอบรมในระดับบริหาร เป็นการเพิ่มศักยภาพให้กับผู้นำเพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จในทุกสถานการณ์

๒.๔.๓ งานวิจัยเกี่ยวกับหลักผล ๔

จากการทบทวนและศึกษาเอกสารงานวิจัยเกี่ยวกับหลักผล ๔ พบว่ามีงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ๕ เรื่อง ดังต่อไปนี้

พระครูใบฎีกาเชมปัตต์ สุธธิธมโม (พิชญกิตติกุล) ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารการพัฒนาตามแนวทางของหลักผล ๔ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอตอนเจดีย์จังหวัดสุพรรณบุรี” ผลการวิจัยพบว่า การบริหารการพัฒนา ด้านนโยบาย ต้องมีการส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานที่ชัดเจนเพื่อความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน โดยหน่วยงานยึดมั่นตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในการทำงาน มีนโยบายตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ และต้องมีการนำนโยบายมาสู่ภาคปฏิบัติโดยยึดประชาชนเป็นหลักมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในเรื่องของนโยบายอย่างแท้จริง

การบริหารการพัฒนา ด้านแผนงาน พบว่า ควรนำเทคนิคการฝึกอบรมที่ทำให้เกิดกระบวนการคิดเป็นลำดับเป็น มีความคิดแบบองค์รวมอย่างเป็นระบบโดยอาศัยวิธีการที่สอดคล้องกับงานที่ทำเพื่อให้ได้คำตอบถูกต้องกับการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม ต้องมีการวิเคราะห์สภาพปัญหาที่แท้จริงก่อนการจัดทำแผน

การบริหารการพัฒนา ด้านโครงการ พบว่า ฝึกฝนให้บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสามารถปรับตัวให้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ทั้งในด้านความต้องการของประชาชน กฎระเบียบข้อกฎหมาย รวมทั้งเทคโนโลยีที่จะมาสนับสนุนให้เกิดการทำงานในรูปแบบใหม่ที่จะสามารถทำให้งานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพมากขึ้น เมื่อทำโครงการกิจเรียบร้อยควรมีการติดตาม ประเมินผล ปรับปรุงแผนงาน เพื่อนำมาวางแผนในการพัฒนาการโดยต้องวินิจฉัยไตร่ตรองตรวจสอบ^{๖๖}

พระมหาศรีณญ อุทโยโร (ปันอำคา), และคณะ ได้วิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำตามหลักผล ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕” ผลการวิจัยพบว่า ๑) ด้านภาวะผู้นำตามหลักปัญญาผล ผู้บริหารควรมีความรู้และมีความสามารถในการบริหารสถานศึกษาทั้ง ๔ ด้าน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปเป็นอย่างดีสามารถที่จะวางแผนและจัดการใช้ทรัพยากรทุกอย่างที่มีอยู่อย่างจำกัดที่สุด ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ตามความเหมาะสมมากที่สุด ๒) ด้านภาวะผู้นำตามหลักวิริยผล ผู้บริหารต้องมีความพากเพียร มุ่งมั่น ขยัน อดทน ในการบริหารสถานศึกษาตามขอบข่ายภาระหน้าที่ของผู้บริหารทุกประการ มีความอดสาหะในบริหารสถานศึกษา

^{๖๖} พระครูใบฎีกาเชมปัตต์ สุธธิธมโม (พิชญกิตติกุล) “การบริหารการพัฒนาตามแนวทางของหลักผล ๔ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอตอนเจดีย์จังหวัดสุพรรณบุรี” วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๔).

อย่างมีส่วนร่วม มีความมุ่งมั่นในการนำการพัฒนาแบบ“บวร” (บ้าน วัด และโรงเรียน) ๓) ด้านภาวะผู้นำตามหลักอนวัชพละ ผู้บริหารต้องมีความซื่อสัตย์สุจริต ไม่มีอคติในการบริหารสถานศึกษา ต้องเป็นผู้นิเทศการเรียนการสอนอย่างใกล้ชิด ด้วยใจที่เปี่ยมด้วยคุณธรรม มีการสนับสนุนตรวจสอบ การวัดผลประเมินผลให้ถูกต้องและเที่ยงตรงตามระบบและกระบวนการ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องบริหารงานในด้านงบประมาณให้เกิดความ โปร่งใสและตรวจสอบได้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเกิดประโยชน์มากที่สุด ๔) ด้านภาวะผู้นำตามหลักสังคหพละ ผู้บริหารต้องมีความเสียสละ แบ่งปัน ด้วยใจที่โอบอ้อมอารีมีวิจิที่สุภาพไพเราะ สงเคราะห์บุคลากรทุกคน และปฏิบัติตนเสมอต้นเสมอปลายให้สมควรแก่ฐานะของตน ด้านการแบ่งปันนั้น ผู้บริหารต้องให้คำแนะนำและคำปรึกษาที่ดีแก่บุคลากรให้ความช่วยเหลือเมื่อบุคลากรประสบกับปัญหา ควรให้ทั้งกำลังใจ และให้ทั้งสิ่งที่เป็นวัตถุช่วยเหลือตามกำลัง บนพื้นฐานที่ถูกต้องเหมาะสม^{๖๗}

นายภวัต นิตยโชติ ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาสมรรถนะตามหลักพละ ๔ ของบุคลากรปกครองส่วน ท้องถิ่น ในจังหวัดสงขลา” ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะตามหลักพละ ๔ ของบุคลากรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัด สงขลา พบว่า ใช้เทคนิคการฝึกอบรมที่หลากหลาย โดยใช้สื่อประสมใช้เกมและกิจกรรม แบบ ค่อยเป็นค่อยไป แยกเฉพาะกลุ่มโดยให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ให้มีวิธีคิดที่เป็นระบบ ระเบียบ มีขั้นตอน โดยใช้เหตุผล มีสติ สมาธิ ฝึกฝนให้มองรอบด้าน รู้จักตนเอง รู้จักคนที่เกี่ยวข้อง รอบรู้ในงานที่แม่นยำในกฎระเบียบ เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ตลอดเวลา มีความคิดสร้างสรรค์มีความฉลาดในการบริหารจัดการมีความมุ่งมั่นขยัน ไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรค มานะอดทน นอบน้อม พุดจาไพเราะ มีความประพฤติดี ห่างไกลอบายมุขทั้งหลาย สร้างสรรค์งานบริการที่ดีเหนือความคาดหวังมีใจรักในการบริการให้บริการอย่างทุ่มเทเต็มกำลังให้บริการดุจญาติมิตร มีความรู้ความเชี่ยวชาญในงานสูง อดทนอดกลั้น และกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริต ไม่มัวเมายุ่งเกี่ยวในอบายมุข ไม่วอกแวกเกรงกลัวต่อบาป มีกำลังใจที่เข้มแข็งหนักแน่นมั่นคง กล้าตัดสินใจในสิ่งที่ถูกต้องเสียสละความสุขสบายส่วนตนอุทิศตน เพื่อผลประโยชน์สาธารณะมีความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม เกรงใจเพื่อนร่วมงาน รับผิดชอบ พฤติกรรมดี วาจาดี มีมนุษยสัมพันธ์ มีใจรักในองค์กร มีความเข้าใจวัฒนธรรมองค์กร วางตัวเหมาะสมมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ที่เกี่ยวข้องความ คิดเห็นในเชิงรักษาผลประโยชน์ส่วนรวม มีความรับผิดชอบ มีความสามารถในการจูงใจหรือโน้มน้าวผู้อื่นให้ปฏิบัติตาม มีความยุติธรรมเสมอภาค กล้าได้กล้าเสีย ไม่กลัวความยากลำบาก เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่เสียสละ แบ่งปัน ช่วยเหลือผู้อื่นอย่างเต็มกำลังโดยไม่ต้องร้องขอ ดังนั้นรูปแบบในการพัฒนา

^{๖๗} พระมหาศรัณญ อุทวยโร (ปีนอำคา), และคณะ “ภาวะผู้นำตามหลักพละ ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕”, วารสารมณีเชษฐารามวัดจอมมณี, ปีที่ ๒ ฉบับที่ ๒ (๒๕๖๒) : หน้า ๔๗-๕๑.

สมรรถนะบุคลากรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสงขลาที่เหมาะสม คือ รูปแบบในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสงขลาตาม หลักผละ ๔^{๖๘}

ชญา ศิริภิรมย์ ได้วิจัยเรื่อง “หลักผละ ๔ สำหรับการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในองค์กร” ผลการวิจัยพบว่า สำหรับการพัฒนาการหลักธรรมที่นำมาเสริมสร้างสมรรถนะของบุคลากรในองค์กร หรือบุคลากรเพื่อประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานนั้น ได้นำหลักผละ ๔ อันประกอบไปด้วยหลักปัญญาผละ หลักวิริยะ ผละ หลักอณวัชชผละ และหลักสังคหผละ มาบูรณาการกับหลักสมรรถนะตามหลักสากล คือ ความรู้ ทักษะ และความสามารถ ซึ่งด้านปัญญา บุคลากรต้องเป็นผู้มีความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ เป็นผู้รู้แจ้ง รู้ลึก รู้รอบ ต้องมีปัญญาเป็นหลักในการสังเคราะห์ความรู้ที่มีความวิริยะ อุตสาหะ และประกอบด้วยความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติงาน มีมิตรจิตต่อเพื่อนร่วมงาน ด้านทักษะเป็นความสามารถเฉพาะสายงาน เป็นความชำนาญนี้มีผลเนื่องมาจากปัญญาที่ได้เรียนรู้ ฝึกอบรม และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ด้านความสามารถเป็นผู้มีความสามารถทางด้านความคิดทัศนคติที่ดี และความต้องการส่วนบุคคล หากบุคคลมีลักษณะในด้านบวกเฉพาะตนได้บูรณาการหลักธรรมมาประยุกต์ในการทำงาน จะทำให้บุคคลนั้นเป็นผู้มีความรู้คู่คุณธรรมแล้วย่อมนำองค์กรไปสู่เป้าหมายอย่างแน่นอน^{๖๙}

นายวันฉัตรธรรม ศรีไสว ได้วิจัยเรื่อง “แนวทางการบริหารการศึกษาตามหลักผละ ๔ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในจังหวัดขอนแก่น” ผลการวิจัยพบว่า ๑) การบริหารการศึกษาตามหลักผละ ๔ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในจังหวัดขอนแก่น พบว่า โดยภาพรวม มีระดับการปฏิบัติเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารงานทั่วไปตามหลักผละ ๔ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านการบริหารวิชาการตามหลักผละ ๔ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่เหลือ ๒ ด้าน คือ ด้านการบริหารงานงบประมาณตามหลักผละ ๔ และด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักผละ ๔ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากัน

๒) แนวทางการบริหารการศึกษาตามหลักผละ ๔ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในจังหวัดขอนแก่น ดังนี้ ๑) การบริหารวิชาการตามหลักผละ ๔ ผู้บริหารควรยึด “ปัญญาผละ” คือ กำลังของความรู้ ความสามารถในการบริหารงานวิชาการเป็นหลักในการดำเนินงาน ๒) การบริหารงานงบประมาณตามหลักผละ ๔ ผู้บริหารควรยึด “ปัญญาผละ” คือ

^{๖๘} นายภวัต นิตยโชติ “การพัฒนาสมรรถนะตามหลักผละ ๔ ของบุคลากรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสงขลา”, พุทธศาสตร์ศึกษาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ๒๕๖๐).

^{๖๙} ชญา ศิริภิรมย์ “หลักผละ ๔ สำหรับการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในองค์กร”, วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมการบริหาร, ปีที่ ๖ ฉบับที่ ๒ (๒๕๖๖) : หน้า ๙๘.

กำลังแห่งความรู้ ความสามารถและความแน่วแน่เกี่ยวกับงานการเงินเป็นหลัก อีกประการคือ “อนวัชพละ” คือ กำลังของการดำเนินงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตของผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่เจ้าหน้าที่การเงิน ๓) การบริหารงานบุคคลตามหลักพละ ๔ ผู้บริหารควรยึด “ปัญญาพละ” เป็นหลัก ในการบริหารงานบุคคล อีกประการคือ “สังคพละ” คือกำลังของการสงเคราะห์ และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ๔) การบริหารงานทั่วไปตามหลักพละ ๔ ผู้บริหารควรยึด “ปัญญาพละ” เป็นหลัก แต่อีก ๒ ประการในการบริหารงานทั่วไป คือ “วิริยพละ” คือ กำลังของความเพียรในการปฏิบัติหน้าที่การดูแล ปรับปรุงและพัฒนาอาคารสถานที่ และที่สำคัญคือ การอยู่กับผู้เรียนตลอด ๒๔ ชั่วโมง อีกประการหนึ่ง คือ “สังคพละ” ในเรื่องการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีของผู้บริหารผู้บริหารจะต้องทำหน้าที่นักประสานงานที่ดีกับหน่วยงานภายนอก เพราะโรงเรียนในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษนั้น จะต้องมีการประสานงานในการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน เพื่อที่จะทำให้มีหน่วยงานมาร่วมดูแลโรงเรียนและนักเรียนให้ครอบคลุมทุกด้าน^{๗๐}

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพละ ๔ แล้ว สามารถสรุปได้ว่า หลักพละ ๔ เป็นหลักธรรมที่เป็นเครื่องมือที่สำคัญต่อการดำเนินชีวิตได้เป็นอย่างดี โดยเฉพาะการทำงานการดำเนินกิจการงานต่าง ๆ หลักพละ ๔ นี้จะเป็นกำลังและเป็นตัวช่วยและส่งเสริมให้คนสามารถเป็นผู้นำและมีภาวะผู้นำได้อย่างชัดเจน โดยจะเป็นตัวช่วยให้การบริหารงานสำเร็จถูกต้องมีคุณธรรมมีจริยธรรมเป็นที่ยอมรับต่อผู้ร่วมงานภายในองค์กรรวมถึงสังคมภายนอกได้อย่างแท้จริง โดยพละ ๔ นี้ประกอบด้วย ๔ ประการคือ ๑) ปัญญาพละ กำลังแห่งปัญญาความรู้ ๒) วิริยพละ กำลังแห่งความขยันหมั่นเพียรอดทน ๓) อนวัชพละ กำลังแห่งความสุจริต ๔) สังคพละ กำลังแห่งการสงเคราะห์ ธรรมทั้ง ๔ ประการนี้ ถือเป็นกำลังแห่งองค์รวมในการดำเนินธุรกิจกิจการงานรวมถึงการดำเนินชีวิตได้อย่างยั่งยืน

^{๗๐} นายวันฉัตร ศรีใส, "แนวทางการบริหารการศึกษาตามหลักพละ ๔ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในจังหวัดขอนแก่น", วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๔).

ตารางที่ ๒.๑๐ ตารางสรุปงานวิจัยที่เกี่ยวกับพละ ๔

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
พระครูใบฎีกาเข็มปัดธ์ สุทธิธมโม (พิชญกิตติกุล)	การบริหารการพัฒนา ต้องมีการนำนโยบายมาสู่ ภาคปฏิบัติโดยยึดประชาชนเป็นหลักมีบุคลากร ที่มีความรู้ความสามารถในเรื่องของนโยบาย อย่างแท้จริง
พระมหาศรัณญ อุทยวโร (ปิ่นอำคา), ธีระศักดิ์ บึงมูม, สังวาล เพี้ยยุระ	ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีภาวะผู้นำตามหลักวิริย พละ รวมถึงการเป็นผู้บริหารจำเป็นต้องมีความ ซื่อสัตย์สุจริตบริสุทธิ์ยุติธรรม ปราศจากอคติมี ความซื่อตรงต่อการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อจะเป็นที่ ไว้วางใจ เคารพและนับถือของบุคลากร
นายภวัต นิตยโชติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีปัญญาในการคิดที่ อาศัยวิธีการที่สอดคล้องกับงานทำให้ได้คำตอบ ถูกต้องตรงกับความเป็นจริง มีความคิดที่ สร้างสรรค์ รู้ถึงจุดดี จุดด้อย มีความมุ่งมั่น มีจิตใจที่เข้มแข็ง สู้ปัญหาเอาใจใส่ และมีความ เพียรพยายามที่จะคิดค้น สุจริต สื่อสารได้ดี
ชัญญา ศิริภิมรมย์	บุคลากรต้องเป็นผู้มีความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ เป็นผู้รู้แจ้ง รู้ลึก รู้รอบ ต้องมีปัญญาเป็นหลักใน การสังเคราะห์ความรู้ที่มีความวิริยะ อุตสาหะ และประกอบด้วยความซื่อสัตย์สุจริตในการ ปฏิบัติงาน มีเมตตาริจิตต่อเพื่อนร่วมงาน
นายวันฉนวนวรรณ ศรีไสว	ผู้บริหารควรยึด “ปัญญาพละ” คือ กำลังแห่ง ความรู้ ความสามารถและความแม่นยำเกี่ยวกับ งานการเงินเป็นหลัก อีกประการคือ “อนวัชช พละ” คือ กำลังของการดำเนินงานด้วยความ ซื่อสัตย์สุจริตของผู้ที่ได้รับมอบหมาย

๒.๕ กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเรื่อง “ภาวะผู้นำตามหลักปาปนิกรรมของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” จากการทบทวน แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework) ประกอบด้วย ตัวแปรต้น (Independent Variables) และตัวแปรตาม (Dependent Variables) ดังนี้

ตัวแปรต้น (Independent Variables) คือ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่ง เงินเดือนและ หลักพฤติกรรมทั้ง ๔ ด้าน คือ^{๗๑}

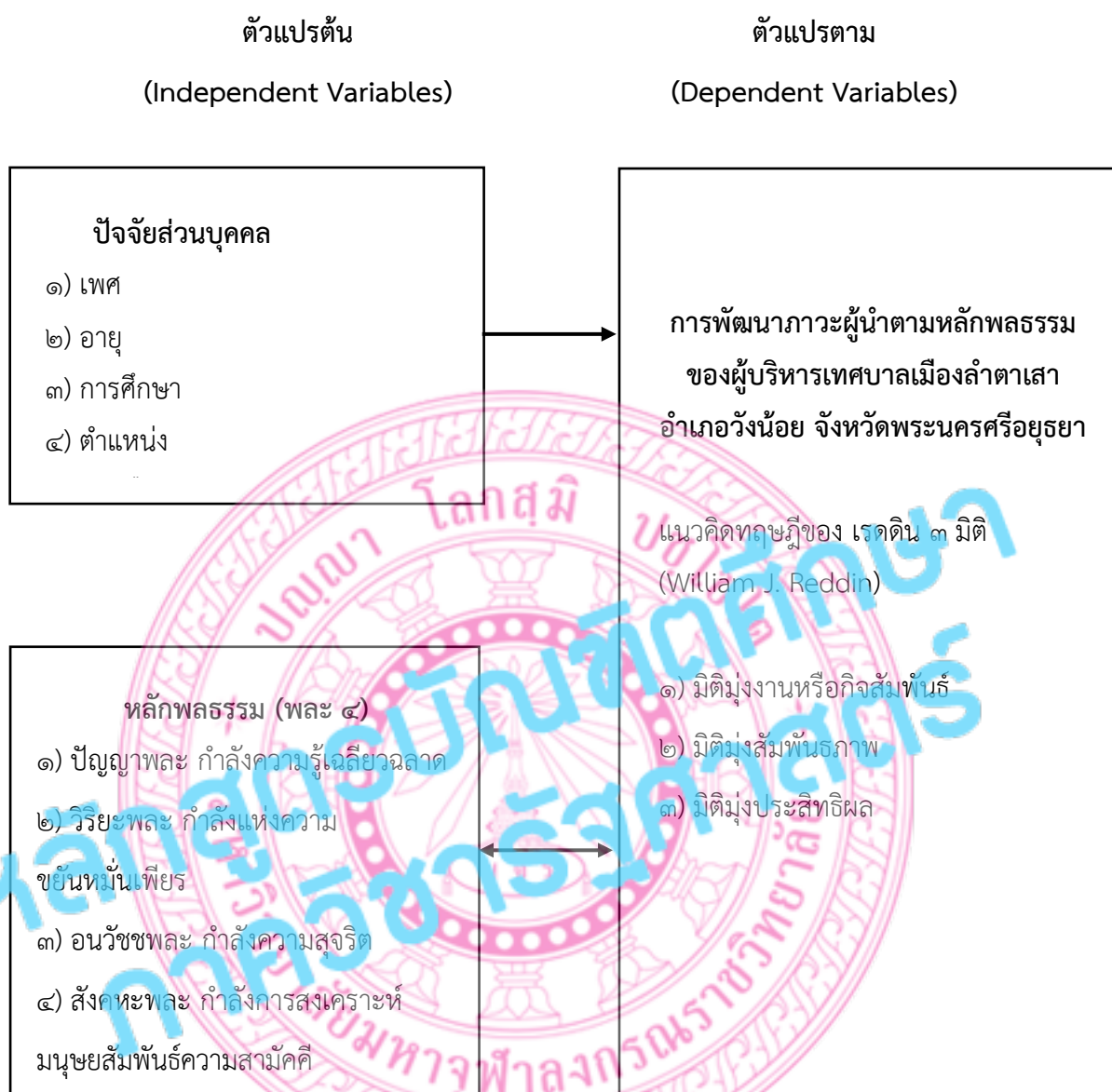
- ๑) ปัญญาผล คือ ความรู้เฉลียวฉลาด ๒) วริยผล คือ ความขยันหมั่นเพียร
- ๓) อนุวัชผล คือ ความสุจริต ตรงไปตรงมา ๔) สังคหะผล คือ มนุษยสัมพันธ์ที่ดี

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา แนวคิดทฤษฎีของ เรดดิน (William J. Reddin) ^{๗๒} มี ๓ มิติ คือ^{๗๒}

- (๑) มิติมุ่งงานหรือกิจสัมพันธ์ คือ การให้ความสำคัญกับหน้าที่การงานหรือความสำเร็จ
- (๒) มิติมุ่งสัมพันธ์ภาพ คือ การให้ความสำคัญเรื่องมิตรภาพของคนในองค์กร
- (๓) มิติมุ่งประสิทธิผล คือ การพิจารณาในเรื่องความสำคัญในเรื่องใดก็ตาม โดยยึดปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์

^{๗๑} อดิศักดิ์. (ไทย) ๒๑/๑๕๗/๒๐๓.

^{๗๒} William, J. Reddin, *Managerial Effectiveness*, (New York: McGraw-Hill Book Co, 1970),



แผนภาพที่ ๒.๗ กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ ๓

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพลธรรมของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอลำดวน จังหวัดสุรินทร์” มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอลำดวน จังหวัดสุรินทร์ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักพลธรรม กับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอลำดวน จังหวัดสุรินทร์ เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพลธรรมของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอลำดวน จังหวัดสุรินทร์ การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ระหว่างวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) จากแบบสอบถาม (Questionnaire) และวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) จากแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) เพื่อสนับสนุนข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษา ดังต่อไปนี้

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

๓.๑.๑ การวิจัยเชิงปริมาณ

๓.๑.๒ การวิจัยเชิงคุณภาพ

๓.๒ ประชากรกลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

๓.๒.๑ ประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

๓.๒.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

๓.๒.๓ การเก็บรวบรวมข้อมูล

๓.๓ การวิจัยเชิงคุณภาพ

๓.๓.๑ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

๓.๓.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

๓.๓.๓ การรวบรวมข้อมูล

๓.๓.๔ การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

การวิจัยนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (Indepth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) โดยใช้แบบสัมภาษณ์ (Interview) และเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

๓.๑.๑ การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง (Sample) โดยได้จำนวนประชากรทั้งหมด ๑๔๘ คน

^๑ และได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๑๓๓ คน

๓.๑.๒ การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (Indepth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) โดยใช้แบบสัมภาษณ์ (Interview) และเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบ

๓.๒. การวิจัยเชิงปริมาณ

๓.๒.๑ ประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

๑. ประชากร (Population)

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา ผู้นำชุมชน และบุคลากรเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน ๑๔๘ คน^๒

๒. กลุ่มตัวอย่าง (Sample)

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สุ่มตัวอย่างจากประชากร จำนวน ๑๔๘ คน ซึ่งคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ดังนี้^๓

^๑ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๓ เทศบาลเมืองเมืองลำตาเสา อำเภอลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, เอกสารเย็บเล่ม, (ม.ป.ป.), หน้า ๑๗.

^๒ เรื่องเดียวกัน

^๓ สุวริย์ สิริโกภาภิรมณ์, การวิจัยทางการศึกษา, (ลพบุรี : ฝ่ายเอกสารการพิมพ์สถาบันราชภัฏเทพสตรี, ๒๕๔๖), หน้า ๑๒๙-๑๓๐.

$$\text{สูตร } n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

โดยที่ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ เท่ากับ ๐.๐๕

$$\text{แทนค่าในสูตร } n = \frac{198}{1+198(0.05)^2}$$

$$n = \frac{198}{1+198(0.0025)}$$

$$n = \frac{198}{1.495}$$

$$= 132.441$$

ดังนั้นงานวิจัยครั้งนี้ ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๑๓๓ คน

ตารางที่ ๓.๑ จำนวนคณะผู้บริหาร สมาชิกสภา ผู้นำชุมชนและบุคลากรเจ้าหน้าที่ของเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ลำดับ	ส่วนงาน	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
๑	คณะผู้บริหาร	๖	๒
๒	สมาชิกสภาเทศบาล	๑๙	๑๔
๓	สำนักปลัดเทศบาล	๒๓	๑๘
๔	กองคลัง	๒๑	๑๒
๕	กองช่าง	๒๕	๑๔
๖	กองการศึกษา	๒๐	๑๕
๗	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๒๘	๒๒
๘	กองสวัสดิการสังคม	๑๑	๗
๙	กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	๑๓	๘
๑๐	สถานธนาบาล	๔	๒
๑๑	หน่วยงานตรวจสอบภายใน	๒	๑
๑๒	ผู้นำชุมชน	๒๖	๑๘
รวมทั้งรวม		๑๙๘	๑๓๓

๓.๒.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

๑. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

๑) ศึกษาวิธีสร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจากเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบความคิดในการสร้างแบบสอบถาม

๒) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากเอกสารต่าง ๆ โดยพิจารณาถึงรายละเอียดต่างๆเพื่อให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้

๓) ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือแบบสอบถามเป็นแบบบันทึกเอกสาร

๔) สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

๕) นำเสนอร่างแบบสอบถามต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข

๖) นำเครื่องมือการวิจัยไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (Reliability)

๗) นำเครื่องมือที่ได้จากการไปทดลองแจก (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มจริงมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา

๘) จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับจริง และนำไปแจกกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยพื้นที่จริง

๙) รวบรวมแบบสอบถามแล้วนำมาวิเคราะห์สรุปประมวลผล

๒. ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นตามกรอบของการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพลธรรมของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอลำดวน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” โดยการสร้างแบบสอบถามแบ่งออกเป็น ๔ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร/เจ้าหน้าที่ และรายได้ต่อเดือน ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) จำนวน ๕ ข้อ

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับหลักพล ๔ ได้แก่ ๑) ปัญญาพล กำลังความรู้หรือความเฉลียวฉลาด ๒) วิริยพล กำลังแห่งความขยันหมั่นเพียร ๓) อนวัชพล กำลังการทำงานโดยสุจริต ๔) สังคหะพล กำลังการสงเคราะห์หรือมนุษยสัมพันธ์ความสามัคคี

ตอนที่ ๓ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำ ได้แก่ ๑) มิตมุ่งงานหรือกิจสัมพันธ์ ๒) มิตมุ่งสัมพันธ์ภาพ ๓) มิตมุ่งประสิทธิผล โดยผู้ที่ตอบแบบสอบถามจะต้องแสดงความ

คิดเห็นจากคำถามที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้น ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Numerical Rating Scale) มี ๕ ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้น้ำหนักของคะแนนดังนี้

๕ หมายถึง ระดับการปฏิบัติ มากที่สุด

๔ หมายถึง ระดับการปฏิบัติ มาก

๓ หมายถึง ระดับการปฏิบัติ ปานกลาง

๒ หมายถึง ระดับการปฏิบัติ น้อย

ตอนที่ ๔ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ “การพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพลธรรมของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอลำตาเหล่ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” มีลักษณะเป็นแบบสอบถามที่เป็นปลายเปิด (Open ended Question) ให้เลือกตอบแบบเสรี

๓) การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ในการหาคุณภาพของเครื่องมือความเที่ยงตรง (Validity) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการส่งแบบสอบถามขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบโดยมีขั้นตอน ดังนี้

หาความเที่ยงตรง (Validity) โดยการนำแบบสอบถาม เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือผู้วิจัย แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม จำนวน ๕ ท่าน ดังนี้

ตารางที่ ๓.๒ ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือผู้วิจัย

ลำดับที่	ผู้เชี่ยวชาญ	ตำแหน่ง
๑	ผศ.ดร.ธวัชชัย สมอเนื้อ	อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๒	ผศ.ดร. สุรียา รักษาเมือง	เลขานุการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๓	ดร.สุภัทรชัย สีสะใบ	อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๔	ผศ.ดร.สมบัติ นามบุรี	อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๕	ดร.สุมาลี บุญเรือง	อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

จากนั้น นำความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ไปหาค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์เป็นรายข้อ (Index of Item Objective Congruence: IOC) ของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเหล่านั้นเกี่ยวกับข้อความ หรือข้อคำถามแต่ละข้อ เป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจว่าจะคงข้อความ หรือคำถามนั้นไว้ หรือจะตัดออกข้อความหรือคำถามที่จะคงไว้นั้นมีดัชนีค่าความสอดคล้องไม่ต่ำกว่า ๐.๖ โดยใช้สูตร^๔

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

IOC แทน ดัชนีความสอดคล้อง

$\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

เกณฑ์การพิจารณามีดังนี้

+ ๑ หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับจุดประสงค์การวิจัย

+ ๐ หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับจุดประสงค์การวิจัย

- ๑ หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับจุดประสงค์การวิจัย

เกณฑ์การแปลความหมาย ค่าดัชนีความสอดคล้องที่ยอมรับได้ เครื่องมือการวิจัยฉบับนี้ ได้ค่า IOC ระหว่าง ๐.๖๐ – ๑.๐๐ ซึ่งถือว่าเครื่องมือใช้ได้

เพื่อพิจารณาทั้งในด้านเนื้อหาสาระและโครงสร้างของคำถาม ตลอดจนภาษาที่ใช้และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

๑) การหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน ๓๐ ชุด แล้วนำเครื่องมือที่ทดลองใช้มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบประเมินโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)^๕ ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ ๐.๙๗๖ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับที่สามารถยอมรับได้และสามารถนำไปใช้ได้จริงกับประชากรในการวิจัย

^๔ ประคอง กรรณสูตร, สถิติเพื่อการศึกษาทางพฤติกรรมศาสตร์, (กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๘), หน้า ๓๗.

^๕ Cronbach, Lee J., Essentials of psychological testing, 4th ed., (New York: Harper & Row, 1971), p. 217.

๒) นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบ และจัดพิมพ์แบบสอบถามที่สมบูรณ์ เพื่อใช้แจกกลุ่มตัวอย่างจริงในการ ศึกษาวิจัยต่อไป

๓.๒.๓ การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

๑) ขออนุญาตขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้อำนวยการหลักสูตร บัณฑิตศึกษา สาขาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์ ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อขออนุญาตเข้าทำการเก็บรวบรวมข้อมูล

๒) นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูล ผู้วิจัยเป็นผู้ลงพื้นที่เก็บรวบรวมข้อมูลตาม ขั้นตอนวิจัยที่ได้กำหนดไว้ โดยใช้แบบสอบถามเรื่อง “การพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพลธรรมของ ผู้บริหาร เทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอลำดวน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” จากกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน ๑๓๓ ชุด เก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง และทำการตรวจสอบความถูกต้อง แบบสอบถามที่จัดเก็บ คืนมาทั้งหมด ๑๓๓ ชุด คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของจำนวนแบบสอบถาม ทั้งหมด

๓) นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทาง สังคมศาสตร์ต่อไป

๓.๒.๔ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพลธรรมของ ผู้บริหาร เทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอลำดวน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ผู้วิจัยมีขั้นตอนการวิเคราะห์ ดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป (SPSS) เพื่อการวิจัยทาง สังคมศาสตร์ โดยใช้สถิติดังนี้

สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ในการทดสอบสมมติฐานนั้น ผู้วิจัยจะทำการ วิเคราะห์ในส่วนของการพิจารณาความพึงพอใจของ “การพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพลธรรมของ ผู้บริหาร เทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอลำดวน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ว่ามีมากน้อยเพียงใด โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) เป็นค่าที่วัด ความสัมพันธ์ ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบสมมติฐาน เนื่องจากระดับของตัวแปรที่ใช้เป็นระดับอันตร ภาคและสามารถคำนวณได้ทั้งตัวแปรตามค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยทั่วไปนิยมใช้สัญลักษณ์ (r) แทนสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของกลุ่มการบอกระดับหรือขนาดของความสัมพันธ์ จะใช้ตัวเลขของค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ หากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเข้าใกล้ -1 หรือ $+1$ แสดงถึงการมี

ความสัมพันธ์กันในระดับสูง แต่หากมีค่าเข้าใกล้ ๐ แสดงถึงการมีสัมพันธ์กันในระดับน้อย หรือไม่มีเลย สำหรับการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยทั่วไปอาจใช้เกณฑ์ดังนี้

ระดับการปฏิบัติ การแปลความหมาย

- ๕ หมายถึง มีระดับการปฏิบัติ มากที่สุด
- ๔ หมายถึง มีระดับการปฏิบัติ มาก
- ๓ หมายถึง มีระดับการปฏิบัติ ปานกลาง
- ๒ หมายถึง มีระดับการปฏิบัติ น้อย
- ๑ หมายถึง มีระดับการปฏิบัติ น้อยที่สุด

การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยโดยยึดเกณฑ์ ดังนี้

- ค่าคะแนนเฉลี่ย ๔.๕๑ - ๕.๐๐ หมายถึง มากที่สุด
- ค่าคะแนนเฉลี่ย ๓.๕๑ - ๔.๕๐ หมายถึง มาก
- ค่าคะแนนเฉลี่ย ๒.๕๑ - ๓.๕๐ หมายถึง ปานกลาง
- ค่าคะแนนเฉลี่ย ๑.๕๑ - ๒.๕๐ หมายถึง น้อย
- ค่าคะแนนเฉลี่ย ๑.๐๐ - ๑.๕๐ หมายถึง น้อยที่สุด

สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) สำหรับอธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ศึกษาและพรรณนาปัจจัยส่วนบุคคล สถิติที่ใช้ คือ ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และอธิบายถึง “ภาวะผู้นำตามหลักพลธรรมของผู้บริหาร เทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

การทดสอบสมมติฐานในการวิจัยใช้สถิติสหสัมพันธ์ (Correlation) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation) เพื่อบอกทิศทางและขนาดความสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ในการแปลความหมายดังนี้

ลักษณะของความสัมพันธ์ (r)

ข้อมูลมีความสัมพันธ์กันมากอย่างสมบูรณ์

- สัมพันธ์กันอย่างสมบูรณ์ทางบวก
- สัมพันธ์กันอย่างสมบูรณ์ทางลบ

ข้อมูลมีความสัมพันธ์กันมากอย่างไม่สมบูรณ์

- สัมพันธ์กันอย่างไม่สมบูรณ์ทางบวก
- สัมพันธ์กันอย่างไม่สมบูรณ์ทางลบ

ข้อมูลไม่มีความสัมพันธ์

- ค่าความสัมพันธ์จะเป็นศูนย์

โดยมีเกณฑ์การแปลค่า ดังนี้

ค่า (r) ระดับของความสัมพันธ์

- ๐.๘๑ – ๑.๐๐ หมายถึง มีความสัมพันธ์กันมาก
- ๐.๕๑ – ๐.๘๐ หมายถึง มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
- ๐.๒๑ – ๐.๕๐ หมายถึง มีความสัมพันธ์กันน้อยหรือต่ำ
- ๐.๐๑ – ๐.๒๐ หมายถึง มีความสัมพันธ์กันน้อยมาก
- ๐.๐๐ หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน^๖

เครื่องหมาย (+ , -) หน้าตัวเลขสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จะบอกถึงทิศทางของความสัมพันธ์ โดยหากว่า

r มีเครื่องหมาย + (บวก) หมายถึง การมีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางเดียวกัน (ตัวแปรหนึ่งมีค่าสูง อีกตัวหนึ่งจะมีค่าสูงไปด้วย)

r มีเครื่องหมาย - (ลบ) หมายถึง การมีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางตรงกันข้าม (ตัวแปรหนึ่งมีค่าสูงตัวแปรอีกตัวหนึ่งจะมีค่าต่ำ)

ยกเว้นค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์บางชนิดที่มีลักษณะ $0 \leq r \leq 1$ ซึ่งจะบอกได้เพียงขนาดหรือระดับของความสัมพันธ์เท่านั้น ไม่สามารถบอกทิศทางของความสัมพันธ์ได้

วิเคราะห์แบบสอบถามแบบปลายเปิด

เป็นการใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา (Descriptive Content Analysis) โดยเป็นการสรุปเนื้อหาเกี่ยวกับ “การพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพลธรรมของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ที่ได้จากการแจกแบบสอบถามให้กับคณะผู้บริหาร สมาชิกสภา ผู้นำชุมชน และบุคลากรเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน ๑๓๓ ชุด

^๖ วัฒนา สุนทรชัย, เรียนสถิติด้วย SPSS ภาคการวิเคราะห์เครื่องมือการวิจัยและการวิเคราะห์ข้อสอบ, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท จูเนอพลิซซิ่ง จำกัด, ๒๕๔๗), หน้า ๗๑.

๓.๓ การวิจัยเชิงคุณภาพ

ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาหัวข้อสำคัญเกี่ยวกับการมีภาวะผู้นำ และความพึงพอใจของภาวะผู้นำตามหลักพลธรรมของผู้บริหาร เทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ข้อมูลบริบทเรื่องที่วิจัย และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากเอกสารปฐมภูมิและเอกสารทุติยภูมิต่าง ๆ

๓.๓.๑ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth Interview) จากการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informant) จำนวน ๙ รูปหรือคน ดังต่อไปนี้

กลุ่มที่ ๑ ผู้บริหารระดับสูง เทศบาลเมืองลำตาเสา จำนวน ๓ ท่าน

๑. นางสาวศรี พันธุ์เจริญวรกุล นายกเทศมนตรี เทศบาลเมืองลำตาเสา

๒. นายดำรงค์ มีพจนา รองนายกเทศมนตรี เทศบาลเมืองลำตาเสา

๓. นายกอบชัย กิจรัตน์ ปลัดเทศบาลเมืองลำตาเสา

กลุ่มที่ ๒ ผู้บริหารระดับกลาง เทศบาลเมืองลำตาเสา จำนวน ๔ ท่าน

๑. พ.อ.รัฐศาสตร์ โสนรินทร์ หัวหน้าสำนักปลัด เทศบาลเมืองลำตาเสา

๒. นางนราภรณ์ เป้าทอง ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๓. นางสาวกัญญารัตน์ กาศิ หัวหน้าฝ่ายปกครอง เทศบาลเมืองลำตาเสา

๔. นายอนุสรณ์ ศรีงาม ผู้อำนวยการกองการศึกษา เทศบาลเมืองลำตาเสา

กลุ่มที่ ๓ นักวิชาการด้าน พระพุทธศาสนา จำนวน ๑ รูป

๑. พระปลัดระพี พุทธิสารโร, ผศ.ดร. รองคณบดีฝ่ายวิชาการ คณะสังคมศาสตร์ มจร

กลุ่มที่ ๔ นักวิชาการทางด้าน รัฐประศาสนศาสตร์ จำนวน ๑ ท่าน

๑. พลเอก ผศ.ดร. รุจ กสิวุฒิ อาจารย์สอนภาควิชารัฐศาสตร์ มจร

๓.๓.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือในการวิจัย เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structure Interview) โดยมีการสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือการวิจัย ดังนี้

๑) ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือการวิจัยจากการศึกษาวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องจากเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ แล้วนำมาสังเคราะห์เป็นแบบสัมภาษณ์

๒) การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย ผู้วิจัยใช้การหาค่าความเที่ยงตรงหรือค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา (IOC : Index of item objective congruence) โดยกำหนดค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามรายข้อและทั้งฉบับที่ ๓๐ ชุด จึงจะถือว่าเป็นเครื่องมือที่มีคุณภาพ สามารถนำไปใช้ในการวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓.๓ การรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล โดยดำเนินการดังนี้

ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสัมภาษณ์สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ

๑) ขอนหนังสือจากผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ถึงผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการให้สัมภาษณ์

๒) ทำการนัดวัน เวลาและสถานที่กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) เพื่อสัมภาษณ์ตามที่กำหนดไว้

๓) ดำเนินการสัมภาษณ์ตามวัน เวลาและสถานที่ที่กำหนดนัดไว้จนครบทุกประเด็นโดยขออนุญาตใช้วิธีการจดบันทึกและการบันทึกเสียงประกอบการสัมภาษณ์

๔) นำข้อมูลดิบที่ได้มารวบรวมเพื่อวิเคราะห์โดยวิธีการที่เหมาะสมและนำเสนอต่อไป

๓.๓.๔ การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ในการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา (Descriptive Content Analysis) โดยเป็นการสรุปเนื้อหาเกี่ยวกับ “การพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพลธรรมของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน ๙ รูปหรือคน ซึ่งเป็นบุคคลที่มีความรอบรู้ เชี่ยวชาญ หรือสามารถให้ข้อมูลในประสิทธิภาพการบริหารงานตามหลักพลธรรมได้อย่างครอบคลุม พรรณนาและวิเคราะห์ข้อมูล เชื่อมโยงให้มีความสอดคล้องตามกรอบแนวคิด ทฤษฎี หรือตอบปัญหาของการวิจัยให้เหมาะสม พร้อมทั้งนำเสนอข้อมูลเป็นความรู้ที่ได้จากการวิจัยให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

บทที่ ๔

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพลธรรมของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้จากประชากรจำนวน ๑๓๓ คน มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอต่อไปนี้

๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๔.๒ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างหลักพลธรรม กับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๔.๓ ผลการวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพลธรรมของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๔.๔ องค์ความรู้

๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๔.๑.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน ๑๓๓ คน จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ แสดงด้วยความถี่และร้อยละ มีรายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๑ ดังนี้

ตารางที่ ๔.๑ แสดงจำนวน และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม (n=๑๓๓)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม		จำนวน	ร้อยละ
เพศ			
	ชาย	๖๘	๕๑.๑
	หญิง	๖๕	๔๘.๙
รวม		๑๓๓	๑๐๐.๐๐
อายุ			
	๑๘ - ๓๐ ปี	๓๔	๒๕.๖
	๓๑ - ๔๐ ปี	๖๑	๔๕.๖
	๔๑ - ๕๐ ปี	๓๕	๒๖.๓
	มากกว่า ๕๐ ปี	๓	๒.๓
รวม		๑๓๓	๑๐๐.๐๐
ระดับการศึกษา			
	มัธยมศึกษา หรือเทียบเท่า	๑๒	๙.๐
	บวส. / ปริญญาตรี	๑๐๖	๗๙.๗
	ปริญญาโท	๘	๖.๐
	ปริญญาเอก	๗	๕.๓
รวม		๑๓๓	๑๐๐.๐๐
ประเภทบุคลากร/เจ้าหน้าที่			
	ข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ	๗๕	๕๖.๔
	ลูกจ้างประจำ	๕๒	๓๙.๑
	ลูกจ้างทั่วไป/ชั่วคราว	๖	๔.๕
	อื่น ๆ	-	-
รวม		๑๓๓	๑๐๐.๐๐
รายได้ต่อเดือน			
	น้อยกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท	๖	๔.๕
	๑๐,๐๐๑-๑๕,๐๐๐ บาท	๘๗	๖๕.๔
	๑๕,๐๐๑-๒๐,๐๐๐ บาท	๑๙	๑๔.๓
	๒๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป	๒๑	๑๕.๘
รวม		๑๓๓	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๔.๑ พบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเรื่อง “การพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพลธรรมของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” จำแนกได้ดังนี้

เพศ จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย มีจำนวน ๖๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๑ และเพศหญิง มีจำนวน ๖๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๘.๙ ของผู้ตอบแบบสอบถาม

อายุ จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง ๓๑ - ๔๐ ปี มีจำนวน ๖๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๙ รองลงมา มีอายุระหว่าง ๔๑ - ๕๐ ปี มีจำนวน ๓๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๓ ถัดมา มีอายุระหว่าง ๑๘ - ๓๐ ปี มีจำนวน ๓๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๖ และมีอายุมากกว่า ๕๐ ปีขึ้นไป มีจำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๓ ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ระดับการศึกษา จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีจำนวน ๑๐๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๙.๗ รองลงมา การศึกษาระดับมัธยม หรือเทียบเท่า มีจำนวน ๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๙.๐ ถัดมา การศึกษาระดับปริญญาโท มีจำนวน ๘ คน คิดเป็น ๖.๐ และการศึกษาระดับปริญญาเอก มีจำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๓ ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ประเภทบุคลากร/เจ้าหน้าที่ จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ มีจำนวน ๗๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๖.๔ รองลงมา เป็นลูกจ้างประจำ มีจำนวน ๕๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๙.๑ และเป็นลูกจ้างชั่วคราว มีจำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๕ ของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายได้ต่อเดือน จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน ๑๐,๐๐๐ - ๑๕,๐๐๐ บาท มีจำนวน ๘๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๔ รองลงมา มีรายได้ต่อเดือน ๒๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป มีจำนวน ๒๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๘ ถัดมา มีรายได้ต่อเดือน ๑๕,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท มีจำนวน ๑๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๓ และมีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๓ ของผู้ตอบแบบสอบถาม

๔.๑.๒ ระดับความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกเป็น หลักพลธรรม (พละ ๔) ได้แก่ ๑) ปัญญาพละ กำลังความรู้หรือความเฉลียวฉลาด ๒) วิริยพละ กำลังแห่งความขยันหมั่นเพียร ๓) อนวัชขพละ กำลังการทำงานโดยสุจริต ๔) สังคหะพละ กำลังการสงเคราะห์หรือมนุษยสัมพันธ์ความสามัคคี และการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตาม

แนวคิดทฤษฎีของ เรดดิน (William J. Reddin) ๓ มิติ ได้แก่ ๑) มุ่งงานหรือกิจสัมพันธ์ ๒) มุ่งสัมพันธ์ภาพ หรือ มิตรสัมพันธ์ ๓) มุ่งประสิทธิผล ดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๒ ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของหลักพลธรรม (พละ ๔) โดยภาพรวม (n=๑๓๓)

หลักพละ ๔	ระดับการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. ปัญญาพละ กำลังความรู้หรือความเฉลียวฉลาด	๔.๕๑	๐.๖๖	มากที่สุด
๒. วิริยพละ กำลังแห่งความขยันหมั่นเพียร	๔.๔๙	๐.๖๖	มาก
๓. อนุวัชพละ กำลังการทำงานโดยสุจริต	๔.๔๙	๐.๕๗	มาก
๔. สังคหพละ กำลังการสงเคราะห์ หรือมนุษยสัมพันธ์	๔.๔๒	๐.๖๒	มาก
ภาพรวม	๔.๔๘	๐.๕๔	มาก

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่า หลักของหลักพลธรรม (พละ ๔) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๔๘$, S.D. ๐.๕๔) เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านปัญญาพละ กำลังความรู้หรือความเฉลียวฉลาด ($\bar{X} = ๔.๕๑$, S.D. ๐.๖๖) รองลงมา ได้แก่ ด้านวิริยพละ กำลังแห่งความขยันหมั่นเพียร ($\bar{X} = ๔.๔๙$, S.D. ๐.๖๖) ด้านอนุวัชพละ กำลังการทำงานโดยสุจริต ($\bar{X} = ๔.๔๙$, S.D. ๐.๕๗) น้อยที่สุด ได้แก่ ด้านสังคหพละ กำลังการสงเคราะห์ หรือมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{X} = ๔.๔๒$, S.D. ๐.๖๒) ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๓ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของหลักพลธรรม (พละ ๔) ด้านปัญญาพละ (n=๑๓๓)

หลักพละ ๔	ระดับการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านปัญญาพละ กำลังความรู้หรือความเฉลียวฉลาด			
๑. ผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา เป็นนักวางแผนและจัดทำนโยบายสอดคล้องกับการบริหาร	๔.๕๗	๐.๖๗	มากที่สุด
๒. ผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา มีความรอบรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการและมีความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาองค์กร	๔.๕๖	๐.๗๔	มากที่สุด
๓. ผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา มีความรู้เฉพาะด้านอย่างเชี่ยวชาญ และนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการได้เป็นอย่างดี	๔.๕๑	๐.๗๔	มากที่สุด

ตารางที่ ๔.๓ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของหลักพลธรรม (พละ ๔) ด้านปัญญาพละ (ต่อ)

(n=๑๓๓)

หลักพละ ๔	ระดับการปฏิบัติ		
	ด้านปัญญาพละ กำลังความรู้หรือความเฉลียวฉลาด	$\bar{X}$	S.D. แปลผล
๔. ผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา เป็นผู้ที่เปี่ยมด้วยภูมิความรู้ความสามารถ และมีความเชื่อมั่นในตนเอง		๔.๔๘	๐.๗๒ มาก
๕. ผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา เป็นนักพัฒนาที่มีการคิดโครงการ หรือกิจกรรมต่าง ๆ มาพัฒนาหน่วยงานอยู่เสมอ		๔.๔๔	๐.๗๒ มาก
ภาพรวม		๔.๕๑	๐.๖๖ มากที่สุด

จากตารางที่ ๔.๓ พบว่า หลักพลธรรม (พละ ๔) ด้านปัญญาพละ “กำลังความรู้หรือความเฉลียวฉลาด” โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = ๔.๕๑$, S.D. ๐.๖๖) เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ระดับการปฏิบัติ ตามหลักพลธรรม (พละ ๔) ของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านปัญญาพละ “กำลังความรู้หรือความเฉลียวฉลาด” ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา เป็นนักวางแผนและจัดทำนโยบายสอดคล้องกับการบริหาร ($\bar{X} = ๔.๕๗$, S.D. ๐.๖๗) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา มีความรอบรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการและมีความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาองค์กร ($\bar{X} = ๔.๕๖$, S.D. ๐.๗๔) ถัดมา ได้แก่ ผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา มีความรู้เฉพาะด้านอย่างเชี่ยวชาญ และนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = ๔.๕๑$, S.D. ๐.๗๔) ถัดมา ได้แก่ ผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา เป็นผู้ที่เปี่ยมด้วยภูมิความรู้ความสามารถ และมีความเชื่อมั่นในตนเอง ($\bar{X} = ๔.๔๘$, S.D. ๐.๗๒) และสุดท้ายได้แก่ ผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา เป็นนักพัฒนาที่มีการคิดโครงการ หรือกิจกรรมต่าง ๆ มาพัฒนาหน่วยงานอยู่เสมอ ($\bar{X} = ๔.๔๔$, S.D. ๐.๗๒) ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๔ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของหลักพลธรรม (พละ ๔) ด้านวิริยพละ (n=๑๓๓)

หลักพละ ๔		ระดับการปฏิบัติ		
ด้านวิริยพละ	กำลังแห่งความขยันหมั่นเพียร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑.	ผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา มีความมุ่งมั่นในบริหารองค์กร และตั้งใจพัฒนาระบบการทำงาน ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	๔.๖๐	๐.๖๗	มากที่สุด
๒.	ผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเอง และคนในองค์กรให้มีความรู้ความสามารถ เพื่อตอบสนองและแก้ไขปัญหาของประชาชนในท้องถิ่น	๔.๕๐	๐.๗๓	มาก
๓.	ผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา มีแรงบันดาลใจ และมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาท้องถิ่น	๔.๔๖	๐.๗๗	มาก
๔.	ผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา เป็นผู้ที่ไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น รู้จักแก้ปัญหาและหาทางออกได้เป็นอย่างดี	๔.๔๕	๐.๗๗	มาก
๕.	ผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา เป็นผู้มีความพยายาม และมีความตั้งใจที่จะขับเคลื่อนงานองค์กร ให้พัฒนาไปสู่จุดหมายที่ตั้งไว้	๔.๔๓	๐.๗๑	มาก
ภาพรวม		๔.๔๙	๐.๖๖	มาก

จากตารางที่ ๔.๔ พบว่า ของหลักพลธรรม (พละ ๔) ด้านวิริยพละ “กำลังแห่งความขยันหมั่นเพียร” โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๔๙$, S.D. ๐.๖๖) เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ระดับการปฏิบัติ ตามหลักพลธรรม (พละ ๔) ของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านวิริยพละ กำลังแห่งความขยันหมั่นเพียร ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา มีความมุ่งมั่นในบริหารองค์กร และตั้งใจพัฒนาระบบการทำงาน ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ($\bar{X} = ๔.๖๐$, S.D. ๐.๖๗) รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเอง และคนในองค์กรให้มีความรู้ความสามารถ เพื่อตอบสนองและแก้ไขปัญหาของประชาชนในท้องถิ่น ($\bar{X} = ๔.๕๐$, S.D. ๐.๗๓) ถัดมาได้แก่ ผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา มีแรงบันดาลใจ และมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาท้องถิ่น ($\bar{X} = ๔.๔๖$, S.D. ๐.๗๗) ถัดมาได้แก่ ผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา เป็นผู้ที่ไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น รู้จักแก้ปัญหาและหาทางออกได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = ๔.๔๕$, S.D. ๐.๗๗) และสุดท้ายได้แก่ ผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา เป็นผู้มีความพยายาม และมีความตั้งใจที่จะขับเคลื่อนงานองค์กร ให้พัฒนาไปสู่จุดหมายที่ตั้งไว้ ($\bar{X} = ๔.๔๓$, S.D. ๐.๗๑) ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๕ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของหลักพลธรรม (พละ ๔) ด้านอนวัชชพละ (n=๑๓๓)

หลักพละ ๔		ระดับการปฏิบัติ		
ด้านอนวัชชพละ “กำลังการทำงานโดยสุจริต”		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑.	ผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา วางตนเป็นกลางต่อประชาชน ทั้งผู้ที่สนับสนุน และผู้ไม่สนับสนุน	๔.๕๗	๐.๖๓	มากที่สุด
๒.	ผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา ยึดมั่นเป็นกลางในการพัฒนา ชุมชนทุกหมู่บ้าน และเป็นไปด้วยความเที่ยงธรรม มีเหตุ มีผล	๔.๕๔	๐.๖๖	มากที่สุด
๓.	ผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา ได้วางตนยึดถือความถูกต้อง ดิงาม มีความซื่อสัตย์สุจริตตั้งอยู่ในหลักธรรมมีคุณธรรมและ จริยธรรม	๔.๔๘	๐.๗๐	มาก
๔.	ผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา ประพฤติปฏิบัติตนตาม กฎระเบียบและปฏิบัติต่อบุคคลในองค์กรเท่าเทียมกัน	๔.๔๗	๐.๖๒	มาก
๕.	ผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา มีความโปร่งใสเป็นโอกาสให้ ผู้ร่วมงานและประชาชนมีส่วนร่วมทุกขั้นตอน	๔.๓๘	๐.๗๐	มาก
ภาพรวม		๔.๔๙	๐.๕๗	มาก

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่า ของหลักพลธรรม (พละ ๔) ด้านอนวัชชพละ กำลังการทำงาน โดยสุจริต คือ โดยการไม่กระทำผิดกฎหมาย และศีลธรรมอันดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๔๙$, S.D. ๐.๕๗) เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ระดับการปฏิบัติ ตามหลักพลธรรม (พละ ๔) ของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอรังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านอนวัชชพละ กำลังการทำงานโดยสุจริต ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา วางตนเป็นกลางต่อประชาชนทั้งผู้ที่สนับสนุน และผู้ไม่สนับสนุน ($\bar{X} = ๔.๕๗$, S.D. ๐.๖๓) รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา ยึดมั่นเป็นกลางในการพัฒนาชุมชนทุกหมู่บ้าน และเป็นไปด้วยความเที่ยงธรรม มีเหตุ มีผล ($\bar{X} = ๔.๕๔$, S.D. ๐.๖๖) ถัดมาได้แก่ ข้อที่ ๑ ผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา ได้วางตนยึดถือความถูกต้องดิงาม มีความซื่อสัตย์สุจริตตั้งอยู่ในหลักธรรมมีคุณธรรมและจริยธรรม ($\bar{X} = ๔.๔๘$, S.D. ๐.๗๐) ถัดมาได้แก่ ข้อที่ ๓ ผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา ประพฤติปฏิบัติตนตามกฎระเบียบและปฏิบัติต่อบุคคลในองค์กรเท่าเทียมกัน ($\bar{X} = ๔.๔๗$, S.D. ๐.๖๒) สุดท้ายได้แก่ ข้อที่ ๒ ผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา มีความโปร่งใสเป็นโอกาสให้ผู้ร่วมงานและประชาชนมีส่วนร่วมทุกขั้นตอน ($\bar{X} = ๔.๓๘$, S.D. ๐.๗๐) ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๖ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของหลักพลธรรม (พละ ๔) ด้านสังคหพละ (n=๑๓๓)

ด้านสังคหพละ กำลังการสงเคราะห์ หรือมนุษยสัมพันธ์	หลักพละ ๔			ระดับการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล			
๑. ผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา มีการให้คำปรึกษา และช่วยแก้ปัญหาเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน	๔.๔๘	๐.๖๙	มาก			
๒. ผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา มักจะสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี	๔.๔๕	๐.๖๖	มาก			
๓. ผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา มีจิตใจ เมตตา กรุณา (เอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่ แบ่งปัน) อยู่เสมอ	๔.๔๓	๐.๗๐	มาก			
๔. ผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา มีความพร้อมในการที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตน เพื่อช่วยเหลือคนอื่นอย่างเต็มความสามารถ	๔.๓๘	๐.๗๒	มาก			
๕. ผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา เป็นผู้ที่มีทักษะในการสื่อสารที่ดี และสามารถพูดจูงใจให้คนท้องถิ่นหันมาร่วมกันพัฒนาท้องถิ่น ให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น	๔.๓๖	๐.๗๕	มาก			
ภาพรวม	๔.๔๒	๐.๖๒	มาก			

จากตารางที่ ๔.๖ พบว่า ของหลักพลธรรม (พละ ๔) ด้านสังคหพละ “กำลังการสงเคราะห์ หรือมนุษยสัมพันธ์” โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๔๒$, S.D. ๐.๖๒) เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ระดับการปฏิบัติ ตามหลักพลธรรม (พละ ๔) ของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านสังคหพละ กำลังการสงเคราะห์ หรือมนุษยสัมพันธ์ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา มีการให้คำปรึกษา และช่วยแก้ปัญหาเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน ($\bar{X} = ๔.๔๘$, S.D. ๐.๖๙) รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา มักจะสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = ๔.๔๕$, S.D. ๐.๖๖) ถัดมาได้แก่ ผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา มีจิตใจ เมตตา กรุณา (เอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่ แบ่งปัน) อยู่เสมอ ($\bar{X} = ๔.๔๓$, S.D. ๐.๗๐) ถัดมาได้แก่ ผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา มีความพร้อมในการที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตน เพื่อช่วยเหลือคนอื่นอย่างเต็มความสามารถ ($\bar{X} = ๔.๓๘$, S.D. ๐.๗๒) และสุดท้ายได้แก่ ผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา เป็นผู้ที่มีทักษะในการสื่อสารที่ดี และสามารถพูดจูงใจให้คนท้องถิ่นหันมาร่วมกันพัฒนาท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น ($\bar{X} = ๔.๓๖$, S.D. ๐.๗๕) ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๗ การส่งเสริมการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวม (n=๑๓๓)

การพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพลธรรมของผู้บริหาร เทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	ระดับการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. มุ่งงานหรือกิจสัมพันธ์	๔.๒๖	๐.๖๖	มาก
๒. มุ่งประสิทธิผล	๔.๒๕	๐.๗๒	มาก
๓. มุ่งสัมพันธ์ภาพ หรือ มิตรสัมพันธ์	๔.๒๒	๐.๗๔	มาก
ภาพรวม	๔.๒๔	๐.๖๕	มาก

จากตารางที่ ๔.๗ พบว่า การส่งเสริมการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๒๔$, S.D. ๐.๖๕) เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ มุ่งงานหรือกิจสัมพันธ์ ($\bar{X} = ๔.๒๖$, S.D. ๐.๖๖) รองลงมาได้แก่ มุ่งสัมพันธ์ภาพ หรือ มิตรสัมพันธ์ ($\bar{X} = ๔.๒๒$, S.D. ๐.๗๒) และสุดท้ายได้แก่ มุ่งประสิทธิผล ($\bar{X} = ๔.๒๕$, S.D. ๐.๗๔) ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๘ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านมุ่งงานหรือกิจสัมพันธ์ (n=๑๓๓)

มุ่งงานหรือกิจสัมพันธ์	ระดับการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. ท่านมักจะให้ความสำคัญกับงาน และหน้าที่ของท่านเป็นอันดับแรก	๔.๓๖	๐.๗๘	มาก
๒. ท่านมักจะพัฒนาศักยภาพ และพัฒนาความรู้ที่เกี่ยวกับภาระงานของท่าน	๔.๓๒	๐.๗๗	มาก
๓. ท่านมุ่งมั่นที่จะทำงาน หรือหน้าที่ของท่านให้สำเร็จลุล่วงไปตามเป้าหมายที่วางไว้	๔.๒๔	๐.๗๖	มาก
๔. ท่านปฏิบัติงานโดยยึดตามกฎระเบียบ และกฎเกณฑ์เป็นหลัก	๔.๑๙	๐.๘๔	มาก
๕. ได้มีการประชุมหารือเกี่ยวกับงาน เพื่อประเมินประสิทธิภาพงานอยู่เสมอ	๔.๑๘	๐.๗๘	มาก
ภาพรวม	๔.๒๖	๐.๖๖	มาก

จากตารางที่ ๔.๘ พบว่า ด้านมุ่งมั่นหรือกิจสัมพันธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๒๖$, S.D. ๐.๖๖) เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ท่านมักจะให้ความสำคัญกับงาน และหน้าที่ของท่านเป็นอันดับแรก ($\bar{X} = ๔.๓๖$, S.D. ๐.๗๘) รองลงมา ได้แก่ ท่านมักจะพัฒนาศักยภาพ และพัฒนาความรู้ที่เกี่ยวกับภาระงานของท่าน ($\bar{X} = ๔.๓๒$, S.D. ๐.๗๗) ถัดมา ได้แก่ ท่านมุ่งมั่นที่จะทำงาน หรือหน้าที่ของท่านให้สำเร็จลุล่วงไปตามเป้าหมายที่วางไว้ ($\bar{X} = ๔.๒๔$, S.D. ๐.๗๖) ถัดมา ได้แก่ ท่านปฏิบัติงานโดยยึดตามกฎระเบียบ และกฎเกณฑ์เป็นหลัก ($\bar{X} = ๔.๑๙$, S.D. ๐.๘๔) สุดท้ายได้แก่ ท่านได้มีการประชุมหารือเกี่ยวกับงาน เพื่อประเมินประสิทธิภาพของงานอยู่เสมอ ($\bar{X} = ๔.๑๘$, S.D. ๐.๗๘) ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๙ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านมุ่งมั่นสัมพันธ์ภาพ หรือ มิตรสัมพันธ์ (n=๑๓๓)

มุ่งมั่นสัมพันธ์ภาพ หรือ มิตรสัมพันธ์	ระดับการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. ท่านรักษาน้ำใจของเพื่อนร่วมงาน หรือคนในองค์กร	๔.๒๔	๐.๘๔	มาก
๒. ท่านรับฟังความคิดเห็น ให้กำลังใจและให้คำปรึกษาที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและคนในองค์กร	๔.๒๔	๐.๘๐	มาก
๓. ท่านเป็นมิตรที่ดีกับคนในองค์กร สามารถร่วมงานได้กับคนทุกประเภท	๔.๒๔	๐.๗๗	มาก
๔. ท่านสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับเพื่อนร่วมงานและคนในองค์กรปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด	๔.๑๙	๐.๗๗	มาก
๕. ท่านมุ่งมั่นที่จะพัฒนาและสร้างความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานและคนในองค์กร	๔.๑๗	๐.๘๑	มาก
ภาพรวม	๔.๒๒	๐.๗๔	มาก

จากตารางที่ ๔.๙ พบว่า ด้านมุ่งมั่นสัมพันธ์ภาพ หรือ มิตรสัมพันธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๒๒$, S.D. ๐.๗๔) เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า มีข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากันอยู่ ๓ ข้อ ได้แก่ ท่านรักษาน้ำใจของเพื่อนร่วมงาน หรือคนในองค์กร ($\bar{X} = ๔.๒๔$, S.D. ๐.๘๔) ท่านรับฟังความคิดเห็น ให้กำลังใจและให้คำปรึกษาที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและคนในองค์กร ($\bar{X} = ๔.๒๔$, S.D. ๐.๘๐) ท่านเป็นมิตรที่ดีกับคนในองค์กร สามารถร่วมงานได้กับคนทุกประเภท ($\bar{X} = ๔.๒๔$, S.D. ๐.๗๗) รองลงมา ได้แก่ ท่านสามารถสร้างแรงจูงใจ

ให้กับเพื่อนร่วมงานและคนในองค์กรปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด ($\bar{X} = 4.19$, S.D. 0.77) และสุดท้ายได้แก่ ท่านมุ่งมั่นที่จะพัฒนาและสร้างความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานและคนในองค์กร ($\bar{X} = 4.17$, S.D. 0.74)

ตารางที่ ๔.๑๐ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านมุ่งประสิทธิผล (n=๑๓๓)

มุ่งประสิทธิผล “การพิจารณาในเรื่องความสำคัญในเรื่องใดก็ตาม โดยยึดปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์”	ระดับการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. ท่านสามารถเรียงลำดับความสำคัญของงานหรือหน้าที่ได้	4.30	0.74	มาก
๒. ท่านสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้เมื่อมีปัจจัยอื่น ๆ เข้ามากระทบ	4.28	0.72	มาก
๓. ท่านสามารถพิจารณาและตัดสินใจได้กับเรื่องใดเรื่องหนึ่งเมื่อ ต้องเจอกับสถานการณ์คับขันตรงหน้า	4.26	0.79	มาก
๔. ท่านสามารถปรับเปลี่ยนบุคลิกลักษณะการบริหารงานให้ เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้	4.22	0.87	มาก
๕. ท่านเป็นคนตรงต่อเวลา และสามารถบริหารงานของตนเองให้ สำเร็จตรงตามระยะเวลาที่กำหนดไว้	4.21	0.84	มาก
ภาพรวม	4.25	0.72	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๐ พบว่า ด้านมุ่งประสิทธิผล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$, S.D. 0.72) เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ท่านสามารถเรียงลำดับความสำคัญของงานหรือหน้าที่ได้ ($\bar{X} = 4.30$, S.D. 0.74) รองลงมาได้แก่ ท่านสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้เมื่อมีปัจจัยอื่น ๆ เข้ามากระทบ ($\bar{X} = 4.28$, S.D. 0.72) ถัดมาได้แก่ ท่านสามารถพิจารณาและตัดสินใจได้กับเรื่องใดเรื่องหนึ่งเมื่อต้องเจอกับสถานการณ์คับขันตรงหน้า ($\bar{X} = 4.26$, S.D. 0.79) ถัดมาได้แก่ท่านสามารถปรับเปลี่ยนบุคลิกลักษณะการบริหารงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ ($\bar{X} = 4.22$, S.D. 0.87) และสุดท้ายได้แก่ท่านเป็นคนตรงต่อเวลาและสามารถบริหารงานของตนเองให้สำเร็จตรงตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 4.21$, S.D. 0.84) ตามลำดับ

๔.๒ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างหลักพลธรรม กับการพัฒนาภาวะผู้นำของ ผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๔.๒.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างหลักพลธรรม กับการพัฒนา ภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตารางที่ ๔.๑๑ ความสัมพันธ์ระหว่างหลักพลธรรม กับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาล
เมืองลำตาเสา อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา (n=๑๓๓)

ตัวแปรตาม				
ค่าสัมประสิทธิ์	การพัฒนาระดับของผู้นำผู้บริหาร เทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	๑. มุ่งงานหรือกิจสัมพันธ์	๒. มุ่งสัมพันธ์ภาพ มิตรสัมพันธ์ “	๓. มุ่งประสิทธิผล
ตัวแปรอิสระ				
หลักพลธรรม	.๕๑๘**	.๕๓๗**	.๔๗๔**	.๔๑๙**
๑. ปัญญาพละ “กำลังความรู้เฉลียวฉลาด”	.๓๑๐**	.๓๑๘**	.๒๗๐**	.๒๗๓**
๒. วิริยพละ “กำลังความขยันหมั่นเพียร”	.๓๒๙**	.๓๔๕**	.๓๑๒**	.๒๔๘**
๓. อนุวัชพละ “กำลังความสุจริต”	.๕๗๗**	.๕๙๕**	.๕๒๔**	.๔๘๓**
๔. สังคหพละ “กำลังการสงเคราะห์”	.๕๘๙**	.๖๑๔**	.๕๕๕**	.๔๖๘**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๑ พบว่า “ความสัมพันธ์ระหว่างหลักพลธรรม กับการพัฒนาภาวะผู้นำ
ของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” มีความสัมพันธ์กันดังนี้

สมมติฐานที่ ๑ หลักพล ๔ มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาล
เมืองลำตาเสา อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า หลักพล ๔
กับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($R = .๕๑๕^{**}$)

หลักพล ๔ มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา
อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า หลักพล ๔ กับการพัฒนา

ภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านมุ่งงานหรือกิจสัมพันธ์ โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($R = .๕๓๗^{**}$)

หลักพล ๔ มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า หลักพล ๔ กับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านมุ่งสัมพันธ์ภาพ หรือ มิตรสัมพันธ์ โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับน้อย ($R = .๔๗๔^{**}$)

หลักพล ๔ มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า หลักพล ๔ กับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านมุ่งประสิทธิผล โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับน้อย ($R = .๔๑๔^{**}$)

สมมติฐานที่ ๒ หลักปัญญาพละ มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า หลักปัญญาพละ โดยภาพรวม กับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับน้อย ($R = .๓๑๐^{**}$)

หลักปัญญาพละ มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มุ่งงานหรือกิจสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับน้อย ($r = .๓๑๘^{**}$)

หลักปัญญาพละ มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มุ่งสัมพันธ์ภาพ หรือ มิตรสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับน้อย ($r = .๒๗๐^{**}$)

หลักปัญญาพละ มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มุ่งประสิทธิผล “การพิจารณาในเรื่องความสำคัญในเรื่องใดก็ตาม โดยยึดปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์” มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับน้อย ($r = .๒๗๓^{**}$)

สมมติฐานที่ ๓ หลักวิริยะพละ มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า หลักวิริยะพละ โดยภาพรวม กับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับน้อย ($R = .๓๒๙^{**}$)

หลักวิริยะพละ มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอลำดวน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา **มุ่งงานหรือกิจสัมพันธ์** มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับน้อย ($r = .๓๕๕^{**}$)

หลักวิริยะพละ มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอลำดวน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา **มุ่งสัมพันธ์ภาพ หรือ มิตรสัมพันธ์** มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับน้อย ($r = .๓๑๒^{**}$)

หลักวิริยะพละ มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอลำดวน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา **มุ่งประสิทธิผล** มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับน้อย ($r = .๒๔๘^{**}$)

สมมติฐานที่ ๔ หลักอนวัชพละ มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอลำดวน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า หลักอนวัชพละ โดยภาพรวม กับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอลำดวน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($R = .๕๗๗^{**}$)

หลักอนวัชพละ มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอลำดวน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการทดสอบสมมติฐาน **มุ่งงานหรือกิจสัมพันธ์** มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับน้อย ($r = .๕๕๕^{**}$)

หลักอนวัชพละ มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอลำดวน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา **มุ่งสัมพันธ์ภาพ หรือ มิตรสัมพันธ์** มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($r = .๕๒๔^{**}$)

หลักอนวัชพละ มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอลำดวน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา **มุ่งประสิทธิผล** มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับน้อย ($r = .๔๘๓^{**}$)

สมมติฐานที่ ๕ หลักสังคหพละ มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอลำดวน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า หลักสังคหพละ โดยภาพรวม กับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอลำดวน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($R = .๕๘๙^{**}$)

หลักสัณทผละ มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พระนครศรีอยุธยา มุ่งสัมพันธ์ภาพ หรือ มิตรสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($r = .614^{**}$)

หลักอนวัชชผละ มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มุ่งสัมพันธ์ภาพ หรือ มิตรสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($r = .555^{**}$)

หลักอนวัชชผละ มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มุ่งประสิทธิผล มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับน้อย ($r = .468^{**}$)

สรุป หลักผละ ๔ โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($R = .514^{**}$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า หลักผละ ๔ โดยภาพรวม การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง

๔.๓ ผลการวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพลธรรมของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๔.๓.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามแบบปลายเปิด

จากการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพลธรรมของผู้บริหาร เทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ได้ทราบถึงปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะดังนี้

๑) ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพลธรรมของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอ วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๑. มีการจำกัดการรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน และยังยึดมั่นในวิธีการที่เคยปฏิบัติมา
๒. กังวลและกลัวความเสี่ยงหรือความผิดพลาดจนไม่กล้าตัดสินใจ
๓. ปัญหาด้านมนุษยสัมพันธ์ในที่ทำงาน การสื่อสารที่ไม่ชัดเจน

๒) ข้อเสนอแนะในการส่งเสริมหลักพล ๔ กับการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพลธรรมของผู้บริหาร เทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ดังต่อไปนี้

๑. หลักพล ๔ เป็นหลักธรรมที่บุคคลที่ขึ้นชื่อว่าเป็นผู้นำนั้นสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานและการดำเนินชีวิต พล ๔ นี้เป็นหลักธรรมที่เหมาะสมแก่การประกอบอาชีพการทำงาน การศึกษา โดยเป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติมีความมั่นใจและกำลังในการทำงานบริหารงานต่าง ๆ รวมถึงการดำเนินชีวิต อีกทั้งยังเสริมสร้างให้ผู้ปฏิบัติมีกำลังมีคุณธรรมประพฤติตนวางตัวได้อย่างเหมาะสมได้กับทุกสถานการณ์

๒. หลักปัญญาพละ กำลังแห่งปัญญา ผู้บริหารจะต้องฝึกฝนตนเองให้มีความรู้เฝ้ารู้และเฝ้าเรียนอยู่เสมอจนเกิดภูมิแห่งปัญญาคือความรู้รอบด้าน ฉลาดคิด ฉลาดทำอย่างสร้างสรรค์ การทำงานและการดำเนินชีวิตจำเป็นที่จะต้องอาศัยกำลังแห่งปัญญาเพื่อเป็นเครื่องนำทางไปสู่จุดหมายหรือความสำเร็จ ทั้งในเรื่องการทำงานและดำเนินชีวิต

๓. หลักวิริยะพละ กำลังแห่งความขยันหมั่นเพียรความอดทน ผู้บริหารต้องมีความขยันทำงานอย่างหนักมีความอดสาหัสและความตั้งใจที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ตามแผนนโยบายที่กำหนดไว้ เป็นต้นแบบและตัวอย่างในการทำงานการมีความขยันหมั่นเพียรและความอดทนเป็นคุณลักษณะที่สำคัญสำหรับความสำเร็จในด้านการทำงานและการดำเนินชีวิต

๔. หลักอนวัชพละ กำลังแห่งความสุจริต ผู้บริหารต้องมีความซื่อสัตย์สุจริตปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง ซื่อสัตย์ และซื่อตรงต่อผู้ร่วมงานและผู้อื่น โดยไม่มีกระทำการอันทำผิดกฎหมายหรือการละเมิดค่านิยมทางจริยธรรมใดๆ นอกจากนี้ยังรวมถึงการปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานทางวิชาชีพในการดำเนินงานอย่างสุจริตและเพื่อผลประโยชน์ของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง การทำงานด้วยความ

สุจริตจะสร้างความเชื่อมั่นและเคารพจากผู้ร่วมงานและสังคมในระยะยาว โดยจะเป็นกำลังเสริมสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมในองค์กรและสังคมให้เป็นที่ยอมรับและนำไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน

๕. หลักสังเคราะห์หละ กำลังแห่งการอนุเคราะห์การสงเคราะห์ ผู้บริหารจะต้องมีการสนับสนุนและช่วยเหลือผู้ร่วมงานที่อยู่ในสถานการณ์ที่ยากลำบากหรือเผชิญกับปัญหาต่างๆในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการให้ความช่วยเหลือทางด้านอารมณ์ ทางจิตใจ การให้คำปรึกษา สนับสนุนสอนสั่งให้ความรู้พัฒนาทักษะในการทำงาน เป้าหมายของการอนุเคราะห์สงเคราะห์คือการช่วยให้ผู้ร่วมงานมีสภาพจิตใจที่ดีและสามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและทำงานได้อย่างมั่นใจ

๓) ข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพลธรรมของผู้บริหาร เทศบาลเมือง ลำตาเสา อำเภอลำตาหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๑. ผู้บริหารควรเปิดใจยอมรับสิ่งใหม่ๆ ยอมรับการเปลี่ยนแปลง โดยการตระหนักถึงความจำเป็นของการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน และยอมรับว่าการทำสิ่งใดๆ แบบเดิม ๆ อาจไม่ใช่ทางเลือกที่ดีเสมอไป และควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองโดยการเรียนรู้ฝึกฝนพัฒนาทักษะใหม่ๆ ที่เกี่ยวกับการบริหารงานของตนเอง เช่น เรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ การฝึกทักษะใหม่ๆ รวมถึงการทำงานร่วมกับผู้อื่นที่มีทักษะและความรู้ที่แตกต่างออกไปสามารถเปิดโอกาสได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองได้

๒. ผู้บริหารต้องเป็นคนที่มีฉลาดทางอารมณ์ การควบคุมอารมณ์เป็นทักษะสำคัญที่เกี่ยวข้องกับความเป็นผู้นำอย่างมาก ผู้นำที่ควบคุมอารมณ์ได้ดีจะสามารถจัดการกับความคิดและอารมณ์ของตัวเองภายใต้แรงกดดันได้เป็นอย่างดี โดยจะไม่ทำลายบรรยากาศในการทำงาน และสามารถผลักดันให้ทีมในองค์กรให้ทำหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น สร้างสัมพันธ์อันดีในการทำงานและอยู่ร่วมกัน

๓. ผู้บริหารต้องมีการสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ร่วมงานหรือคนในองค์กร ให้มีกำลังใจ โดยการใช้คำพูดที่ไพเราะใช้คำพูดด้วยความเป็นกลางต่อทุกฝ่าย พูดคำยินดีและขอบคุณต่อความพยายามในการทำงานของผู้ร่วมงานและแสดงความยินดีต่อความสำเร็จของผู้ร่วมงาน ให้ความสนใจรับฟังปัญหาหรือความกังวลของผู้ร่วมงาน สร้างบรรยากาศที่น่าอยู่ทั้งภายในสถานที่ทำงานและนอกสถานที่ สนับสนุนการสร้างกิจกรรมหรือกิจกรรมประจำวันที่ส่งผลในเชิงบวกทางอารมณ์

๔. ผู้บริหารต้องทำการวิเคราะห์และวางแผนประมาณการเงินงบประมาณหรือทรัพยากรที่ต้องใช้ เพื่อให้ทราบถึงความต้องการทรัพยากรในการพัฒนาบุคลากร แล้วดำเนินการจัดขอเงินงบประมาณหรือทรัพยากรไปที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยปฏิบัติตามขั้นตอนและกระบวนการต่าง ๆ ตามเกณฑ์และระเบียบ

๔.๓.๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์เชิงลึก

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีการบูรณาการใช้หลักธรรมในการพัฒนาภาวะผู้นำ โดยใช้หลักพระ ๔ มาใช้ในการสัมภาษณ์ และจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญแล้วนำมาถวายเป็นรายด้านได้ ดังนี้

๑) การเป็นนักบริหารที่ดีและมีภาวะผู้นำ

การเป็นนักบริหารที่ดีและมีภาวะผู้นำที่มีคุณภาพเป็นกระบวนการที่ต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จากการวิเคราะห์แบบสอบถาม คุณลักษณะและแนวทางที่สามารถช่วยในการเป็นนักบริหารที่ดีและมีภาวะผู้นำมีดังนี้

ผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสาเป็นนักบริหารที่ดีและมีภาวะผู้นำมีวุฒิภาวะและความรับผิดชอบต่อนหน้าที่และการทำงานของตนเอง โดยใช้ความเป็นกลางและข้อเท็จจริงในการตัดสินใจ และการตระหนักถึงผลลัพธ์ที่ต้องการให้เกิดขึ้น การบริหารเวลาเป็นทักษะสำคัญที่ช่วยให้นักบริหารสามารถจัดการกับงานหลาย ๆ อย่างในเวลาที่มีจำกัด ซึ่งควรจัดลำดับความสำคัญของงานและใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

การพัฒนาทักษะในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจที่เด็ดขาด ที่มีความเป็นกลางโดยใช้ข้อมูลที่มีอยู่อย่างรอบคอบ เพื่อหาวิธีการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจที่เหมาะสม การสร้างทีมและการบริหารทีมเป็นส่วนสำคัญของบทบาทนักบริหาร ควรสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนการทำงานร่วมกัน และสร้างความเชื่อมโยงในทีม^๑

การเป็นนักบริหารที่ดีและมีภาวะผู้นำ ต้องพร้อมเรียนรู้ตลอดชีวิตและมีความพร้อมที่จะปรับตัวต่อความเปลี่ยนแปลง ควรหาความรู้จากการอ่านหนังสือ ศึกษาเรื่องใหม่ ๆ และเรียนรู้จากประสบการณ์จากการบริหารงาน รักษาสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในที่ทำงานให้ดี^๒

การเป็นนักบริหารที่ดีและมีภาวะผู้นำควรมีวิสัยทัศน์และความมุ่งมั่นในการบริหารงาน ควรเข้าใจค่านิยมและความรู้สึกของคนในองค์กรและทีมเป็นสำคัญ การประสานงานและการวางแผนการทำงาน สามารถประสานงานและวางแผนเพื่อให้งานทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นทักษะที่สำคัญสำหรับนักบริหาร ทั้งยังต้องรู้จักการควบคุมอารมณ์ของตนเองเมื่อเจอกับปัญหาที่แทรกเข้ามา^๓

ความน่าเชื่อถือเป็นสิ่งสำคัญในบทบาทผู้นำ มีวุฒิภาวะรู้จักควบคุมอารมณ์และความคิด ควรปฏิบัติหน้าที่อย่างสุจริตและรักษาความน่าเชื่อถือของตนในทุกสถานการณ์ การรับผิดชอบต่อ

^๑ สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒ วันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๖๖

^๒ สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๓ วันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๖

^๓ สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๔ วันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๖

พัฒนาบุคลากร การสนับสนุนและพัฒนาบุคลากรในองค์กร โดยให้โอกาสในการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะเพื่อสร้างสรรค์นักรบริหารที่มีคุณภาพและมีภาวะผู้นำ^๔

สรุปได้ว่า การเป็นนักรบริหารที่ดีและมีภาวะผู้นำไม่สามารถฝึกฝนได้ภายในวันเดียว การเป็นผู้บริหารที่ดี ต้องมีความเป็นผู้นำในตัว จำเป็นต้องใช้เวลาในการพัฒนาตนเอง ซึ่งพร้อมที่จะพัฒนาตนเองตลอดเวลา ต้องมีความรับผิดชอบ วางตัวเป็นกลาง มีวิสัยทัศน์ มีความซื่อสัตย์สุจริตและสร้างความน่าเชื่อถือต่อตนเอง เป็นที่เคารพต่อคนในองค์กร

ตารางที่ ๔.๑๒ สรุปผลวิเคราะห์แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับระดับความเป็นภาวะผู้นำ

ด้านระดับความเป็นภาวะผู้นำ			
ลำดับที่	ข้อมูลการให้สัมภาษณ์	ความถี่	คนที่
๑	เป็นผู้นำด้านการบริหารงานที่ดี น่าเชื่อถือ และเป็นกลาง	๔	๑,๓,๔,๕
๒	มีวิสัยภาวะทางอารมณ์, รู้จักควบคุมอารมณ์	๓	๑,๔,๕
๓	พร้อมที่จะพัฒนาตนเอง และเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา	๒	๒,๓
๔	สร้างบรรยากาศที่ดีในที่ทำงาน	๒	๒,๓

๒) การเป็นผู้มีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และการสร้างแรงจูงใจกับคนในองค์กร

การเป็นผู้นำที่มีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และการสร้างแรงจูงใจในองค์กรเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างมากในบทบาทผู้นำ จากการวิเคราะห์บทสัมภาษณ์ สามารถสรุปได้ดังนี้

ในด้านการบริหาร การส่งเสริมให้มีการคิดบวกอยู่เสมอช่วยสร้างแรงจูงใจในตนเองและคนในองค์กร พยายามคิดบวกในสถานการณ์ที่ซับซ้อนและเตรียมพร้อมเพื่อที่จะแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สร้างความเชื่อมั่นให้กับคนในองค์กร เพื่อให้แน่ใจว่าสิ่งที่กำลังทำสามารถนำไปสู่ความสำเร็จได้^๕

มีการสั่งการที่เด็ดขาด มีระเบียบและวินัยในการสั่งการคนควบคุมคนได้ พร้อมทั้งสนับสนุนให้มีการพัฒนาทักษะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของคนในองค์กร ส่งเสริมให้มีการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมและรับมือกับความท้าทายต่าง ๆ สามารถแก้ปัญหาในทุกสภาพและสถานการณ์ที่ไม่คาดคิดได้^๖

การเป็นตัวอย่างดีหรือต้นแบบในทุกด้าน เป็นแบบอย่างในการทำงานอย่างมีความรับผิดชอบและบริหารงานแบบเด็ดขาดอย่างมีคุณธรรมตรงไปตรงมา สร้างแรงจูงใจหรือขวัญกำลังใจ

^๔ สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๕ วันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๖

^๕ สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๗ วันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๖๖

^๖ สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๘ วันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๖๖

ให้กับคนในที่ทำงาน กำหนดเป้าหมายอย่างสร้างสรรค์และแผนการดำเนินงานที่ชัดเจน เพื่อช่วยให้คนในองค์กรเห็นถึงความสำคัญของการบวนการและวิธีการทำงาน^๗

ให้การสนับสนุนคนในองค์กรในการพัฒนาทักษะและสมรรถนะของพวกเขา และให้กำลังใจในการต่อสู้กับความท้าทายและการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่ในทุกสถานการณ์ การเข้าใจและเห็นภาพรวมของสถานการณ์ วิเคราะห์อย่างถูกต้องทำให้สามารถแก้ไขปัญหาและตัดสินใจอย่างมีเหตุผล เป็นผู้นำและผู้ร่วมงาน ไม่ใช่แค่ผู้นำอย่างเดียว ร่วมลงมือ ลงแรง มีส่วนร่วมกับงาน สามารถสร้างแรงจูงใจให้กับคนในองค์กร^๘

สามารถสรุปได้ว่า การเป็นผู้มีอิทธิพลและสร้างแรงจูงใจในองค์กรเป็นกระบวนการที่ต้องพัฒนาต่อยอดอย่างต่อเนื่อง การใช้สมรรถนะและคุณลักษณะเหล่านี้จะช่วยสร้างบรรยากาศที่สร้างสรรค์และเติบโตในองค์กรและส่งผลให้คนในองค์กรมีความพร้อมที่จะทำงานอย่างมุ่งมั่นและมีความกระตือรือร้นในการสร้างความสำเร็จ โดยได้รับการสนับสนุนและแรงจูงใจจากผู้นำที่มีวิสัยทัศน์

ตารางที่ ๔.๑๓ สรุปผลวิเคราะห์แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับการเป็นผู้มีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และการสร้างแรงจูงใจกับคนในองค์กร

ผู้มีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และการสร้างแรงจูงใจกับคนในองค์กร			
ลำดับที่	ข้อมูลการให้สัมภาษณ์	ความถี่	คนที่
๑	สร้างขวัญกำลังใจคนทำงาน	๔	๗,๘,๙,๖
๒	ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาทักษะและศักยภาพ	๓	๗,๘,๖
๓	มีความเด็ดขาดในด้านการออกคำสั่ง การกระจายอำนาจ	๒	๘,๙
๔	บริหารงานอย่างสร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์และแผนที่ชัดเจน	๒	๗,๙

^๗ สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๙ วันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๖

^๘ สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๖ วันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๖

๓) การกระตุ้นให้คนในองค์กรนำความรู้ความสามารถที่มีอยู่ออกมาใช้ให้เกิดผลประโยชน์

การกระตุ้นให้คนในองค์กรนำความรู้และความสามารถที่มีอยู่ออกมาใช้ให้เกิดผลประโยชน์เป็นอีกหนึ่งกระบวนการที่สำคัญเพื่อสร้างสรรค์และส่งผลให้องค์กรมีประสิทธิภาพและความสำเร็จได้ จากการวิเคราะห์บทสัมภาษณ์ สามารถสรุปได้ดังนี้

สร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้างและสนับสนุนให้คนในองค์กรรู้สึกสะดวกและมีความสุขในการแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ ให้มีชุมชนหรือพื้นที่ที่สนับสนุนการแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ ซึ่งสามารถเป็นรูปแบบออนไลน์หรือออฟไลน์^๙

สร้างระบบการแสดงผลและการคุ้มครองความรู้เพื่อรักษาความรู้และประสบการณ์ที่ค่าขององค์กร โดยใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือในการสร้างและแบ่งปันความรู้ ทำให้สามารถเข้าถึงข้อมูลและเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว มีโครงสร้างหรือกระบวนการที่ชัดเจนสำหรับการแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ เช่น การประชุมทางวิชาการ การสร้างคู่มือ หรือการอบรมภายใน^{๑๐}

สร้างโอกาสให้คนในองค์กรเรียนรู้ร่วมกัน โดยการสร้างโครงการเล็กๆ ที่เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมหรือกิจกรรมที่เน้นการทำงานร่วมกัน สร้างระบบการให้รางวัลและการพัฒนาที่ส่งเสริมการแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ ซึ่งอาจเป็นเงินโบนัสหรือการปรับเลื่อนตำแหน่ง^{๑๑}

จัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงปฏิบัติ เช่น การเรียนรู้จากประสบการณ์การถอนบทเรียน การอบรมภายใน หรือการพัฒนาทักษะแบบห้องเรียน ให้โอกาสในการนำความรู้เข้ามาใช้ในการทำงาน สร้างโอกาสให้คนในองค์กรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับมาใช้ในการทำงานได้จริง^{๑๒}

สามารถสรุปได้ว่า การกระตุ้นให้คนในองค์กรใช้ความรู้และความสามารถที่มีอยู่ออกมาให้เป็นประโยชน์ จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของทีมและองค์กรในระยะยาวและเปิดโอกาสให้คนในองค์กรได้แสดงความสามารถและทักษะของตนเอง เพื่อแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ที่มีกับคนในองค์กร

^๙ สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๕ วันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๖

^{๑๐} สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๘ วันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๖

^{๑๑} สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒ วันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๖๖

^{๑๒} สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๙ วันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๖

ตารางที่ ๔.๑๔ สรุปผลวิเคราะห์แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับการกระตุ้นให้คนในองค์กรนำความรู้ความสามารถที่มีอยู่ออกมาใช้ให้เกิดผลประโยชน์

การกระตุ้นให้คนในองค์กรนำความรู้ความสามารถที่มีอยู่ออกมาใช้ให้เกิดผลประโยชน์			
ลำดับที่	ข้อมูลการให้สัมภาษณ์	ความถี่	คนที่
๑	การบริหารจัดการความรู้ที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์กับองค์กร	๔	๕,๘,๒,๙
๒	เปิดโอกาสให้แสดงออกทางความคิด การออกความเห็น	๓	๕,๒,๙
๓	ส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรม เพื่อความเป็นหนึ่งเดียวกัน	๒	๒,๙
๔	สนับสนุนให้มีการแบ่งปันประสบการณ์และความรู้	๒	๕,๘

๔) การเป็นผู้นำที่มีความรู้และมีความสามารถ มีวิสัยทัศน์ในการบริหารงาน มีความมุ่งมั่น พยายาม และตั้งใจที่จะขับเคลื่อนนำพาองค์กร

การเป็นผู้นำที่มีความรู้และมีความสามารถมีคุณสมบัติที่สำคัญอย่างมากในการบริหารองค์กรและนำพาทีมหรือเหล่าพนักงานในองค์กรไปสู่ความสำเร็จ จากการวิเคราะห์บทสัมภาษณ์สามารถสรุปได้ดังนี้

ต้องเป็นนักพัฒนาที่มีความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องกับองค์กรและงานที่กำลังบริหารสามารถเข้าใจหลักการและกระบวนการการทำงานอย่างลึกซึ้ง มีวิสัยทัศน์ชัดเจนสามารถนำองค์กรไปในทิศทางที่เหมาะสมและกำหนดแผนการดำเนินงานที่ชัดเจนเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์^{๑๓}

ผู้นำต้องมีความมุ่งมั่นและพยายามที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ สามารถมองเห็นความท้าทายเป็นโอกาส มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ที่ซับซ้อน วิเคราะห์และตัดสินใจได้อย่างมีเหตุผล^{๑๔}

ผู้นำที่ดีต้องเป็นแบบอย่างให้กับคนในองค์กร มีคุณธรรม เป็นต้นแบบให้กับพนักงานสามารถเรียนรู้และปฏิบัติตามได้ มีความรู้รอบด้านมีความสามารถในการวางแผนและการออกแบบกระบวนการทำงานได้ดี มีความยืดหยุ่นในกระบวนการ^{๑๕}

การมีวิสัยทัศน์ในการบริหารงานที่ชัดเจน เป็นนักวางแผน มีการวิเคราะห์จัดการรูปแบบการดำเนินงานทั้งการบริหารงานในองค์กร บริหารทรัพยากร บริหารงานบุคคล มีความคิดริเริ่มที่สร้างสรรค์ที่สอดคล้องกับแผนและนโยบาย โดยคำนึงถึงผลสำเร็จของงานเป็นหลัก^{๑๖}

^{๑๓} สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒ วันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๖๖

^{๑๔} สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๔ วันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๖

^{๑๕} สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑ วันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๖

^{๑๖} สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๘ วันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๖๖

สามารถสรุปได้ว่า การที่จะบริหารองค์กรและนำพาทีมหรือเหล่าพนักงานในองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้นั้นจำเป็นต้องอาศัยทักษะและประสบการณ์อย่างมาก สามารถวางแผน วิเคราะห์ และเข้าใจกระบวนการทำงานอย่างถ่องแท้ สามารถแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ที่ซับซ้อนได้ด้วยการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล

ตารางที่ ๔.๑๕ สรุปผลวิเคราะห์แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับการเป็นผู้นำที่มีความรู้และมีความสามารถ

การเป็นผู้นำที่มีความรู้และมีความสามารถ มีวิสัยทัศน์ในการบริหารงาน มีความมุ่งมั่น พยายาม และตั้งใจที่จะขับเคลื่อนนำพาองค์กร			
ลำดับที่	ข้อมูลการให้สัมภาษณ์	ความถี่	คนที่
๑	เป็นผู้นำที่มีความรู้และความสามารถรอบด้าน	๔	๒,๔,๑,๘
๒	มีความคิดสร้างสรรค์ ประยุกต์การบริหารงาน	๓	๒,๑,๘
๓	มีวิสัยทัศน์มองการบริหารงานออก	๒	๔,๒
๔	เป็นแบบอย่าง และต้นแบบการเป็นผู้บริหารที่ดี	๒	๑,๔

๕) ปัญหาพละ (กำลังความรู้หรือความเฉลียวฉลาด)

การส่งเสริมปัญหาพละนี้เน้นการเรียนรู้และความสามารถในการเพิ่มความรู้และความเข้าใจที่เกี่ยวข้องกับการบริหารเมืองและการเป็นผู้นำที่มีมุมมองในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ผู้บริหารควรส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิตและนำความรู้มาใช้ในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาทางการบริหารงานและบริหารคน^{๑๗}

ปัญญา ความรู้ คือสิ่งสำคัญในการบริการกิจการงาน ไม่ว่าจะในภาคเอกชน หรือ ภาครัฐ ความรู้ มีความจำเป็นอย่างยิ่งยวดในการบริหารจัดการงานในองค์กร แม้กระทั่งการดำรงชีวิตของคนในชีวิตหนึ่งๆ ปัญญา หรือ ความรู้ มีความจำเป็นและสำคัญกับการตัดสินใจแยกแยะการดำเนินชีวิตให้เดินไปข้างหน้า การทำงานการเป็นผู้นำคนในที่ทำงานก็เช่นกัน^{๑๘}

การบริหารงานไม่ว่าจะเป็นงานในประเภทใด งานรูปแบบไหน ล้วนแล้วจะต้องมีความรู้เป็นตัวนำทางในการจัดการบริหารงาน พร้อมทั้งสนับสนุนให้องค์กรพัฒนาศักยภาพเพิ่มความรู้ในหลายๆด้านเพื่อผลลัพธ์ที่ดีของงาน หากไร้ซึ่งปัญญาความรู้ก็ไม่สามารถบริหารงานนั้นๆ ได้อย่างแท้จริง และไม่สามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้^{๑๙}

^{๑๗} สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑ วันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๖

^{๑๘} สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๔ วันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๖

^{๑๙} สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๓ วันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๖

คนที่มีปัญญา คือคนที่มีความสามารถในการบริหารได้ดี การวิเคราะห์หลักการและเหตุผลเข้าใจกฎระเบียบต่างๆ มักพัฒนาตนเองให้มีความรู้ คิดวิเคราะห์ถึงประเด็นหรือปัญหาที่อยู่ตรงหน้าได้ ใฝ่หาความรู้อยู่เสมอ เข้าใจกฎระเบียบ มีการวางแผนก่อนการดำเนินกิจกรรมอยู่เสมอ^{๒๐}

สามารถสรุปได้ว่า ปัญญา ความรู้ ไม่ว่าจะดำเนินกิจการงานในด้านใด ๆ ก็ตามสิ่งที่จำเป็นและต้องมีคือความรู้ เพราะความรู้นี้ เป็นปัจจัยสำคัญเพื่อให้การดำเนินงานเสร็จสิ้นลุล่วงไปได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

ตารางที่ ๔.๑๖ สรุปผลวิเคราะห์แบบสัมภาษณ์การส่งเสริมการใช้หลักพละ ๔ ด้านปัญญาพละ

การส่งเสริมการใช้หลักพละ ๔ ด้านปัญญาพละ				
ลำดับที่	ข้อมูลการให้สัมภาษณ์	ความถี่	คนที่	
๑	ปัญญา ความรู้ คือ สิ่งสำคัญที่สุดในการบริหารงาน	๔	๑,๔,๓,๙	
๒	นักบริหารที่ดี จะต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้เฉลียวฉลาด	๓	๙,๔,๑	
๓	ผู้นำจะต้องสั่งสมความรู้ แล้วพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	๒	๔,๑	
๔	ผู้นำต้องส่งเสริมคนในองค์กรให้มีพัฒนาด้านความรู้	๒	๑,๓	

๖) วิริยะพละ (กำลังแห่งความขยันหมั่นเพียร)

การส่งเสริมวิริยะพละนี้เน้นความเพียรพยายามและความรู้หน้าที่ต่อองค์กรและชุมชนท้องถิ่น ผู้นำควรเป็นตัวอย่างในความขยันและการทำงานหมั่นเพียร ส่งเสริมความมุ่งมั่นในการบริหารและพัฒนาเมืองอย่างต่อเนื่อง^{๒๑}

ผู้บริหารท้องถิ่น จะต้องเป็นผู้มีเป้าหมายในการทำงานรู้หน้าที่และมีจุดมุ่งหมายชัดเจน มีความรับผิดชอบสูง และมีความมุ่งมั่นในการบริหารงาน ซึ่งมีความอดทนต่อปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นตลอดการบริหารงาน^{๒๒}

นักพัฒนาต้องมีเป้าหมายในการทำงาน เข้าใจในหน้าที่ของตนเองอย่างชัดเจนและชำนาญ มุ่งเน้นพัฒนาประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลักมีความมุ่งมั่นความพยายาม และให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน^{๒๓}

^{๒๐} สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๙ วันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๖

^{๒๑} สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๙ วันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๖

^{๒๒} สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๓ วันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๖

^{๒๓} สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒ วันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๖๖

ผู้บริหารองค์กรต้องมีความสามารถในการแก้ปัญหา โดยใช้ความเพียรพยายามแก้ไขให้ผ่านไปด้วยดีอย่างเป็นธรรม ใช้เหตุผลให้มากที่สุด รู้จักเปรียบเทียบเหตุและผล มีการกระตุ้นผู้ร่วมงานเกิดแรงบันดาลใจ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน^{๒๔}

สามารถสรุปได้ว่า การเป็นผู้นำที่ดีต้องตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด เป็นต้นแบบการทำงานมุ่งมั่นบากบั่นขยันอดทน มีความคิดสร้างสรรค์ มีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน ยึดผลประโยชน์ต่อคนหมู่มากเป็นหลัก และมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาแบบตรงจุด มีความมุ่งมั่นในการทำงานบริหารงานโดยมีความเพียรพยายาม

ตารางที่ ๔.๑๗ สรุปผลวิเคราะห์แบบสัมภาษณ์การส่งเสริมการใช้หลักพละ ๔ ด้านวิริยพละ

การส่งเสริมการใช้หลักพละ ๔ ด้านวิริยพละ			
ลำดับที่	ข้อมูลการให้สัมภาษณ์	ความถี่	คนที่
๑	มีเป้าหมายที่ชัดเจน มุ่งมั่นตั้งใจ และพยายาม	๔	๙,๓,๒,๗
๒	กระตือรือร้นในการทำงาน	๓	๓,๒,๗
๓	เป็นแบบอย่างในการทำงาน ขยันหมั่นเพียร	๒	๙,๗
๔	ขยันทำงาน รู้หน้าที่ของตนเอง	๒	๙,๓

๗) อดวิชัยพละ (กำลังการทำงานโดยสุจริต)

การส่งเสริมอดวิชัยพละเน้นความสุจริตและความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติหน้าที่ ผู้บริหารควรเป็นตัวอย่างในการทำงานอย่างซื่อสัตย์และสุจริต เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนในการพัฒนา และส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งความสุจริตในการบริหารองค์กรและการให้บริการกับประชาชน^{๒๕}

การประกอบกิจการงานทุกงาน หากมุ่งหวังให้ประสบความสำเร็จต้องมีความสุจริตตรงไปตรงมา รู้จักคุณธรรม จริยธรรม ในการทำงาน คำนึงถึงกฎหมายบ้านเมืองอยู่เสมอ ซื่อตรงไม่คดโกง เป็นที่ยอมรับต่อคนหมู่มาก ไม่ว่าจะในองค์กรของตนเอง และสังคมภายนอก^{๒๖}

บริหารงานต้องอยู่บนความถูกต้อง ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความชอบธรรม เป็นกลาง และรับฟังการร้องทุกข์ของพี่น้องในชุมชน ไม่มีการเลือกปฏิบัติ ให้ความเป็นธรรมกับทุกฝ่าย โดยการคำนึงถึงผลประโยชน์ของพี่น้องประชาชนมากกว่าประโยชน์ส่วนตน อุทิศกายใจในการแก้ปัญหา^{๒๗}

^{๒๔} สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๗ วันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๖๖

^{๒๕} สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๕ วันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๖

^{๒๖} สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑ วันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๖

^{๒๗} สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒ วันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๖๖

ทำงานด้วยความสุจริต โปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ รู้จักปรับตัวปรับปรุงตัว เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานและประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการออกความคิดเห็น และมีส่วนในการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น ทั้งยังรู้จักการเสียสละเอาใจใส่ในหน้าที่ของตนเอง^{๒๘}

สามารถสรุปได้ว่า ผู้บริหารเป็นบุคคลที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารงานให้กับคนในองค์กรและประชาชน มีความตรงไปตรงมาปฏิบัติหน้าที่โดยชอบธรรม คำนึงถึงผลประโยชน์ของพี่น้องประชาชนมากกว่าประโยชน์ส่วนตน บริหารงานอย่างโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ มีความยุติธรรม และปฏิบัติตามความถูกต้องในทุก ๆ สถานการณ์ สามารถตัดสินใจได้อย่างเป็นธรรมและเป็นกลางต่อทุกฝ่าย สร้างความเป็นผู้นำที่น่าเชื่อถือโดยการแสดงให้เห็นถึงการบริหารที่เป็นรูปธรรมที่เป็นที่ประจักษ์

ตารางที่ ๔.๑๘ สรุปผลวิเคราะห์แบบสัมภาษณ์การส่งเสริมการใช้หลักพละ ๔ ด้านอนวัชพละ

การส่งเสริมการใช้หลักพละ ๔ ด้านอนวัชพละ			
ลำดับที่	ข้อมูลการให้สัมภาษณ์	ความถี่	คนที่
๑	ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต เป็นกลาง และเป็นธรรม	๔	๕,๑,๒,๖
๒	เป็นที่ยอมรับต่อคนหมู่มาก	๓	๑,๒,๖
๓	คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน	๒	๒,๖
๔	เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการพัฒนา	๒	๕,๖

๘) สังเคราะห์ผล (กำลังการสังเคราะห์)

การส่งเสริมสังเคราะห์ผลการสร้างความสัมพันธ์และความเข้าใจกันในหมู่บ้านและชุมชน ผู้นำควรส่งเสริมความร่วมมือและการทำงานร่วมกันกับประชาชนและองค์กรท้องถิ่นเพื่อสร้างความสงบสุขและความเจริญรุ่งเรืองในพื้นที่ท้องถิ่น^{๒๙}

การที่จะบริหารจัดการงานให้สำเร็จได้ จะต้องอาศัยความเข้าใจในตัวตนและตัวปัญหา โดยการนั่งลงไปรับฟังถึงประเด็นปัจจัยต่างๆ รวมถึงพร้อมที่จะรับฟังแนวคิดข้อเสนอแนะจากทุกฝ่าย และเห็นอกเห็นใจผู้ร่วมงานทำงาน สร้างขวัญและกำลังใจ สร้างบรรยากาศในที่ทำงานให้หน้าอยู่^{๓๐}

^{๒๘} สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๖ วันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๖

^{๒๙} สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๘ วันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๖

^{๓๐} สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑ วันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๖

ผู้บริหารที่จะอยู่ในใจคนทำงานได้ จะต้องเป็นบุคคลที่เข้าอกเข้าใจในความรู้สึกของคนทำงาน พร้อมให้ความช่วยเหลือเท่าที่ตนเองจะให้ได้ ยินดีที่จะเสียสละผลประโยชน์เล็ก ๆ น้อย ๆ ที่อาจจะเป็นผลประโยชน์อันยิ่งใหญ่ต่อผู้ร่วมงาน^{๓๑}

สนับสนุนให้คนในองค์กร ยินดีเมื่อเขาได้ดี เป็นผู้นำที่มีน้ำใจช่วยเหลือบุคลากรในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว มีความพร้อมในการที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตน เพื่อช่วยเหลือคนอื่นอย่างเต็มความสามารถ^{๓๒}

สามารถสรุปได้ว่า ผู้นำจะต้องเป็นผู้นำที่มีจิตใจดี เมตตา กรุณา โอบอ้อมอารี เข้าถึงประชาชน และคนในองค์กร มีความสามารถทางการบริหารงานและบริหารคน ไม่ถือตัวถือคนข่มผู้อื่น มากจนเกินไป เน้นพระคุณมากกว่าพระเดช บริหารทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ เสริมสร้างความเชื่อมั่นและสนับสนุนทางความคิดของสมาชิกในทีม โดยให้กำลังใจและสนับสนุนในการพัฒนาทักษะ และศักยภาพของผู้ร่วมงาน รับฟังและเข้าใจปัญหาและความต้องการของผู้ในองค์กร และพยายามหาวิธีในการช่วยเหลือ

ตารางที่ ๔.๑๙ สรุปผลวิเคราะห์แบบสัมภาษณ์การส่งเสริมการใช้หลักพละ ๔ ด้านสังคหพละ

การส่งเสริมการใช้หลักพละ ๔ ด้านสังคหพละ				
ลำดับที่	ข้อมูลการให้สัมภาษณ์	ความถี่	คนที่	
๑	เข้าใจในงาน เข้าใจในปัญหา และเข้าใจคน	๔	๘,๑,๒,๙	
๒	บริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ	๓	๘,๒,๙	
๓	โอบอ้อมอารี เข้าถึงประชาชนและคนในองค์กร	๓	๙,๒,๑	
๔	เปิดโอกาส และรับฟังข้อคิดข้อเสนอแนะจากทุกฝ่าย	๒	๘,๑	

๙) ด้านการพัฒนาภาวะผู้นำ

การพัฒนาภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่สำคัญในการเติบโตขององค์กรในภาพรวมและปรับปรุงความสามารถคุณสมบัติของผู้นำ ด้านการพัฒนาภาวะผู้นำมีขั้นตอนและกลยุทธ์ต่าง ๆ ที่สามารถนำมาปรับใช้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำที่เหมาะสมสำหรับองค์กรหรือสถาบันต่าง ๆ มีดังนี้

การประเมินภาวะผู้นำ การเริ่มต้นด้วยการประเมินภาวะผู้นำเพื่อให้ทราบถึงขีดความสามารถ จุดแข็ง-จุดอ่อนของผู้นำ สามารถทำได้โดยใช้การประเมินประสิทธิภาพการบริหารงาน หรือการสัมภาษณ์ผู้นำเพื่อวัดความรู้สึกละและทักษะ^{๓๓}

^{๓๑} สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒ วันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๖๖

^{๓๒} สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๙ วันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๖

^{๓๓} สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๖ วันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๖

เน้นการฝึกฝนและการพัฒนาทักษะในตัวบุคคล คือการส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์จริง เช่น การเป็นหัวหน้าโครงการ, การจัดการกับทีม, หรือการเผชิญกับสถานการณ์ที่ท้าทาย รวมถึงให้โอกาสในการเข้าร่วมอบรมหรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการฝึกฝนการเป็นผู้นำ^{๓๔}

ส่งเสริมการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ การเรียนรู้วิธีการแก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพและการตัดสินใจที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กร การพัฒนาทักษะการสื่อสารที่ดี การสื่อสารเป็นสิ่งสำคัญในบทบาทผู้นำ การพัฒนาทักษะที่ดีในการพูดและการแสดงออกทางอารมณ์อย่างมีประสิทธิภาพเป็นสิ่งสำคัญ^{๓๕}

สนับสนุนและการติดตาม การให้การสนับสนุนและการให้คำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลที่มีความรู้และประสบการณ์ เพื่อช่วยให้ผู้นำเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ดียิ่งขึ้น^{๓๖}

กำหนดเป้าหมายและแผนการดำเนินงาน การกำหนดเป้าหมายการพัฒนาภาวะผู้นำและการสร้างแผนการดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย การทดสอบและปรับปรุง การติดตามและทดสอบผลการพัฒนาภาวะผู้นำ ปรับปรุงแผนการพัฒนามตามความต้องการ^{๓๗}

สามารถสรุปได้ว่า การสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต การส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ผู้นำควรเป็นนักเรียนรู้ตลอดเวลาจากประสบการณ์ การพัฒนาภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ต้องทำอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้นำสามารถตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงและความต้องการขององค์กรและสังคมในระดับที่สูงขึ้น การสนับสนุนในการพัฒนาภาวะผู้นำเป็นการลงทุนที่มีคุณค่าในระยะยาวสำหรับความสำเร็จขององค์กรและการบริหารจัดการที่ดี^{๓๘}

ตารางที่ ๔.๒๐ สรุปผลวิเคราะห์แบบสัมภาษณ์ที่เกี่ยวกับด้านการพัฒนาภาวะผู้นำ

ด้านการพัฒนาภาวะผู้นำ			
ลำดับที่	ข้อมูลการให้สัมภาษณ์	ความถี่	คนที่
๑	สนับสนุนการพัฒนาเพื่อเพิ่มความรู้คนในองค์กร	๕	๖,๒,๓,๕,๑
๒	กำหนดแผน และดำเนินงานตามแผนหรือนโยบาย	๔	๖,๒,๕,๑
๓	ติดตามและประเมินผลอยู่เสมอ	๓	๖,๓,๑
๔	ให้ความสำคัญกับการสื่อสารที่ดี	๒	๒,๓

^{๓๔} สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒ วันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๖๖

^{๓๕} สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๓ วันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๖

^{๓๖} สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๕ วันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๖

^{๓๗} สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑ วันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๖

^{๓๘} สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๖ วันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๖

๑๐) ด้านการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ถือเป็นเป็นตัวชี้วัดคุณภาพในการดำเนินงาน เป็นสิ่งที่จะต้องบอกถึงวิธีและกระบวนการต่างๆ รวมถึงแนวทางการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพนั้นมีหลาย ๆ ปัจจัยและกลยุทธ์ต่าง ๆ ที่สามารถนำมาใช้เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำได้ ดังนี้

การพัฒนาภาวะผู้นำในด้านการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเป็นกระบวนการที่ต้องดำเนินการอย่างระมัดระวัง กำหนดเป้าหมายและแผนการดำเนินงาน กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนสำหรับผู้นำ และสร้างแผนการดำเนินงานที่ชัดเจนเพื่อบรรลุเป้าหมายเหล่านั้น แผนการดำเนินงานควรระบุกิจกรรมที่ต้องทำ ระยะเวลาที่กำหนด รวมถึงผู้รับผิดชอบ^{๓๙}

บริหารเวลาและการจัดการกิจกรรม การบริหารเวลาเป็นทักษะสำคัญในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำควรเรียนรู้การจัดการเวลาและกิจกรรมให้เหมาะสม เช่น การกำหนดลำดับความสำคัญของงาน การใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ เป็นต้น^{๔๐}

แก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ การพัฒนาภาวะผู้นำควรฝึกทักษะในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจที่มีความเป็นมาตรฐาน โดยใช้ข้อมูลที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างทีมและการสนับสนุนผู้คนในทีม การพัฒนาภาวะผู้นำควรให้ความสำคัญกับทักษะในการสร้างทีมและการสนับสนุนผู้คนในทีม ซึ่งรวมถึงการสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนการทำงานร่วมกัน^{๔๑}

การสื่อสารเป็นสิ่งสำคัญในบทบาทผู้นำ ผู้นำควรพัฒนาทักษะในการสื่อสารอย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ การฟังคนในทีมและการเชื่อมโยงกับพวกเขาเป็นส่วนสำคัญของการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ และการคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำ ผู้นำควรส่งเสริมการคิดเชิงสร้างสรรค์และการสนับสนุนแนวคิดใหม่ๆในองค์กร^{๔๒}

ติดตามและการประเมินผล การติดตามผลการปฏิบัติงานและการประเมินผลเป็นขั้นตอนสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำ ผู้นำควรตรวจสอบการกระทำและประสิทธิภาพของตนเองและผู้ร่วมงานเพื่อการปรับปรุงในครั้งต่อไป^{๔๓}

ผู้นำควรเรียนรู้ตลอดชีวิต อ่านหนังสือ ศึกษาเรื่องใหม่ ๆ และเข้าร่วมอบรมเพื่อพัฒนาทักษะและความรู้ของตนเอง มีวิสัยทัศน์และความมุ่งมั่น การมีวิสัยทัศน์เป็นเครื่องมือที่สำคัญในการ

^{๓๙} สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๗ วันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๖๖

^{๔๐} สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๔ วันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๖

^{๔๑} สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๓ วันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๖

^{๔๒} สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๕ วันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๖

^{๔๓} สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒ วันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๖๖

บริหารงานและบริหารคน ผู้นำควรมีวิสัยทัศน์และความมุ่งมั่นที่มากพอที่จะแนะนำทีมหรือองค์กรไปสู่ความสำเร็จ^{๔๔}

สร้างความน่าเชื่อถือ ความน่าเชื่อถือเป็นสิ่งสำคัญในบทบาทผู้นำ ผู้นำควรทำตามคำพูด และรักษาความน่าเชื่อถือของตนเองและคนในองค์กร พัฒนาภาวะผู้นำในด้านการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยการใช้แนวทางเหล่านี้สามารถช่วยเสริมสร้างผู้นำให้มีประสิทธิภาพและสามารถทำงานได้ดีในองค์กรและสังคม^{๔๕}

สามารถสรุปได้ว่า การที่ผู้นำจะปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพนั้น จะต้องเป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่นตั้งใจกับการทำงาน มีเป้าหมายที่แน่วแน่และชัดเจน มีความเด็ดขาดด้านการตัดสินใจ ปฏิบัติงานไปตามแผนและนโยบายที่องค์กรกำหนด เรียนรู้ความผิดพลาดและนำความผิดพลาดเหล่านั้นมาปรับปรุงแก้ไข มีระบบการสื่อสารที่ตรงและชัดเจน ติดตามประเมินผลการดำเนินงานอยู่เสมอ

ตารางที่ ๔.๒๑ สรุปผลวิเคราะห์แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำ ด้านการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ			
ลำดับที่	ข้อมูลการให้สัมภาษณ์	ความถี่	คนที่
๑	สนับสนุนการพัฒนาเพื่อเพิ่มความรู้คนในองค์กร	๕	๖,๒,๓,๕,๑
๒	กำหนดแผน และดำเนินงานตามแผนหรือนโยบาย	๔	๖,๒,๕,๑
๓	ติดตามและประเมินผลอยู่เสมอ	๓	๖,๓,๑
๔	ให้ความสำคัญกับการสื่อสารที่ดี	๒	๒,๓

๑๑) ด้านการรักษาสัมพันธภาพในองค์กร

การรักษาสัมพันธภาพในองค์กรเป็นวิธีหรือกระบวนการรักษาความเป็นเอกภาพของโครงสร้างองค์กร กล่าวคือการรักษาคนที่มีประสิทธิภาพมีฝีมือให้อยู่กับงานและองค์กร โดยจะเป็นการสร้างแรงจูงใจ และสภาพแวดล้อมงานหรือสังคมการทำงานที่ดี โดยการรักษาสัมพันธภาพในองค์กร ซึ่งเป็นอีกแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำได้ ดังนี้

การรักษาสัมพันธภาพในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการพัฒนาภาวะผู้นำ คือการสร้างสภาพแวดล้อมที่น่าอยู่ คือ การสร้างความเข้าใจกัน สนับสนุนการทำงานร่วมกัน แก้ไขข้อขัดแย้งและปัญหาที่เกิดขึ้นทั้งในตัวบุคคลและในงาน การสนับสนุนและการเข้าใจกันจากทุกฝ่ายใน

^{๔๔} สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑ วันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๖

^{๔๕} สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๗ วันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๖๖

องค์กร การสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีในองค์กรจะช่วยเสริมสร้างบรรยากาศที่จะกระตุ้นและสนับสนุนการทำงานอย่างเป็นทีม^{๔๖}

สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนสัมพันธ์ภาพ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างและสนับสนุนความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลในองค์กร เช่น ส่งเสริมความเปิดเผยและการแบ่งปันข้อมูล สนับสนุนการทำงานร่วมกัน และการให้กำลังใจกันใช้คำพูดที่น่าฟังที่มีผลในเชิงบวกทางอารมณ์^{๔๗}

สร้างความเข้าใจและความไว้วางใจระหว่างสมาชิกในทีมและองค์กร เช่น การเปิดโอกาสให้ผู้อื่นแสดงความคิดเห็น การสื่อสารอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา ฝึกละทิ้งความแตกต่างของคนในองค์กร^{๔๘}

สร้างทีมที่มีความหลากหลาย การรวบรวมสมาชิกจากพื้นที่และวัฒนธรรมที่ต่างกัน ช่วยสร้างความหลากหลายทางความคิดและการมองเห็นที่มีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นการสร้างความสร้างสรรค์และนวัตกรรมใหม่ๆ^{๔๙}

ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน การสร้างโอกาสและส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีม โดยการส่งเสริมการแบ่งปันความรู้และทักษะ การสนับสนุนกันในการแก้ไขปัญหา และการทำงานร่วมกันในโครงการหรือกิจกรรมที่เป็นทีม^{๕๐}

ให้กำลังใจและรางวัล การรับรู้และรางวัลความสำเร็จการทำงานอย่างดีของสมาชิกในทีมหรือองค์กร เช่น การมอบรางวัล การยกย่องความสำเร็จ และการให้กำลังใจในที่ที่เหมาะสม แก่ไขข้อขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ โดยการใช้กระบวนการการสื่อสารที่ไพเราะน่าฟังและมีเหตุผลมีสาระ^{๕๑}

พัฒนาทักษะระหว่างบุคคล การพัฒนาทักษะในการสร้างความสัมพันธ์ การแก้ไขข้อขัดแย้ง การบริหารความขัดแย้ง และการสร้างความมีสมาชิกในทีมที่มีความเข้าใจและรับฟังกัน สร้างความน่าเชื่อถือ ความน่าเชื่อถือเป็นสิ่งสำคัญในการรักษาสัมพันธ์ภาพ ผู้นำควรทำตามคำพูดและรักษาความน่าเชื่อถือของตนเอง โดยการปฏิบัติอย่างสุจริตและเป็นศูนย์กลางในความเชื่อถือของทีม^{๕๒}

ติดตามและการประเมินผล การติดตามสัมพันธ์ภาพและการประเมินผลการรักษาสัมพันธ์ภาพ เพื่อให้ทราบถึงความพร้อมขององค์กรและทีมในการรับมือกับความเปลี่ยนแปลงและ

^{๔๖} สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๖ วันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๖

^{๔๗} สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๘ วันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๖๖

^{๔๘} สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๔ วันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๖

^{๔๙} สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๖ วันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๖

^{๕๐} สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๙ วันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๖

^{๕๑} สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑ วันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๖

^{๕๒} สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒ วันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๖๖

ปัญหาต่าง ๆ รักษาสัมพันธ์ภาพในองค์กรเป็นกระบวนการที่ต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทีมและองค์กรสามารถทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลลัพธ์ที่ดี^{๕๓}

สามารถสรุปได้ว่า การที่จะรักษาสัมพันธ์ภาพในองค์กรได้ ผู้นำจะต้องเป็นคนที่เปิดกว้างทางความคิดและทางจิตใจ งานจะดำเนินไปได้ก็ต้องอาศัยมรดกงานหรือคนทำงานทั้งสิ้น มีความเห็นอกเห็นใจคนทำงาน ให้กำลังใจให้รางวัลคนที่ทำงานดี ทั้งยังต้องสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพในการทำงานอีกด้วย เพื่อประโยชน์และความสำเร็จขององค์กร

ตารางที่ ๔.๒๒ สรุปผลวิเคราะห์แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการรักษาสัมพันธ์ภาพในองค์กร

แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำ ด้านการรักษาสัมพันธ์ภาพในองค์กร			
ลำดับที่	ข้อมูลการให้สัมภาษณ์	ความถี่	คนที่
๑	เสริมสร้างและสนับสนุนการทำงานเป็นทีม	๔	๗,๖,๔,๒
๒	การพัฒนาความสัมพันธ์อันดีในองค์กร	๓	๔,๖,๓
๓	เปิดช่องทางและโอกาสแสดงความคิดเห็นร่วมกัน	๓	๙,๒,๑
๔	การให้กำลังใจ และยกย่องผลการทำงาน การวางใจ	๒	๘,๑

๑๒) ด้านประสิทธิผล

การพัฒนาภาวะผู้นำด้านประสิทธิผลเป็นกระบวนการที่มุ่งเน้นการตรวจสอบและปรับปรุงผลลัพธ์รวมถึงการศึกษบทเรียนจากการทำงานที่ผ่านมา จะแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำด้านประสิทธิผล เพื่อให้เห็นถึงประสิทธิผลของงาน มีดังนี้

กำหนดเป้าหมายของงานให้ชัดเจน การวางแผนที่รัดกุมครอบคลุม วิเคราะห์ระเบียบวิธีหรือขั้นตอนการทำงาน รวมถึงการบริหารกรอบระยะเวลาให้งานสำเร็จตามที่กำหนด การทำงานให้เกิดประสิทธิภาพเป็นกระบวนการที่ต้องมีการวางแผนและการปฏิบัติที่ดีตลอดเวลา โดยการใช้ทรัพยากรอย่างมีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพอย่างสูงสุด^{๕๔}

ให้คำแนะนำและติชมผู้นำเป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาภาวะผู้นำ การเสริมสร้างความมั่นใจเพื่อกระตุ้นให้เกิดการทำงานเพื่อไปสู่ความสำเร็จ ติดตามและวัดผล การติดตามการดำเนินงานและวัดผลการทำงานของผู้นำ สามารถทำได้โดยการตรวจสอบว่าเป้าหมายถูกบรรลุหรือไม่ และการใช้ข้อมูลเชิงจำนวนเพื่อวัดความสำเร็จ^{๕๕}

^{๕๓} สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑ วันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๖

^{๕๔} สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๕ วันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๖

^{๕๕} สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒ วันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๖๖

สร้างแผนการดำเนินงานที่ช่วยในการพัฒนาภาวะผู้นำ โดยรวมถึงการกำหนดกิจกรรม และระยะเวลาที่เหมาะสมในการพัฒนาความสามารถ อบรมและพัฒนาทักษะ การให้โอกาสในการ อบรมและพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับบทบาทหรือองค์กร อาจรวมถึงการเรียนรู้จากคนที่มี ประสบการณ์จริงโดยตรง^{๕๖}

การตรวจสอบและประเมินอย่างเป็นระบบ การตรวจสอบและประเมินประสิทธิผลของ การพัฒนาภาวะผู้นำอย่างเป็นระบบ เพื่อปรับปรุงแผนการดำเนินงานและแนวทางการพัฒนาต่อไป^{๕๗}

เรียนรู้จากความสำเร็จและความล้มเหลว การใช้ความสำเร็จและความล้มเหลวเป็นโอกาส ในการเรียนรู้ ทั้งความสำเร็จและความล้มเหลวเป็นข้อมูลที่มีค่าในการพัฒนา สนับสนุนผู้นำในการ พัฒนาต่อไป โดยการให้โอกาสในการอบรมและการสนับสนุนการพัฒนาส่วนตัว^{๕๘}

สร้างวัฒนธรรมในองค์กรที่เน้นการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง เพื่อให้การพัฒนาภาวะ ผู้นำเป็นส่วนหนึ่งของทัศนคติขององค์กร^{๕๙}

สามารถสรุปได้ว่า การพัฒนาภาวะผู้นำด้านประสิทธิผลควรเป็นกระบวนการที่มีต่อเนื่อง และมุ่งเน้นการปรับปรุงตลอดเวลา เพื่อให้ผู้นำสามารถทำหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและมีผลงานที่ดี ในบทบาทและหน้าที่ เรียนรู้และปรับปรุงจากความล้มเหลว เปิดโอกาสทางการเรียนรู้และพัฒนา ตนเองรวมถึงองค์กรรวมทั้งองค์กรให้เรียนรู้ไปด้วยกัน

ตารางที่ ๔.๒๓ สรุปผลวิเคราะห์แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำ ด้านประสิทธิผล

แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำ ด้านด้านประสิทธิผล			
ลำดับที่	ข้อมูลการให้สัมภาษณ์	ความถี่	คนที่
๑	การถอดบทเรียน เรียนรู้ข้อผิดพลาด	๔	๕,๒,๖,๓,๔
๒	กำหนดทิศทาง วัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์กร	๓	๕,๓,๔
๓	จัดอบรมถึงวิธีการดำเนินงาน การจัดการ การวางแผนงาน	๓	๖,๔,๘
๔	ตรวจสอบและประเมินประสิทธิผล	๒	๒,๓

^{๕๖} สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๖ วันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๖

^{๕๗} สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๓ วันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๖

^{๕๘} สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๔ วันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๖

^{๕๙} สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๘ วันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๖๖

๔.๔ องค์ความรู้

๔.๔.๑ องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพลธรรมของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” สามารถสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้ได้ดังนี้



แผนภาพที่ ๔.๑ องค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัย

ที่มา : สังเคราะห์โดยผู้วิจัย พระพุทธพร พุทธวโร (ลพทองคำ)

จากแผนภาพที่ ๔.๑ องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยเรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพลธรรมของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสาอำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีรายละเอียดดังนี้

มิตีที่ ๑ มุ่งงานหรือมุ่งกิจสัมพันธ์ คือ ผู้นำที่เป็นต้นแบบในการทำงาน บริหารงานด้วยความสามารถและความรู้ของตนเอง มุ่งเน้นให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานให้ได้ผลที่มีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

มิตีที่ ๒ มุ่งสัมพันธ์ภาพหรือมิตรสัมพันธ์ คือ ผู้นำที่แสดงให้เห็นถึงความเห็นอกเห็นใจต่อผู้ร่วมงาน ให้ความสำคัญด้านการสื่อสารที่ดี สร้างวัฒนธรรมค่านิยมอันดีและสภาพแวดล้อมในการทำงานให้น่าอยู่ มีน้ำใจเปิดรับฟังความคิดเห็น มุ่งเน้นการสร้างแรงจูงใจให้คนในที่ทำงาน

มิตีที่ ๓ มุ่งประสิทธิผล คือ ผู้นำที่มุ่งให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ และผู้ร่วมงานพอใจ โดยยึดสถานการณ์เป็นหลัก มีประสิทธิภาพในการควบคุมทิศทางขององค์กรให้ออกมาดีตามเป้าหมายที่วางไว้ รวมถึงการบริหารจัดการเวลาที่เหมาะสม

ปัญญาพละ คือ ผู้บริหารจะต้องหมั่นพัฒนาตนเองฝึกฝนเพิ่มพูนความรู้และทักษะต่างๆ อยู่เสมอ สร้างวัฒนธรรมที่สนับสนุนการเรียนรู้แก่ผู้ร่วมงานโดยการจัดอบรมหรือสัมมนาในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน เพื่อนำความรู้และประสบการณ์ที่ผ่านการฝึกฝนและพัฒนา มาปรับใช้ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายงานที่กำหนดไว้

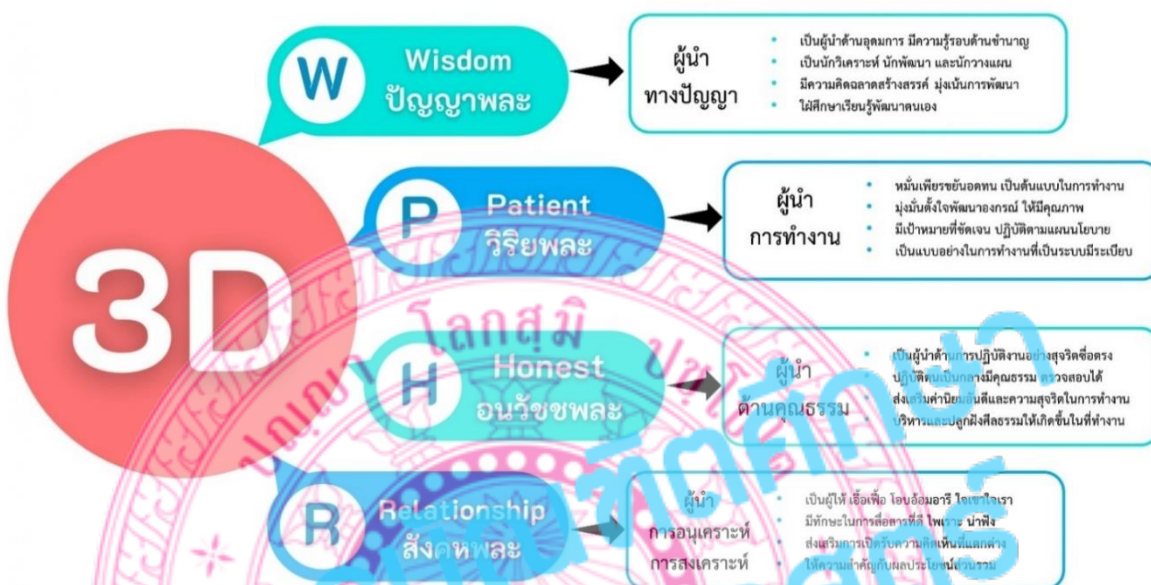
วิริยพละ คือ ผู้บริหารต้องตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัดขยันหมั่นเพียรและอดทน มีความคิดสร้างสรรค์ มีเป้าหมายชัดเจนในการทำงาน ให้ความสำคัญของผลประโยชน์ต่อคนหมู่มากเป็นหลัก และมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาแบบตรงจุด มีความมุ่งมั่นในการทำงาน บริหารงานด้วยความเพียรพยายาม ตั้งใจพัฒนาและต่อยอดระบบการทำงาน เป็นผู้ไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น โดยเฉพาะปัญหาทางการเมืองและสังคม

อนวัชพละ คือ ผู้บริหารต้องเป็นบุคคลที่เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับคนในองค์กรและประชาชน มีความตรงไปตรงมา ปฏิบัติหน้าที่โดยชอบธรรม คำนึงถึงผลประโยชน์ของพี่น้องประชาชนมากกว่าประโยชน์ส่วนตน บริหารงานอย่างโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ และผู้นำจะต้องไม่มีพฤติกรรมแบ่งพวกและไม่แสดงออกถึงความพอใจและไม่พอใจจนเกินควร ประพฤติปฏิบัติตนตามกฎหมายระเบียบและปฏิบัติต่อบุคคลในองค์กรอย่างเท่าเทียมกัน เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานและประชาชนมีส่วนร่วมในการแสดงออกทางความคิดและมีส่วนในการพัฒนาในทุกด้าน

สังคพพละ คือ ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำที่มีจิตใจดี เมตตา กรุณา โอบอ้อมอารี เข้าถึงใจ และเข้าถึงผู้ร่วมงาน มีความสามารถในการบริหารงานและบริหารคน สร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้ร่วมงานให้สามารถทำงานได้เป็นอย่างดี พร้อมส่งเสริมสนับสนุนและให้ความช่วยเหลือในเรื่องงานหรือแม้แต่เรื่องส่วนตัว ช่วยเหลือให้คำปรึกษาสอนให้ความรู้ในการบริหารงานและวิธีการการแก้ปัญหาเมื่อเจอกับความลำบาก รักษาสภาพจิตใจน้ำใจซึ่งกันและกันอยู่เสมอ

๔.๔.๒ องค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพลธรรมของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอลำดวน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” สามารถสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้ได้ดังนี้



แผนภาพที่ ๔.๒ องค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัย

ที่มา : สังเคราะห์โดยผู้วิจัย พระพุทธพร พุทธรุโร (ลพทองคำ)

จากแผนภาพที่ ๔.๒ องค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัยการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพลธรรมของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสาอำเภอลำดวน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีรายละเอียดดังนี้

การส่งเสริมการใช้หลักพละ ๔ (ปัญญาพละ, วิริยพละ, อนวัชชพละ, สังคหพละ) กับทฤษฎีภาวะผู้นำ “3D” ๓มิติ (มิติที่ ๑ มุ่งงานหรือมุ่งกิจสัมพันธ์, มิติที่ ๒ มุ่งสัมพันธ์ภาพหรือมิตรสัมพันธ์, มิติที่ ๓ มุ่งประสิทธิผล) เพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสาอำเภอลำดวน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นกระบวนการนำหลักธรรมและทฤษฎีในการสร้างนักบริหารและผู้นำที่มีคุณธรรมและพัฒนาภาวะผู้นำที่มีคุณภาพ

Wisdom = ปัญญาพละ ผู้นำทางปัญญา ผู้บริหารที่เป็นแบบอย่างในการพัฒนาตนเอง สนับสนุนการพัฒนาการเรียนรู้ มุ่งเน้นการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพอย่างสูงสุดด้วยการจัดการความรู้ โดยส่งเสริมการเรียนรู้พัฒนาตนเองในแต่ละวันให้เกิดความสามารถแบบองค์รวม ทั้งในงานเฉพาะด้านและงานอื่นๆ โดยการนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากการฝึกฝนมาปรับใช้และประยุกต์ให้สอดคล้องกับงานในองค์กร เพื่อให้งานออกมามีประสิทธิภาพสูงสุด

Patient = วิริยะพละ ผู้นำการทำงาน ผู้บริหารที่เป็นต้นแบบในการทำงาน สร้างวัฒนธรรมของการทำงานอย่างเต็มที่ด้วยความขยันหมั่นเพียร โดยเริ่มเป็นแบบอย่างของความขยันและความมุ่งมั่นในการทำงาน การสนับสนุนการตั้งเป้าหมายและการวางแผนเพื่อการทำงานที่เป็นระบบ และตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด

Honest = onest วัชชพละ ผู้นำด้านคุณธรรม ผู้บริหารที่มีคุณธรรม สร้างวัฒนธรรมของการทำงานด้วยความสุจริต ตรงไปตรงมาทำงานให้สอดคล้องกับกฎหมายหรือระเบียบของการบริหารงานเป็นหลัก ส่งเสริมค่านิยมความสุจริตมีคุณธรรมในการทำงาน เรียนรู้จากผลงานที่ทำอย่างสุจริต การสร้างระบบการตรวจสอบและประเมินผล ใช้ระบบการตรวจสอบและประเมินผลเพื่อให้ทราบถึงทิศทางขององค์กรว่าเดินไปตามแผนและนโยบายตามที่กำหนดไว้หรือไม่

Relationship = สังคหพละ ผู้นำการอนุเคราะห์การสงเคราะห์ ต้องเป็นผู้บริหารที่เป็นนักแบ่งปันและเสียสละ สนับสนุนและช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ร่วมงาน สนับสนุนการทำงาน การแก้ไขปัญหาาร่วมกัน การแบ่งปันความรับผิดชอบ และการสร้างบรรยากาศที่เต็มไปด้วยความเข้าใจและไว้วางใจกัน พร้อมทั้งจะช่วยเหลือทั้งในด้านความรู้สึกรักใคร่และเรื่องส่วนตัวให้ความสำคัญกับผลประโยชน์ส่วนรวม เปิดโอกาสและให้พื้นที่ในการแสดงออกทางความคิดเห็น การส่งเสริมการใช้หลักพลธรรมนี้ ต้องเป็นกระบวนการที่ปฏิบัติอย่างต่อเนื่องและมีการสนับสนุนให้ความร่วมมือจากทุกฝ่ายภายในองค์กรในระยะยาว เพื่อให้ผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสาอำเภอลำตาหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สามารถพัฒนาภาวะผู้นำได้อย่างมีประสิทธิภาพครอบคลุมและมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ความเจริญทางองค์กรได้อย่างเต็มที่

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายและข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพลธรรมของผู้บริหารเทศบาลเมือง ลำตาเสา อำเภอลำดวน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” มีวัตถุประสงค์การวิจัยดังนี้ ๑. เพื่อศึกษาระดับ ภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอลำดวน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๒. เพื่อศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างหลักพลธรรม กับภาวะผู้นำของผู้บริหาร เทศบาลเมือง ลำตาเสา อำเภอลำดวน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๓. ศึกษาปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำ ตามหลักพลธรรมของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอลำดวน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัย ได้สรุปผลการวิจัยซึ่งเป็นข้อค้นพบตามลำดับดังต่อไปนี้

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานวิธี คือการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจจากการเก็บแบบสอบถาม และการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยวิธีการสัมภาษณ์ เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน ๙ รูปหรือคน และใช้เทคนิคการวิเคราะห์ประกอบบริบท นำเสนอ เป็นความเรียงประกอบตารางแจกแจงความถี่ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อสนับสนุนข้อมูลเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารและบุคลากรของเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอลำดวน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน ๑๓๓ คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และวิเคราะห์ ความสัมพันธ์ระหว่างหลักพลธรรม (พละ ๔) กับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตา เสา อำเภอลำดวน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ทำการวิเคราะห์ด้วยการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรว่ามีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันหรือไม่ โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

๕.๒ อภิปรายผล

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

๕.๑.๑ ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพลธรรมของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ได้ผลสรุปการวิจัยเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ดังต่อไปนี้

๑) หลักพลธรรม (พละ ๔)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับภาวะผู้นำตามหลักพลธรรมของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านปัญญาพละ กำลังความรู้หรือความเฉลียวฉลาด รองลงมา ได้แก่ ด้านวิริยพละ กำลังแห่งความขยันหมั่นเพียร ด้านอนวัชพละ กำลังการทำงานโดยสุจริต และด้านสุดท้ายได้แก่ ได้แก่ ด้านสังคหพละ กำลังการสงเคราะห์ หรือมนุษยสัมพันธ์

๒) ทฤษฎีภาวะผู้นำ ๓ มิติ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านมุ่งงานหรือกิจสัมพันธ์ การให้ความสำคัญในเรื่องหน้าที่การงานหรือความสำเร็จของงาน รองลงมาได้แก่ ด้านมุ่งประสิทธิผล การพิจารณาในเรื่องความสำคัญในเรื่องใดก็ตามโดยยึดปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ และด้านสุดท้ายได้แก่ ด้านมุ่งประสิทธิผล การพิจารณาในเรื่องความสำคัญในเรื่องใดก็ตามโดยยึดปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์

๕.๑.๒ ความสัมพันธ์ระหว่างหลักพลธรรม กับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพลธรรมของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ได้ผลสรุปการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างหลักพลธรรม กับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ดังต่อไปนี้

๑) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์

หลักผล ๔ การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($R = .๕๑๕^{**}$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า หลักผล ๔ การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านมุ่งงานหรือกิจสัมพันธ์ “การให้ความสำคัญในเรื่องหน้าที่การงานหรือความสำเร็จของงาน” โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($R = .๕๓๗^{**}$)

หลักผล ๔ การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านมุ่งสัมพันธ์ภาพ หรือ มิตรสัมพันธ์ “การให้ความสำคัญเรื่องมิตรภาพของคนในองค์กร” โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับน้อย ($R = .๔๗๔^{**}$)

หลักผล ๔ การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านมุ่งประสิทธิผล “การพิจารณาในเรื่องความสำคัญในเรื่องใดก็ตามโดยยึดปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์” โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับน้อย ($R = .๔๑๔^{**}$)

๒) ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ ๑ หลักผล ๔ มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า หลักผล ๔ กับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($R = .๕๑๕^{**}$)

หลักผล ๔ มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า หลักผล ๔ กับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านมุ่งงานหรือกิจสัมพันธ์ “การให้ความสำคัญในเรื่องหน้าที่การงานหรือความสำเร็จของงาน” โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($R = .๕๓๗^{**}$)

หลักผล ๔ มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า หลักผล ๔ กับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านมุ่งสัมพันธ์ภาพ หรือ มิตรสัมพันธ์ “การให้ความสำคัญเรื่องมิตรภาพของคนในองค์กร” โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับน้อย ($R = .๔๗๔^{**}$)

หลักผล ๔ มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า หลักผล ๔ กับการพัฒนา

ภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านมุ่งประสิทธิผล “การพิจารณาในเรื่องความสำคัญในเรื่องใดก็ตาม โดยยึดปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์” โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับน้อย ($R = .๔๑๔^{**}$)

สมมติฐานที่ ๒ หลักปัญญาพละ มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า หลักปัญญาพละ โดยภาพรวม กับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับน้อย ($R = .๓๑๐^{**}$)

หลักปัญญาพละ มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มุ่งงานหรือกิจสัมพันธ์ “การให้ความสำคัญในเรื่องหน้าที่การงานหรือความสำเร็จของงาน” มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับน้อย ($r = .๓๑๘^{**}$)

หลักปัญญาพละ มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มุ่งสัมพันธ์ภาพ หรือ มิตรสัมพันธ์ “การให้ความสำคัญเรื่องมิตรภาพของคนในองค์กร” มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับน้อย ($r = .๒๗๐^{**}$)

หลักปัญญาพละ มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มุ่งประสิทธิผล “การพิจารณาในเรื่องความสำคัญในเรื่องใดก็ตาม โดยยึดปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์” มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับน้อย ($r = .๒๗๓^{**}$)

สมมติฐานที่ ๓ หลักวิริยะพละ มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า หลักวิริยะพละ โดยภาพรวม กับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับน้อย ($R = .๓๒๔^{**}$)

หลักวิริยะพละ มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มุ่งงานหรือกิจสัมพันธ์ “การให้ความสำคัญในเรื่องหน้าที่การงานหรือความสำเร็จของงาน” มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับน้อย ($r = .๓๕๕^{**}$)

หลักวิริยะพละ มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มุ่งสัมพันธ์ภาพ หรือ มิตรสัมพันธ์ “การให้ความสำคัญเรื่องมิตรภาพของคนในองค์กร” มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับน้อย ($r = .๓๑๒^{**}$)

หลักวิริยะพละ มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา **มุ่งประสิทธิผล “การพิจารณาในเรื่องความสำคัญในเรื่องใดก็ตาม โดยยึดปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์”** มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับน้อย ($r = .๒๔๘^{**}$)

สมมติฐานที่ ๔ หลักอนวัชพะละ มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าหลักอนวัชพะละ โดยภาพรวม กับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($R = .๕๗๗^{**}$)

หลักอนวัชพะละ มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการทดสอบสมมติฐาน **มุ่งงานหรือกิจสัมพันธ์ “การให้ความสำคัญในเรื่องหน้าที่การงานหรือความสำเร็จของงาน”** มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับน้อย ($r = .๕๙๕^{**}$)

หลักอนวัชพะละ มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา **มุ่งสัมพันธ์ภาพ หรือ มิตรสัมพันธ์ “การให้ความสำคัญเรื่องมิตรภาพของคนในองค์กร”** มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($r = .๕๒๔^{**}$)

หลักอนวัชพะละ มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา **มุ่งประสิทธิผล “การพิจารณาในเรื่องความสำคัญในเรื่องใดก็ตาม โดยยึดปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์”** มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับน้อย ($r = .๔๘๓^{**}$)

สมมติฐานที่ ๕ หลักสังคพะละ มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าหลักสังคพะละ โดยภาพรวม กับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($R = .๕๘๙^{**}$)

หลักสังคพะละ มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา **มุ่งสัมพันธ์ภาพ หรือ มิตรสัมพันธ์ “การให้ความสำคัญเรื่องมิตรภาพของคนในองค์กร”** มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($r = .๖๑๔^{**}$)

สรุป หลักผล ๔ โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร เทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับปานกลาง ($R = .51^{**}$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า หลักผล ๔ โดยภาพรวม การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง

๕.๑.๓ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ สำหรับการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพลธรรมของผู้บริหาร เทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

จากการวิจัยเรื่องการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพลธรรมของผู้บริหาร เทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้ทราบถึงปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

๑) ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพลธรรมของผู้บริหาร เทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอ ลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๑. มีการจำกัดการรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน และยังยึดมั่นในวิธีการที่เคยปฏิบัติมา
๒. กังวลและกลัวความเสี่ยงหรือความผิดพลาดจนไม่กล้าตัดสินใจ
๓. ปัญหาด้านมนุษยสัมพันธ์ในที่ทำงาน การสื่อสารที่ไม่ชัดเจน

๒) ข้อเสนอแนะในการส่งเสริมหลักผล ๔ กับการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพลธรรมของผู้บริหาร เทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ดังต่อไปนี้

๑. หลักผล ๔ เป็นหลักธรรมที่บุคคลที่ขึ้นชื่อว่าเป็นผู้นำนั้นสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานและการดำเนินชีวิต ผล ๔ นี้เป็นหลักธรรมที่เหมาะสมแก่การประกอบอาชีพ การทำงาน การศึกษา โดยเป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติมีความมั่นใจและกำลังในการทำงาน บริหารงานต่าง ๆ รวมถึงการดำเนินชีวิต อีกทั้งยังเสริมสร้างให้ผู้ปฏิบัติมีกำลังมีคุณธรรมประพฤติตน วางตัวได้อย่างเหมาะสมได้กับทุกสถานการณ์

๒. หลักปัญญาพละ กำลังแห่งปัญญา ผู้บริหารจะต้องฝึกฝนตนเองให้มีความรู้เฝ้ารู้และเฝื่อนเรียนรู้เสมอจนเกิดภูมิแห่งปัญญาคือความรู้รอบด้าน ฉลาดคิด ฉลาดทำอย่างสร้างสรรค์ การทำงาน และการดำเนินชีวิตจำเป็นที่จะต้องอาศัยกำลังแห่งปัญญาเพื่อเป็นเครื่องนำทางไปสู่จุดหมายหรือความสำเร็จ ทั้งในเรื่องการทำงานและดำเนินชีวิต

๓. หลักวิริยะพละ กำลังแห่งความขยันหมั่นเพียรความอดทน ผู้บริหารต้องมีความขยันทำงานอย่างหนักมีความอดทนและความตั้งใจที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ตามแผนนโยบายที่กำหนดไว้ เป็นต้นแบบและตัวอย่างในการทำงาน

การมีความขยันหมั่นเพียรและความอดทนเป็นคุณลักษณะที่สำคัญสำหรับความสำเร็จในด้านการงานและการดำเนินชีวิต

๔. หลักอณวัชพละ กำลังแห่งความสุจริต ผู้บริหารต้องมีความซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง ซื่อสัตย์ และซื่อตรงต่อผู้ร่วมงานและผู้อื่น โดยไม่มีกระทำการอันทำผิดกฎหมายหรือการละเมิดค่านิยมทางจริยธรรมใดๆ นอกจากนี้ยังรวมถึงการปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานทางวิชาชีพในการดำเนินงานอย่างสุจริตและเพื่อผลประโยชน์ของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง การทำงานด้วยความสุจริตจะสร้างความเชื่อมั่นและเคารพจากผู้ร่วมงานและสังคมในระยะยาว โดยจะเป็นกำลังเสริมสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมในองค์กรและสังคมให้เป็นที่ยอมรับและนำไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน

๕. หลักสังเคราะห์หละ กำลังแห่งการอนุเคราะห์การสงเคราะห์ ผู้บริหารจะต้องมีการสนับสนุนและช่วยเหลือผู้ร่วมงานที่อยู่ในสถานการณ์ที่ยากลำบากหรือเผชิญกับปัญหาต่างๆ ในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการให้ความช่วยเหลือทางด้านอารมณ์ ทางจิตใจ การให้คำปรึกษา สนับสนุนสอนสั่งให้ความรู้พัฒนาทักษะในการทำงาน เป้าหมายของการอนุเคราะห์สงเคราะห์คือการช่วยให้ผู้ร่วมงานมีสภาพจิตใจที่ดีและสามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและทำงานได้อย่างมั่นใจ

๓) ข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพลธรรมของผู้บริหาร เทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดนครราชสีมา

๑. ผู้บริหารควรเปิดใจยอมรับสิ่งใหม่ๆ ยอมรับการเปลี่ยนแปลง โดยการตระหนักถึงความจำเป็นของการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน และยอมรับว่าการทำสิ่งใดๆ แบบเดิม ๆ อาจไม่ใช่ทางเลือกที่ดีเสมอไป และควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองโดยการเรียนรู้ฝึกฝนพัฒนาทักษะใหม่ๆ ที่เกี่ยวกับการบริหารงานของตนเอง เช่น เรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ การฝึกทักษะใหม่ๆ รวมถึงการทำงานร่วมกับผู้อื่นที่มีทักษะและความรู้ที่แตกต่างออกไปสามารถเปิดโอกาสได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองได้

๒. ผู้บริหารต้องเป็นคนที่มีผลทางอารมณ์ การควบคุมอารมณ์เป็นทักษะสำคัญที่เกี่ยวข้องกับความเป็นผู้นำอย่างมาก ผู้นำที่ควบคุมอารมณ์ได้ดีจะสามารถจัดการกับความคิดและอารมณ์ของตนเองภายใต้แรงกดดันได้เป็นอย่างดี โดยจะไม่ทำลายบรรยากาศในการทำงาน และสามารถผลักดันให้ทีมในองค์กรให้ทำหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น สร้างสัมพันธ์อันดีในการทำงานและอยู่ร่วมกัน

๓. ผู้บริหารต้องมีการสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ร่วมงานหรือคนในองค์กร ให้มีกำลังใจ โดยการใช้คำพูดที่ไพเราะใช้คำพูดด้วยความเป็นกลางต่อทุกฝ่าย พูดคำยินดีและขอบคุณต่อความพยายามในการทำงานของผู้ร่วมงานและแสดงความยินดีต่อความสำเร็จของผู้ร่วมงาน ให้ความเข้าใจ

รับฟังปัญหาหรือความกังวลของผู้ร่วมงาน สร้างบรรยากาศที่น่าอยู่ทั้งภายในสถานที่ทำงานและนอกสถานที่ สนับสนุนการสร้างกิจกรรมหรือกิจกรรมประจำวันที่ส่งผลในเชิงบวกทางอารมณ์

๔. ผู้บริหารต้องทำการวิเคราะห์และวางแผนประมาณการเงินงบประมาณหรือทรัพยากรที่ต้องใช้ เพื่อให้ทราบถึงความต้องการทรัพยากรในการพัฒนาบุคลากร แล้วดำเนินการจัดของบประมาณหรือทรัพยากรไปที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยปฏิบัติตามขั้นตอนและกระบวนการต่าง ๆ ตามเกณฑ์และระเบียบ

๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาค้นคว้าข้อมูลการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพลธรรมของผู้บริหารเทศบาลเมือง ลำตาเสา อำเภอลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” มีประเด็นที่จะนำมาอภิปรายผลดังต่อไปนี้

๕.๒.๑ ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

จากผลการวิจัย การพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพลธรรมของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยแสดงให้เห็นว่า กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำของเทศบาลเมืองลำตาเสา ได้ให้ความสำคัญกับการบริหารตนเอง บริหารงาน และบริหารคน ให้ความสำคัญต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มุ่งมั่นพัฒนาศักยภาพและพัฒนาความรู้เกี่ยวกับงาน เพื่อให้ปฏิบัติตามกฎระเบียบและกฎเกณฑ์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระประสิทธิ์ สุเชิโต (บุญหนา) ได้วิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำทางการเมืองของผู้นำท้องถิ่นในองค์การบริหารตำบลกุดน้ำใส อำเภोजัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ” ผลการวิจัยพบว่า ผู้นำท้องถิ่นควรยึดถือหลักการและการบริหารจัดการองค์การอย่างมีขั้นตอนวางนโยบายที่มีเป้าหมายและคุ้มค่า มีจิตใจโอบอ้อมอารี และเสียสละแสดงภาวะผู้นำต่อเพื่อนร่วมงานด้วยความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ กำหนดนโยบายในการบริหารบริหารงานอย่างเหมาะสมทั้งด้านเวลาและงบประมาณ นำนโยบายไปปฏิบัติตามกรอบเวลา ประสานงานกับทุกองค์กรและทุกภาคส่วน และสามารถปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละบุคคลได้อย่างเหมาะสม^๑ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นายธีรวิทย์ ทองนอก ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเชิงพุทธบูรณาการ ของเทศบาลเมืองหนองปรือ จังหวัดชลบุรี” ผลการวิจัยพบว่า เทศบาลเมืองหนองปรือ จังหวัดชลบุรี การนำหลักพุทธธรรมบูรณาการเข้ากับการบริหารจัดการเทศบาลเมืองหนองปรือให้สามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผ่านการ

^๑ พระประสิทธิ์ สุเชิโต (บุญหนา) “ภาวะผู้นำทางการเมืองของผู้นำท้องถิ่นในองค์การบริหารตำบลกุดน้ำใส อำเภोजัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ” วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๔).

ดำเนินโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ ดังนี้ (๑) การบริหารจัดการองค์การด้วยการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของเทศบาลเมืองหนองปรือ ให้มีการยึดมั่น และประพฤติปฏิบัติดำรงตนอยู่ในหลัก พุทธธรรม คุณธรรม และจริยธรรม อย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับหลักสังคหวัตถุ ๔ หลักกอธิบาท ๔ และหลักโลกบาลธรรม (๒) การบริหารจัดการองค์การแบบมุ่งเน้นการมีส่วนร่วม โดยการพัฒนาศักยภาพและสร้างโอกาสให้ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารราชการ ซึ่งสอดคล้องกับหลักการบริหารนิยธรรม ๗ หลักสัปปุริสธรรม ๗ และหลักอริยสัจ ๔ (๓) การบริหารจัดการองค์การ ด้วยการเสริมสร้างจริยธรรม โดยกำหนดให้มีการสอดแทรกกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับหลักพุทธธรรมไว้ในโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ ครั้งละน้อย ๆ แต่บ่อย ๆ และต่อเนื่องตามความเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับหลักพรหมวิหาร ๔ สำหรับองค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คือ ผลสำเร็จที่เทศบาลเมืองหนองปรือได้รับนั้นมาจากการที่เทศบาลเมืองหนองปรือได้มีการนำหลักโลกบาลธรรมไปใช้ในการบริหารจัดการองค์การให้สามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด และ **ราเชนทร์ นพณัฐวงศ์** ได้วิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำในการบริหารงานปกครองส่วนท้องถิ่นกรณีศึกษา: องค์การบริหารส่วนตำบลแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี” ผลการวิจัยพบว่า ๑) ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อภาวะผู้นำในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เกิดจากการที่ผู้บริหารใช้นโยบายการยกระดับจิตสำนึกและแรงจูงใจของผู้ร่วมงานให้มีอุดมคติ และมีคุณค่าทางจริยธรรมที่สูงขึ้น เพื่อให้บรรลุผลตามจุดมุ่งหมายของการทำงาน ๒) ด้านข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี บุคลากรมีข้อเสนอแนะที่สำคัญ คือ ผู้บริหารควรสร้างจุดยืนและอุดมการณ์ที่แน่วแน่ในด้านการสื่อสารในองค์กร การพัฒนาด้านมนุษย์สัมพันธ์การศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ และความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำให้มากที่สุด รวมถึงการให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ^๒ สมยศ รัตนปริยานุช ได้วิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาลตำบลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของเทศบาลตำบล ในจังหวัดนครราชสีมา” ผลการวิจัยพบว่า ๑) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาลตำบล ในจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านภาวะผู้นำวิบุรุษ รองลงมา ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำที่ใช้ปัญญา ด้านภาวะผู้นำนักปฏิรูป ด้านภาวะผู้นำการปฏิบัติตามลำดับ ๒) ภาวะผู้นำกับลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาลตำบล ในจังหวัดนครราชสีมา ด้านภาวะผู้นำนักปฏิรูป ด้านภาวะผู้นำการปฏิบัติ ด้านภาวะผู้นำวิบุรุษ และด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ส่งผลต่อประสิทธิผลของเทศบาลตำบล ในจังหวัดนครราชสีมาอย่างมีนัยสำคัญทาง

^๒ ราเชนทร์ นพณัฐวงศ์ “ภาวะผู้นำในการบริหารงานปกครองส่วนท้องถิ่นกรณีศึกษา: องค์การบริหารส่วนตำบลแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี”, วารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย ปีที่ ๑๐ ฉบับที่ ๓ (๒๕๖๑).

สถิติที่ ระดับ ๐.๐๕ ๓) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงควรมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ดังนั้น การเสริมสร้างการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้นควรนำไปเป็นส่วนในการฝึกอบรมในระดับบริหาร เป็นการเพิ่มศักยภาพให้กับผู้นำเพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จในทุกสถานการณ์^๓

๕.๒.๒ ความสัมพันธ์ระหว่างหลักพลธรรม ๔ กับการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพลธรรมของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักพลธรรม ๔ กับการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพลธรรมของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ทั้ง ๔ ด้าน โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง คือ ๑) ปัญญาพล พลังความรู้หรือความเฉลียวฉลาด ๒) วิริยพล พลังแห่งความขยันหมั่นเพียร ๓) อนวัชพล พลังการทำงานโดยสุจริต ๔) สังคหพล พลังการสงเคราะห์ มนุษย์สัมพันธ์ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง กล่าวคือ พล หรือกำลังแห่งคุณธรรม ๔ ประการนี้ เป็นข้อปฏิบัติที่ทำให้ผู้นำหรือนักบริหารปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นั่นก็คือ ผู้นำจะสามารถวางแผนงาน จัดองค์กร แต่งตั้งบุคลากรอำนวยการ และสามารถควบคุมองค์กรให้ได้ผู้นำคนนั้นต้องมีความฉลาด ขยัน สุจริต และมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ นายอำนาจ มลสิน ได้วิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธบูรณาการขององค์กรธุรกิจ ผลผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ญี่ปุ่นในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร” ผลการวิจัยพบว่า ผู้นำองค์กรธุรกิจผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ญี่ปุ่นในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร มีหลักในการปฏิบัติงานตามแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformation Theories) คือ (๑) ผู้นำมีอำนาจอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน (๒) การเปลี่ยนสภาพหรือเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง (๓) พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น สภาพปัญหาของผู้นำองค์กรธุรกิจผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ญี่ปุ่นในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร เป็นปัญหาหลักการพื้นฐานของภาวะผู้นำ แบ่งออกเป็น ๓ อย่างคือ (๑) พฤติกรรมการใช้อำนาจที่เอื้อประโยชน์เฉพาะตนและพวกพ้อง เลือกปฏิบัติ(๒) ขาดวุฒิภาวะทางอารมณ์ไม่ฉลาดทางอารมณ์ขาดปียวาจา ขาดการแบ่งปัน ขาดเมตตาและ (๓) ขาดการเสริมสร้างความรู้ความสามารถในงาน ทำให้ขาดการประสานความร่วมมือและเกิดการแปลกแยกในองค์กรดังนั้นผู้วิจัยจึงขอเสนอหลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างภาวะของผู้นำได้แก่ หลักทศพิธราชธรรม^๔ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระปัญญา โชติธมโม

^๓ สมยศ รัตนปริยานุช “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาลตำบลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของเทศบาลตำบล ในจังหวัดนครราชสีมา”, วารสารมหาจุฬานาครทรรณ, ปีที่ ๙ ฉบับที่ ๘ (สิงหาคม ๒๕๖๕).

^๔ นายอำนาจ มลสิน, “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธบูรณาการขององค์กรธุรกิจ ผลผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ญี่ปุ่นในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๓).

(แก้วหางค์) ได้วิจัยเรื่อง "ภาวะผู้นำตามหลักปาปนิกรรมของผู้บริหารเทศบาลเมืองท่าเรือพระแท่น อำเภอต่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี" ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำตามหลักปาปนิกรรมของผู้บริหารเทศบาลเมือง ท่าเรือพระแท่น อำเภอต่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี

๑) ด้านจักขุมา (วิสัยทัศน์) ผู้บริหารควรเข้าใจทิศทางของแผนและวิสัยทัศน์ขององค์กร และเพื่อสื่อสารต่อไปยังผู้ใต้บังคับบัญชาโดยการทำความเข้าใจหลักการบริหาร ๒) ด้านวิจิโร (ความสามารถด้านการบริหาร) ผู้บริหารควรปรับเปลี่ยนทัศนคติของผู้บริหารให้มีใจเปิดกว้างและต้องมีการบริหารในด้านต่างๆ ให้เสมอภาคกันให้กับพนักงาน และสามารถแก้ไขร่วมกับการพัฒนารวมทั้งสร้างแรงจูงใจและจริงจังในการปฏิบัติ ๓) ด้านนิสสยสัมปันโน (มนุษยสัมพันธ์) ผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีก็จะเป็นบุคคลที่สามารถเข้ากับผู้อื่นได้ง่ายมีจิตสาธารณะที่เป็นที่รักใคร่ของผู้อื่นใครเห็นใครก็อยากอยู่ใกล้ ควรเอาใจใส่บุคลากรสร้างความเชื่อมั่นและสร้างความผูกพันให้ทุกคนในองค์กร^๕ ซึ่งสอดคล้อง กับงานวิจัยของ เกียรติศักดิ์ สุขเหลือ้ง ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาภาวะผู้นำวิถีพุทธในยุคโลกาภิวัตน์” ผลการวิจัยพบว่า ๑. ลักษณะภาวะผู้นำในยุคปัจจุบัน ภาวะผู้นำควรมุ่งเป้าหมายในการเป็นผู้นำที่ใช้หลักไตรสิกขาเพื่อก่อให้เกิดความเจริญในศีล สมาธิ ปัญญา เพื่อมุ่งสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์รองลงมาคือเป็นผู้นำที่ใช้หลักธรรมาภิบาล ผู้นำแบบเครือข่าย ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้นำในการมีส่วนร่วม ผู้นำที่ขอคำปรึกษาผู้นำแบบออกคำสั่ง และเป็นผู้นำที่ไม่มีความชัดเจนในการตัดสินใจ

๒. หลักพุทธธรรมในการพัฒนาภาวะผู้นำ วิถีพุทธ พบว่า หลักธรรมและหลักปฏิบัติทางพระพุทธศาสนาที่มีส่วนในการส่งเสริมการพัฒนาภาวะผู้นำในสังคมปัจจุบัน ได้แก่ หลักเบญจศีล ๕ หลักเบญจธรรม ๕ หลักสัปปริสธรรม ๗ หลักอิทธิบาท ๔ หลักสังคหวัตถุ ๔ หลักอริยมรรคมีองค์ ๘ และหลักสมถวิปัสสนา โดยหลักพุทธธรรมเหล่านี้เป็นคุณธรรมสำหรับพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อก่อให้เกิดความเจริญในศีล สมาธิ ปัญญา ๓.รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำวิถีพุทธในยุคโลกาภิวัตน์ พบว่าการพัฒนาภาวะผู้นำวิถีพุทธในยุคโลกาภิวัตน์ต้องนำหลักพุทธธรรม คือหลักเบญจศีล ๕ หลักเบญจธรรม ๕ หลักสัปปริสธรรม ๗ หลักอิทธิบาท ๔ หลักสังคหวัตถุ ๔ หลักอริยมรรคมีองค์ ๘ และหลักสมถวิปัสสนา ตามตัวแบบ Synthesis Model มาบูรณาการเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำ อันจะก่อให้เกิดการพัฒนาภาวะผู้นำวิถีพุทธในยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งเป็นการพัฒนาผู้นำให้สมบูรณ์ด้วยศีล สมาธิปัญญา อันเป็นกระบวนการพัฒนามนุษย์ทั้งทางกาย วาจา ทางจิตใจ อารมณ์และสติปัญญา โดยมีจุดมุ่งหมายในการพัฒนาผู้นำให้ สามารถบริหารตน บริหารคน บริหารงาน เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายองค์กรด้วยความมี

^๕ พระปัญญา โชติธมโม (แก้วหางค์) ได้วิจัยเรื่อง "ภาวะผู้นำตามหลักปาปนิกรรมของผู้บริหารเทศบาลเมืองท่าเรือพระแท่น อำเภอต่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี" วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๒).

คุณภาพและคุณธรรม^๖ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระครูใบฎีกาเข็มปัตต์ สุทธิธมโม (พิชญกิตติกุล) ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารการพัฒนาตามแนวทางของหลักพล ๔ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอตอนเจดีย์จังหวัดสุพรรณบุรี” ผลการวิจัยพบว่า การบริหารการพัฒนา ด้านนโยบาย ต้องมีการส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานที่ชัดเจนเพื่อความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน โดยหน่วยงานยึดมั่นตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในการทำงาน มีนโยบายตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ และต้องมีการนำนโยบายมาสู่ภาคปฏิบัติโดยยึดประชาชนเป็นหลักมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในเรื่องของนโยบายอย่างแท้จริง ควรนำเทคนิคการฝึกอบรมที่ทำให้เกิดกระบวนการคิดเป็นลำดับ มีความคิดแบบองค์รวมอย่างเป็นระบบโดยอาศัยวิธีการที่สอดคล้องกับงานที่ทำให้ได้คำตอบถูกต้องกับการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม^๗

๕.๒.๓ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ สำหรับการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพลธรรมของผู้บริหาร เทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอลำดวน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

จากการศึกษา ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ สำหรับการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพลธรรมของผู้บริหาร เทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอลำดวน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา คือ ผู้บริหารต้องหมั่นเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแสดงความคิดเห็นจะช่วยเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้างและสร้างสรรค์ขึ้น หมั่นสร้างวัฒนธรรมที่สนับสนุนการสื่อสารอย่างชัดเจนและเปิดเผย การใช้ช่องทางที่เหมาะสมเพื่อสื่อสาร สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระปัญญา โชติธมโม (แก้วหาวงค์) ได้วิจัยเรื่อง "ภาวะผู้นำตามหลักปาปนิกรรมของผู้บริหาร เทศบาลเมืองท่าเรือพระแท่น อำเภอนครชัยศรี จังหวัดกาญจนบุรี" ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารควรเข้าใจทิศทางของแผนและวิสัยทัศน์ขององค์กร และเพื่อสื่อสารต่อไปยังผู้ใต้บังคับบัญชาโดยการทำความเข้าใจหลักการบริหาร ผู้บริหารควรปรับเปลี่ยนทัศนคติของผู้บริหารให้มีใจเปิดกว้างและต้องมีการบริหารในด้านต่างๆ ให้เสมอภาคกันให้กับพนักงาน และสามารถแก้ไขร่วมกับการพัฒนารวมทั้งสร้างแรงจูงใจ และจริงจังในการปฏิบัติ ผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีก็จะเป็นบุคคลที่สามารถเข้ากับผู้อื่นได้ง่ายมีจิตสาธารณะที่เป็นที่รักใคร่ของผู้อื่นใครเห็นใครก็อยากอยู่ใกล้ ควรเอาใจ

^๖ เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง, “การพัฒนาภาวะผู้นำวิถีพุทธในยุคโลกาภิวัตน์”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, ๒๕๕๗).

^๗ พระครูใบฎีกาเข็มปัตต์ สุทธิธมโม (พิชญกิตติกุล) “การบริหารการพัฒนาตามแนวทางของหลักพล ๔ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอตอนเจดีย์จังหวัดสุพรรณบุรี” วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๔).

ใส่บุคลากรสร้างความเชื่อมั่นและสร้างความผูกพันให้ทุกคนในองค์กร” ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นางสาวพรพิมล แก้วอ่อน ได้วิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ ๒๑ ตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตร ของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนฟ้าอุดม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต ๓” ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารควรหมั่นแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เรียนรู้หลักการพูดและการใช้ภาษาหมั่นฝึกฝนพัฒนาทักษะในการพูดเพื่อให้สามารถสื่อสารให้ทุกคน ในองค์กรทราบนโยบายไปในทิศทางเดียวกัน ผู้บริหารควรมีหลักมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เพื่อให้สามารถ พึ่งพาอาศัยคนอื่นได้จากความ สัมพันธ์ที่ดีนั้น การลดความขัดแย้งในองค์กร การรู้จักการผูกใจ การสร้างความเชื่อ ค่านิยม และความคาดหวังร่วมกัน ทำงานด้วยความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้^๙ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาศรีณญ อุทโยโร (ปิ่นอำคา), และคณะ ได้วิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำตามหลักพละ ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕” ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารต้องมีความเสียสละ แบ่งปัน ด้วยใจที่โอบ อ้อมอารีมีวิจิที่สุภาพไพเราะ สงเคราะห์บุคลากรทุกคน และปฏิบัติตนเสมอต้นเสมอปลายให้สมควร แก่ฐานะของตน ด้านการแบ่งปันนั้น ผู้บริหารต้องให้คำแนะนำและคำปรึกษาที่ดีแก่บุคลากร ให้ความ ช่วยเหลือเมื่อบุคลากรประสบกับปัญหา ควรให้ทั้งกำลังใจ และให้ทั้งสิ่งที่เป็นวัตถุช่วยเหลือตามกำลัง บนพื้นฐานที่ถูกต้องเหมาะสม^{๑๐}

^๙ พระปัญญา โชติธมโม (แก้วหลวงค์) "ภาวะผู้นำตามหลักปาปนิคธรรมของผู้บริหารเทศบาลเมือง ทำเรือพระแท่น อำเภอนาทมกา จังหวัดกาญจนบุรี" วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๒).

^๙ นางสาวพรพิมล แก้วอ่อน, “แนวทางการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ ๒๑ ตามหลักทฤษฎี ปาปนิคสูตร ของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนฟ้าอุดม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต ๓”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ๒๕๖๔),

^{๑๐} พระมหาศรีณญ อุทโยโร (ปิ่นอำคา), และคณะ “ภาวะผู้นำตามหลักพละ ๔ ของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕”, วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี, ปีที่ ๒ ฉบับที่ ๒ (๒๕๖๒)

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพลธรรมของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายดังนี้

๑. สนับสนุนการศึกษาและการอบรม จัดกิจกรรมการฝึกฝนและการพัฒนาทักษะแบบองค์รวมให้แก่ผู้นำเพื่อเสริมสร้างความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่ของแต่ละคนที่แตกต่างกันออกไป สร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้างและส่งเสริมการสนทนาหารือและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

๒. กำหนดวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการเรียนรู้สร้างวัฒนธรรมที่เปิดโอกาสให้ผู้นำเรียนรู้จากความสำเร็จและความล้มเหลว เสริมสร้างการแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ในองค์กร ส่งเสริมความโปร่งใสและความรับผิดชอบต่อนัก

๓. กำหนดนโยบายและแนวทางการปฏิบัติที่ส่งเสริมการพัฒนาภาวะผู้นำให้มีคุณภาพ โดยการให้ความสนับสนุนจากผู้บริหารสูงสุดในองค์กร อาจเป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างองค์กรหรือการเข้าร่วมกิจกรรมที่เกี่ยวกับการส่งเสริมภาวะผู้นำกับส่วนงานภายนอก

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพลธรรมของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติดังนี้

๑. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาภาวะผู้นำ ควรศึกษาผลการวิจัย และนำองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยไปประกอบการวางแผนเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารในฝ่ายปกครอง

๒. วางคนให้เหมาะสมกับงาน การมีส่วนร่วมในการรับทราบนโยบายแผนพัฒนา ภาวะเปียบ ข้อบังคับต่าง ๆ กับบุคลากรเพื่อเพิ่มศักยภาพในการบริหารองค์กร

๓. สร้างโปรแกรมการฝึกอบรมและพัฒนาภาวะผู้นำที่เน้นคุณธรรมและจริยธรรม เช่น การอบรมในเรื่องของความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ และความเป็นธรรมต่อผู้ในองค์กรและชุมชน

๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพลธรรมของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

๑. ควรทำการวิจัยในเรื่องนี้ในเขตการปกครองอื่น ๆ เพื่อให้ได้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ที่หลากหลาย อันจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานและบ้านเมืองหรือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต่อไป

๒. ควรศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับกลยุทธ์ในการพัฒนาภาวะผู้นำทั้งในทฤษฎีและหลักธรรมอื่น ๆ ทางพระพุทธศาสนาในท้องถิ่นอื่น ๆ เพื่อให้ได้ความรู้ใหม่ๆ ที่กว้างขึ้นและให้ทราบถึงวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำที่ต่างออกไป

๓. ควรทำการศึกษาและทำวิจัยเพิ่มในระดับมหภาค หรือกลุ่มประชากรที่มีขนาดกว้างมากขึ้น เช่น พื้นที่ที่ใหญ่ขึ้น ประชาชนทั่วไป หรือ กลุ่มผู้บริหารในระดับท้องถิ่นทั่วประเทศต่อไป



บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย

ข. ข้อมูลวิทยานิพนธ์

(๑) หนังสือ:

คณาจารย์สำนักพิมพ์เลียงเชียง. **นวโกวิท**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เลียงเชียง. ๒๕๕๒.

จุมพล หนิมพานิช. **ผู้นำอำนาจและการเมืองในองค์กร**. พิมพ์ครั้งที่ ๓ มหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัซโซทัยธรรมาธิราช. ชวากาญจน์ : นนทบุรี, ๒๕๕๑.

ช่วงโชติ พันธุเวช. **การจัดการคุณภาพ**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, ๒๕๕๒

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. **ภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารองค์กร: แนวคิด ทฤษฎีและ กรณีศึกษา**. กรุงเทพมหานคร : ปัญญาชน, ๒๕๖๑.

ทวิช เปล่งวิทยา. **จิตวิทยาผู้นำ**. กรุงเทพมหานคร : รุ่งเรืองสาส์นการพิมพ์, ๒๕๓๐.

เนตร์พัฒนา ยาวีราช. **ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์**. พิมพ์ครั้งที่ ๗. กรุงเทพมหานคร : บริษัททริปปี้ลกรุ๊ปจำกัด, ๒๕๕๒

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๓ เทศบาลเมืองเมืองลำตาเสา อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. เอกสารเย็บเล่ม

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ (แก้ไขครั้งที่ ๒/๒๕๖๖) เทศบาลเมืองเมืองลำตาเสา อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. เอกสารเย็บเล่ม.

พระเทพโสภณ (ประยูร ฐมจิตโต). **คุณธรรมสำหรับนักบริหาร**. กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภาและสถาบันบันลือธรรม, ๒๕๕๐.

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ฐมจิตโต). **พุทธวิธีบริหาร**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). **ธรรมานุชีวิต พุทธจริยธรรมเพื่อชีวิตที่ดีงาม**. พิมพ์ครั้งที่ ๒๔๒. กรุงเทพมหานคร : สหธรรมิก, ๒๕๖๗.

_____. **พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์**. พิมพ์ครั้งที่ ๒๔. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ผลิธัมม์, ๒๕๕๘.

_____. **ภาวะผู้นำ : ความสำคัญต่อการพัฒนาคนพัฒนาประเทศ**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ธรรมดา, ๒๕๔๖.

_____. **ภาวะผู้นำ**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์บริษัทถาตาพับลิเคชั่น จำกัด, ๒๕๕๐.

บรรณานุกรม (ต่อ)

พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ชยมงคลโล). **หลักธรรมาภิบาลและประมุขศิลป์ : คุณลักษณะความเป็น**

ผู้นำที่ดี. พิมพ์ครั้งที่ ๔ ราชบุรี : มุลนิธิพุทธทาสภวนาวิชาธรรมกาย, ๒๕๔๘.

พระราชวรมนี (ประยูร ธมมจิตโต). **ปลูกปลูกบใจยามวิกฤต**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร :

โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๑.

พระศรีธีรพงษ์. (อุดม สารเมธิ). **อุดมธรรม อุดมเทศน์**. พิมพ์ครั้งที่ ๑ กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์

มหาเปรียญ, ๒๕๕๘.

ไพบูลย์ วัฒนศิริธรรม. **ภาวะผู้นำความสำคัญต่ออนาคตไทย**. กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ไทย, ๒๕๔๘.

ภารดี อนันต์นาวิ. **หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ ๔. ชลบุรี : มนตรี,

๒๕๕๕.

มัทนา วังนอมศักดิ์. **ภาวะผู้นำทางการศึกษา : ทฤษฎีและการปฏิบัติ**, พิมพ์ครั้งที่ ๑ นครปฐม :

ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๖๑

ราชบัณฑิตยสถาน. **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๕๔**. **เฉลิมพระเกียรติ**

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาส **พระราชพิธีมหามงคล เฉลิมพระ**

ชนมพรรษา ๗ รอบ ๕ ธันวาคม ๒๕๕๔. กรุงเทพมหานคร: นานมีบุ๊คส์ จำกัด, ๒๕๕๔.

จำกัด, ๒๕๕๔.

ว.วชิรเมธี. **ภาวะผู้นำ**. จากเนลสัน มันเดลาถึงโอบามาแห่งทำเนียบขาว. สถาบันวิมุตตยาลัย,

๒๕๕๒.

วัฒนา สุนทรชัย. **เรียนสถิติด้วย SPSS ภาคการวิเคราะห์เครื่องมือการวิจัยและการวิเคราะห์**

ข้อสอบ. กรุงเทพมหานคร : บริษัท จูนพลับลิชชิง จำกัด, ๒๕๔๗.

วิจิตร อวพคุณ. **เทคนิคมนุษยสัมพันธ์**. พิมพ์ครั้งที่ ๗. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,

๒๕๔๐.

สัมมา รณิรมย์. **ภาวะผู้นำของผู้บริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร : ข้าวฟ่าง, ๒๕๕๖.

สุพานี สฤญวานิช. **พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ : แนวคิดและทฤษฎี**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๐.

สุรพล สุยะพรหม และคณะ, **ทฤษฎีองค์การและการจัดการเชิงพุทธ**. พระนครศรีอยุธยา :

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕.

สุรริย์ สิริโกคาภิรมณ์. **การวิจัยทางการศึกษา**. ลพบุรี : ฝ่ายเอกสารการพิมพ์สถาบันราชภัฏ-เทพ

สตรี, ๒๕๔๖.

บรรณานุกรม (ต่อ)

เสนห์ จัยโต. วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ผู้นำยุคใหม่. นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช , ๒๕๕๒.

(๒) ดุษฎีนิพนธ์/วิทยานิพนธ์:

กุลธิดา ถิ่นเจริญ. "กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อสันติภาพเชิงพุทธบูรณาการ". พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาสันติศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๑.

เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง. "การพัฒนาภาวะผู้นำวิถีพุทธในยุคโลกาภิวัตน์". วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, ๒๕๕๗.

ขวัญภา วงศ์ไพศาลศิริกุล. "รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น". วิทยานิพนธ์การบริหารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. มหาวิทยาลัยปทุมธานี, ๒๕๖๒.

ดอนลาร์ เสนา. "การพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรมของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพิษณุโลก". ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๐.

เตือนใจ สุนกุล. "ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒". วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ๒๕๖๒.

ธีรวิทย์ ทองนอก. "การบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเชิงพุทธบูรณาการ ของเทศบาลเมืองหนองปรือ จังหวัดชลบุรี". วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๑.

บัณฑิตา สิทธิพิงสากุล. "ภาวะผู้นำของผู้บริหารกบองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม". วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๖๔.

บรรณานุกรม (ต่อ)

พระครูใบฎีกาเชมปัตต์ สุทธิธมโม (พิชญกิตติกุล). “การบริหารการพัฒนาตามแนวทางของหลักพละ ๔ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอตอนเจดีย์จังหวัดสุพรรณบุรี”. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๔.

พระครูปลัดเอกรา ทิสาวโร. “ภาวะนำตามหลักพุทธธรรมของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลฝายนาแซง อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘.

พระประสิทธิ์ สุเชิโต (บุญหนา). “ภาวะผู้นำทางการเมืองของผู้นำท้องถิ่นในองค์การบริหารตำบลกุดน้ำใส อำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ”. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๔.

พระปัญญา โชติธมโม (แก้วหาวงค์). “ภาวะผู้นำตามหลักปาปนิกรรมของผู้บริหารเทศบาลเมืองท่าเรือพระแท่น อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี”. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๒.

พระสุรเดช คมภีรปัญญา (อินปัน). “ศึกษาความคิดเห็นของประชาชนต่อภาวะผู้นำตามหลักพละ ๔ ของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพร้าว จังหวัดเชียงใหม่”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓.

พรพิมล แก้วอ่อน. “แนวทางการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ ๒๑ ตามหลักทฤษฎีปาปนิสูตรของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนฟ้าอุ่ม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต ๓”. **ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพุทธบริหารการศึกษา**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๔.

ภวัต นิตยโชติ “การพัฒนาสมรรถนะตามหลักพละ ๔ ของบุคลากรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดสงขลา”. **พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๐.

วัชนันท์ คาโส. “ภาวะผู้นำในการบริการสาธารณะของผู้นำองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสุคิริน จังหวัดนราธิวาส”. **สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, ๒๕๖๒.

บรรณานุกรม (ต่อ)

สุรกิจ สุวรรณแกม. "ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอภาษี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา". วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๑.

อำนาจ มลสิน. "แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธบูรณาการขององค์กรธุรกิจ ผลิตภัณฑ์ส่วนยานยนต์ญี่ปุ่นในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร". ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๓.

(๓) บทความ:

จำนงค์ ทองประเสริฐ. นิทานวจน. พุทธจักร. ปีที่ ๖๓. ฉบับที่ ๒ (มิถุนายน ๒๕๕๒) : ๓.

ชญา ศิริภิรมย์. "หลักพละ ๔ สำหรับการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในองค์กร". วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมบริหาร. ปีที่ ๖ ฉบับที่ ๒ (๒๕๖๖) : ๑.

พระมหาศรีณญ อุทยวโร (ปิ่นอำคา). และคณะ "ภาวะผู้นำตามหลักพละ ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕". วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมม. ปีที่ ๒ ฉบับที่ ๒ (๒๕๖๒) : ๔๗-๕๑.

ราเชนทร์ นพณัฐวงศ์. "ภาวะผู้นำในการบริหารงานปกครองส่วนท้องถิ่นกรณีศึกษา : องค์การบริหารส่วนตำบลแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี". วารสารการเมือง การบริหารและกฎหมาย. ปีที่ ๑๐ ฉบับที่ ๓ (๒๕๖๑). : ๑๓๙-๑๔๐.

สมยศ รัตนปริยานุช. "ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาลตำบลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของเทศบาลตำบล ในจังหวัดนครราชสีมา". วารสารมหาจุฬานาครทรรณ. ปีที่ ๙ ฉบับที่ ๘ (สิงหาคม ๒๕๖๕). : ๒๙๒-๒๙๓.

(๔) ออนไลน์:

โกศล อนุสิม. ธรรมะบทที่ ๕ เรียบธรรมในธุรกิจ : พลังของผู้นำและนักบริหาร. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <<http://www.oknation.net/blog/kosolanusim/2007/09/10/entry-1>> . [๑๘ ตุลาคม ๒๕๖๕].

ดร. ปิยนันท์ สวัสดิ์ ศฤงฆาร. ประสิทธิภาพของผู้นำใน ๓ มิติ. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <<https://drpiyanan.com/2021/12/10/3d-leadership-model-reddin/>> . [๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๕].

บรรณานุกรม (ต่อ)

เทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. ข้อมูลบริบทพื้นที่ และสภาพทั่วไป.

[ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <<https://lamtasao.go.th/public/list/data/index/menu/1144>>. [๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖].

เทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. โครงสร้างองค์กร. [ออนไลน์].

แหล่งที่มา : <<https://lamtasao.go.th/public/list/data/index/menu/1178>>. [๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖].

วรรณภา ไกวัลอาภรณ์. พุทธธรรมเพื่อชีวิต และสังคม. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา :

<<http://wannapa.com/action3.html>> . [๑๘ ตุลาคม ๒๕๖๕]

๒. ภาษาอังกฤษ

(1) Books:

DuBrin J. Andrew. Leadership Research Findings. Practice and Skills. Boston: Houghton Mifflin Company, 1995.

J. M. Burns. Leadership. New York: Harper&Row, 1978.

Kotter, J.P. A force for change: How leadership differs from manage men. New York: Free Press, 1990.

William, J. Reddin. Manageral Effectiveness. New York: McGraw-Hill Book Co, 1970.

Yukl, G. Leadership in Organizations, 4th ed. New Jersey: Prentice-Hall, 1998.





แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพลธรรมของผู้บริหาร เทศบาลเมืองลำตาเสา

อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

คำชี้แจง : แบบสัมภาษณ์นี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพลธรรมของผู้บริหาร เทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๑. เพื่อศึกษาระดับความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๒. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักพลธรรม กับภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๓. เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพลธรรมของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ประเด็นคำถามชุดนี้มีทั้งหมด ๔ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับหลักพล ๔

ตอนที่ ๓ แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำ

ตอนที่ ๔ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ สำหรับการพัฒนาภาวะผู้นำ

โปรดตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงอย่างแท้จริงให้ครบถ้วนทุกข้อคำถาม คำตอบของท่านผู้วิจัยจะรักษาไว้เป็นความลับและจะไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของท่าน เนื่องจากผู้วิจัยจะนำคำตอบของท่านไปใช้วิเคราะห์ในภาพรวมเท่านั้น

เจริญพร/ขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือ

พระพุทธรูป พุทธโร (ลพทองคำ)

นิสิตปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย



แบบสอบถามเพื่อการศึกษาวิจัย

เรื่อง : การพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพลธรรมของผู้บริหาร เทศบาลเมืองลำตาเสา
อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว

๑. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

๒. อายุ

☐ ๑๘ - ๓๐ ปี

☐ ๓๑ - ๔๐ ปี

☐ ๔๑ - ๕๐ ปี

☐ มากกว่า ๕๐ ปี

๓. ระดับการศึกษา

☐ มัธยมศึกษา หรือเทียบเท่า

☐ ปวส. / ปริญญาตรี

☐ ปริญญาโท

☐ ปริญญาเอก

๔. ประเภทบุคลากร/เจ้าหน้าที่

☐ ข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ

☐ ลูกจ้างประจำ

☐ ลูกจ้างทั่วไป/ชั่วคราว

☐ อื่น ๆ

(ระบุ.....)

๕. รายได้ต่อเดือน

☐ น้อยกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท

☐ ๑๐,๐๐๑-๑๕,๐๐๐ บาท

☐ ๑๕,๐๐๑-๒๐,๐๐๐ บาท

☐ ๒๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป.

คำชี้แจง : โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว โดยมีเกณฑ์พิจารณาดังนี้

- (๕) หมายถึง มีระดับการปฏิบัติ มากที่สุด
 (๔) หมายถึง มีระดับการปฏิบัติ มาก
 (๓) หมายถึง มีระดับการปฏิบัติ ปานกลาง
 (๒) หมายถึง มีระดับการปฏิบัติ น้อย
 (๑) หมายถึง มีระดับการปฏิบัติ น้อยที่สุด

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับหลักพละ ๔

ข้อ	การพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพลธรรมของผู้บริหาร เทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	ระดับการปฏิบัติ				
		๕	๔	๓	๒	๑
ปัญญาพละ “กำลังความรู้หรือความเฉลียวฉลาด”						
๑	ผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา มีความรอบรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการและมีความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาองค์กร					
๒	ผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา มีความรู้เฉพาะด้านอย่างเชี่ยวชาญ และนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการได้เป็นอย่างดี					
๓	ผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา เป็นผู้ที่เปี่ยมด้วยภูมิความรู้ความสามารถ และมีความเชื่อมั่นในตนเอง					
๔	ผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา เป็นนักพัฒนาที่มีการคิดโครงการ หรือกิจกรรมต่าง ๆ มาพัฒนาหน่วยงานอยู่เสมอ					
๕	ผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา เป็นนักวางแผนและจัดทำนโยบายสอดคล้องกับการบริหาร					
๒. วิริยพละ “กำลังแห่งความขยันหมั่นเพียร”						
๖	ผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา มีแรงบันดาลใจ และมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาท้องถิ่น					
๗	ผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา มีความมุ่งมั่นในบริหารองค์กร และตั้งใจพัฒนาระบบการทำงาน ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น					
๘	ผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา เป็นผู้ที่ไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น รู้จักแก้ปัญหาและหาทางออกได้เป็นอย่างดี					
๙	ผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา เป็นผู้มีความพยายาม และมีความตั้งใจที่จะขับเคลื่อนงานองค์กร ให้พัฒนาไปสู่จุดหมายที่ตั้งไว้					

ข้อ	การพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพลธรรมของผู้บริหาร เทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	ระดับการปฏิบัติ				
		๕	๔	๓	๒	๑
๑๐	ผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเอง และคนในองค์กรให้มีความรู้ความสามารถ เพื่อตอบสนองและแก้ไขปัญหาของประชาชนในท้องถิ่น					
๓. อนุวัชพละ “กำลังการทำงานโดยสุจริต”						
๑๑	ผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา ได้วางตนยึดถือความถูกต้องดีงาม มีความซื่อสัตย์สุจริตตั้งอยู่ในหลักธรรมมีคุณธรรมและจริยธรรม					
๑๒	ผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา มีความโปร่งใสเป็นโอกาสให้ผู้ร่วมงานและประชาชนมีส่วนร่วมทุกขั้นตอน					
๑๓	ผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา ประพฤติปฏิบัติตนตามกฎหมายระเบียบและปฏิบัติต่อบุคคลในองค์กรเท่าเทียมกัน					
๑๔	ผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา วางตนเป็นกลางต่อประชาชน ทั้งผู้สนับสนุนและผู้ไม่สนับสนุน					
๑๕	ผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา ยึดมั่นเป็นกลางในการพัฒนาชุมชนทุกหมู่บ้าน และเป็นไปด้วยความเที่ยงธรรม มีเหตุ มีผล					
๔. สังคหพละ “กำลังการสงเคราะห์ หรือมนุษยสัมพันธ์”						
๑๖	ผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา มักจะสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี					
๑๗	ผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา มีจิตใจ เมตตา กรุณา (เอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่ แบ่งปัน) อยู่เสมอ					
๑๘	ผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา มีการให้คำปรึกษา และช่วยแก้ปัญหาเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน					
๑๙	ผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา เป็นผู้ที่มีทักษะในด้านการสื่อสารที่ดี และสามารถพูดจูงใจให้คนท้องถิ่นหันมาร่วมกันพัฒนาท้องถิ่น ให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น					
๒๐	ผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา มีความพร้อมในการที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตน เพื่อช่วยเหลือคนอื่นอย่างเต็มความสามารถ					

ตอนที่ ๓ แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำ

ข้อ	การพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพลธรรมของผู้บริหาร เทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอลำดวน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	ระดับการปฏิบัติ				
		๕	๔	๓	๒	๑
๑. มุ่งงานหรือกิจสัมพันธ์						
๑	ท่านมักจะให้ความสำคัญกับงาน และหน้าที่ของท่านเป็นอันดับแรก					
๒	ท่านมุ่งมั่นที่จะทำงาน หรือหน้าที่ของท่านให้สำเร็จลุล่วงไปตามเป้าหมายที่วางไว้					
๓	ท่านมักจะพัฒนาศักยภาพ และพัฒนาความรู้ที่เกี่ยวกับภาระงานของท่าน					
๔	ท่านปฏิบัติงานโดยยึดตามกฎระเบียบ และกฎเกณฑ์เป็นหลัก					
๕	ท่านได้มีการประชุมหารือเกี่ยวกับงาน เพื่อประเมินประสิทธิภาพของงานอยู่เสมอ					
๒. มุ่งสัมพันธ์ภาพ หรือ มิตรสัมพันธ์						
๖	ท่านมุ่งมั่นที่จะพัฒนาและสร้างความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานและคนในองค์กร					
๗	ท่านรับฟังความคิดเห็น ให้กำลังใจและให้คำปรึกษาที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและคนในองค์กร					
๘	ท่านสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับเพื่อนร่วมงานและคนในองค์กรปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด					
๙	ท่านรักษาน้ำใจของเพื่อนร่วมงาน หรือคนในองค์กร					
๑๐	ท่านเป็นมิตรที่ดีกับคนในองค์กร สามารถร่วมงานได้กับคนทุกประเภท					
๓. มุ่งประสิทธิผล						
๑๑	ท่านสามารถเรียงลำดับความสำคัญของงานหรือหน้าที่ได้					
๑๒	ท่านสามารถพิจารณาและตัดสินใจได้กับเรื่องใดเรื่องหนึ่งเมื่อต้องเจอกับสถานการณ์คับขันตรงหน้า					
๑๓	ท่านสามารถปรับเปลี่ยนบุคลิกลักษณะการบริหารงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้					
๑๔	ท่านเป็นคนตรงต่อเวลา และสามารถบริหารงานของตนเองให้สำเร็จตรงตามระยะเวลาที่กำหนดไว้					
๑๕	ท่านสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้เมื่อมีปัจจัยอื่น ๆ เข้ามากระทบ					

ตอนที่ ๔ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ สำหรับการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพลธรรมของ
ผู้บริหาร เทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๑. การพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพลธรรมของผู้บริหาร เทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอลำ
ตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นอย่างไร มีปัญหาและอุปสรรคอย่างไร
ปัญหา อุปสรรค (ถ้ามี)

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

.....

.....

.....

๒. หลักพล ๔ ช่วยส่งเสริมการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพลธรรมของผู้บริหาร เทศบาล
เมืองลำตาเสา อำเภอลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้อย่างไรบ้าง
ข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

.....

.....

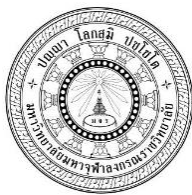
.....

๓. การพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพลธรรมของผู้บริหาร เทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอลำ
ตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ควรเป็นอย่างไร
ข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

.....

.....

.....



แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย
เรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพลธรรมของผู้บริหาร เทศบาลเมืองลำตาเสา
อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

คำชี้แจง : แบบสัมภาษณ์นี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพลธรรมของผู้บริหาร เทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๑. เพื่อศึกษาระดับความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๒. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักพลธรรม กับภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๓. เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพลธรรมของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

โดยท่านเป็นบุคคลหนึ่งที่ได้รับเลือกให้เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม โปรดตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงอย่างแท้จริงให้ครบถ้วนทุกข้อคำถาม คำตอบของท่านผู้วิจัยจะรักษาไว้เป็นความลับ และจะไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของท่าน เนื่องจากผู้วิจัยจะนำคำตอบของท่านไปใช้วิเคราะห์ในภาพรวมเท่านั้น

ประเด็นคำถามชุดนี้มีทั้งหมด ๒ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ เกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ ๒ เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพลธรรมของผู้บริหาร

เจริญพร/ขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือ

พระพุทธรูป พุทธโร (ลพทองคำ)

นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย



แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพลธรรมของผู้บริหาร เทศบาลเมืองลำตาเสา

อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตอนที่ ๑ แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....

ตำแหน่ง.....

ผู้สัมภาษณ์/ผู้วิจัย.....

สัมภาษณ์เมื่อ วันที่..... เดือน..... พ.ศ.

ตอนที่ ๒ แบบสัมภาษณ์การพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพลธรรมของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา

อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประเด็นการสัมภาษณ์ มีดังนี้

๑. ด้านระดับความเป็นภาวะผู้นำ

๑) ท่านเป็นนักบริหารที่ดีและมีภาวะผู้นำ มากน้อยแค่ไหน อย่างไร

.....

.....

.....

.....

๒) ท่านเป็นผู้มีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และสามารถสร้างแรงจูงใจกับคนในองค์กรได้

มากน้อยแค่ไหน อย่างไร

.....

.....

.....

.....

๓) ท่านสามารถกระตุ้นให้คนในองค์กรนำความรู้ความสามารถที่มีอยู่ออกมาใช้ให้เกิดผลประโยชน์มากขึ้นได้อย่างไร

.....

.....

.....

๔) ท่านเป็นผู้นำที่มีความรู้และมีความสามารถ มีวิสัยทัศน์ในการบริหารงาน มีความมุ่งมั่น พยายาม และตั้งใจที่จะขับเคลื่อนนำพาองค์กรได้หรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

๒. ด้านการส่งเสริมการใช้หลักพระ ๔ เพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสาอำเภอน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อย่างไรบ้าง

๑) ปัญญาพละ “กำลังความรู้หรือความเฉลียวฉลาด”

.....

.....

.....

๒) วิริยพละ “กำลังแห่งความขยันหมั่นเพียร”

.....

.....

.....

๓) อดวิชพละ “กำลังการทำงานโดยสุจริต”

.....

.....

.....

๔) สังคหผละ “กำลังการสงเคราะห์ หรือมนุษยสัมพันธ์”

.....

.....

.....

.....

๓. ด้านการพัฒนาภาวะผู้นำ

๑) ท่านมีแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำ ด้านการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ อย่างไร

.....

.....

.....

๒) ท่านมีแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำ ด้านการรักษาสัมพันธ์ภาพในองค์กร อย่างไร

.....

.....

.....

๓) ท่านมีแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำ ด้านประสิทธิผล อย่างไร

.....

.....

.....

ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย





บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะสังคมศาสตร์ หลักสูตรบัณฑิตศึกษา โทร/แฟกซ์ ๐-๒๘๘๒-๓๑๕๔ ภายใน (๒๑๓๘)

ที่ อว.๘๐๐๕.๒/๖๐๒ วันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์

เรียน อาจารย์ ดร.สุมาลี บุญเรือง เลขานุการบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

เนื่องด้วย พระพุทธพร พุทธรัง (ลพทองคำ) รหัสประจำตัวนิสิต ๖๕๐๑๒๐๔๑๐๗ นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "การพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพลธรรมของผู้บริหารเทศบาลเมืองสรวงเสนา อำเภอนาย้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อหาจากท่านมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงศ์พัฒน์ จิตตานุกัณฑ์)

ผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

นิติศาสตราจารย์ ดร.ณัฏฐ์

สุมาลี บุญเรือง

อาจารย์ ดร.สุมาลี บุญเรือง

25 ก.พ. 2566

ผู้ประสานงาน : พระพุทธพร พุทธรัง

โทรศัพท์ติดต่อ ๐๘๑-๕๑๔๐๗๙๘๕



ภาคผนวก ค

ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์รายข้อ
(IOC)

(Handwritten signature)

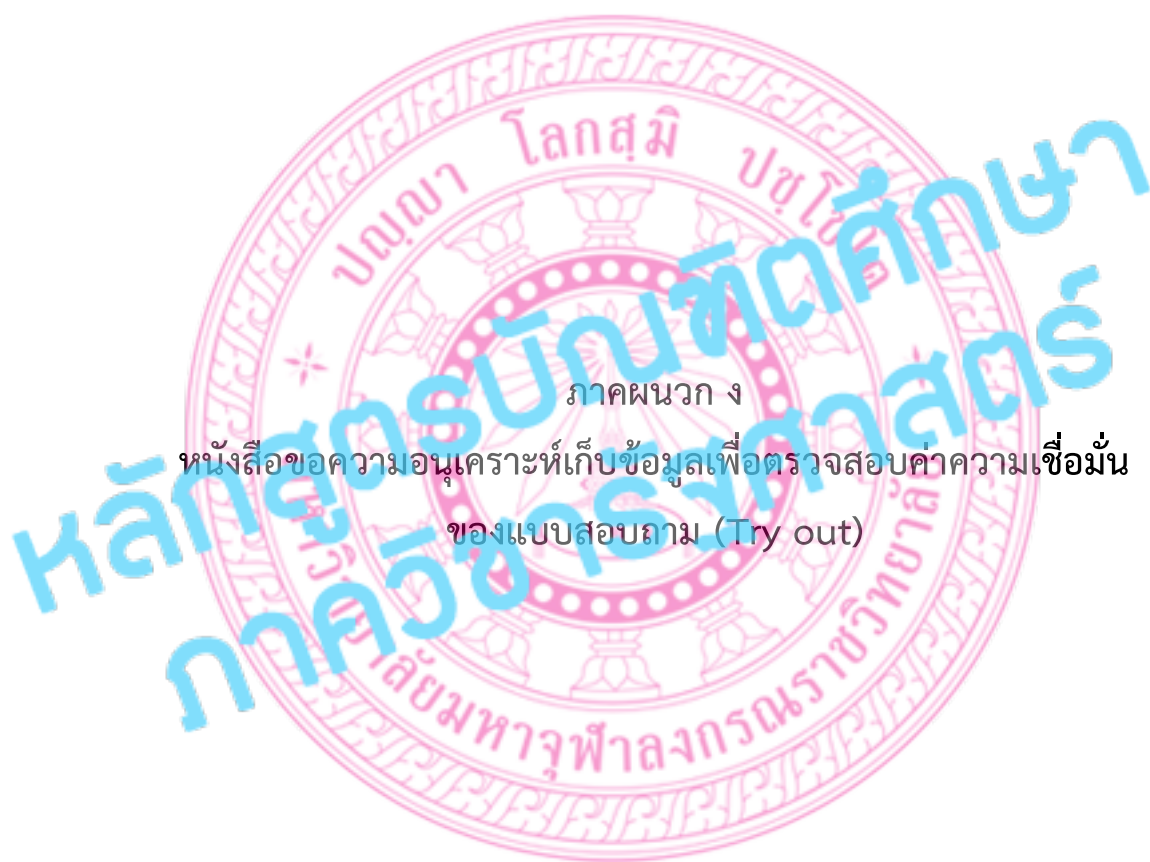
② 10/11/2011

ข้อ ๕. นโยบายเกี่ยวกับความยั่งยืนของคณะฯ									
ข้อ	การดำเนินการด้านความยั่งยืนของคณะฯที่สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของสหประชาชาติ	ผู้รับทราบ					สรุปผลกระทบ		
		๑	๒	๓	๔	๕	73%	ที่ IOC	แปลผล
๑.	นโยบายที่จะ "ส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับความยั่งยืนของสภา"								
๑.	ผู้รับทราบหน่วยงานมีอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การบริหารจัดการและมีความรับผิดชอบในการบริหาร พัฒนาองค์กร	+	+	+	+	+	๕	๘.๐๐	ได้ผล
๒.	ผู้รับทราบหน่วยงานมีอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบด้าน ทางการเงินและ งบประมาณและดำเนินการเกี่ยวกับ การ จัดการทางการเงินภายใน	+	+	+	+	+	๕	๘.๐๐	ได้ผล
๓.	ผู้รับทราบหน่วยงานมีอำนาจหน้าที่ เป็นผู้ดำเนินการด้าน ทรัพยากรบุคคลและงานบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับ การ บริหารงานบุคคลของสภาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	+	+	+	+	+	๕	๘.๐๐	ได้ผล
๔.	ผู้รับทราบหน่วยงานมีอำนาจหน้าที่ เป็นผู้ดำเนินการด้าน ทรัพยากรบุคคลและงานบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับ การ บริหารงานบุคคลของสภาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	+	+	+	+	+	๕	๘.๐๐	ได้ผล
๕.	ผู้รับทราบหน่วยงานมีอำนาจหน้าที่ เป็นผู้ดำเนินการด้าน ทรัพยากรบุคคลและงานบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับ การ บริหารงานบุคคลของสภาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	+	+	+	+	+	๕	๘.๐๐	ได้ผล
๖.	นโยบายที่จะ "ส่งเสริมความยั่งยืนด้านบริหาร"								
๖.	ผู้รับทราบหน่วยงานมีอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบด้าน ทรัพยากรบุคคลและงานบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับ การ บริหารงานบุคคลของสภาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	+	+	+	+	+	๕	๘.๐๐	ได้ผล
๗.	ผู้รับทราบหน่วยงานมีอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบด้าน ทรัพยากรบุคคลและงานบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับ การ บริหารงานบุคคลของสภาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	+	+	+	+	+	๕	๘.๐๐	ได้ผล
๘.	ผู้รับทราบหน่วยงานมีอำนาจหน้าที่ เป็นผู้ดำเนินการด้าน ทรัพยากรบุคคลและงานบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับ การ บริหารงานบุคคลของสภาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	+	+	+	+	+	๕	๘.๐๐	ได้ผล
๙.	ผู้รับทราบหน่วยงานมีอำนาจหน้าที่ เป็นผู้ดำเนินการด้าน ทรัพยากรบุคคลและงานบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับ การ บริหารงานบุคคลของสภาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	+	+	+	+	+	๕	๘.๐๐	ได้ผล
๑๐.	ผู้รับทราบหน่วยงานมีอำนาจหน้าที่ เป็นผู้ดำเนินการด้าน ทรัพยากรบุคคลและงานบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับ การ บริหารงานบุคคลของสภาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	+	+	+	+	+	๕	๘.๐๐	ได้ผล

2.00 10/1/14

[Signature]

[illegible]



ที่ อว ๘๐๐๕.๒/๒๑๒



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารพระราชรัตนโมลี (นคร เขมปาลี)
เลขที่ ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอลำไทร
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๓๐ โทร. ๐-๓๕๒๔-๘๐๙๓

๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลการวิจัยเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม
เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลำไทร อำเภอลำไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
สิ่งที่ส่งมาด้วย เอกสารเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระพุทธพร พุทธวโร (ลพทองคำ) รหัสประจำตัวนิติ ๖๕๐๑๒๐๔๑๐๗
นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัย
เรื่อง “การพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพลธรรมของผู้บริหาร เทศบาลเมืองลำไทร อำเภอลำไทร จังหวัด
พระนครศรีอยุธยา” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากบุคลากรในหน่วยงานของท่าน
จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อตรวจสอบ
ความเที่ยงตรงของแบบสอบถามในการวิจัยซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จาก
ท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผู้ประสานงาน : พระพุทธพร พุทธวโร (ลพทองคำ)
โทร. ๐๘๑-๕๑๔-๙๙๘๕





ผลการหาค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถาม
สารนิพนธ์เรื่อง การพัฒนาการดำเนินงานหลักกิจกรรมของผู้บริหาร เทศบาลเมืองลำดาศา
อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
ผู้วิจัย พระพุทธพร พุทธิวรโร (สหพัฒน)
หลักสูตรรัฐศาสตรบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ตอนที่ ๑ ความเชื่อมั่นแบบสอบถามเกี่ยวกับพัสดุฯ

Case Processing Summary			
		N	
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.976	20

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
A1	4.2000	.76112	30
A2	4.4000	.77013	30
A3	4.4000	.72397	30
A4	4.2000	.76112	30
A5	4.2667	.78492	30
B1	4.4000	.62146	30
B2	4.5667	.62606	30
B3	4.7333	.58329	30
B4	4.9000	.62972	30

B5	4.6333	.61495	30
C1	4.5667	.56832	30
C2	4.6000	.62146	30
C3	4.4667	.73030	30
C4	4.5667	.67891	30
C5	4.5333	.68145	30
D1	4.4000	.72397	30
D2	4.2667	.69149	30
D3	4.3000	.83666	30
D4	4.2667	.82768	30
D5	4.3333	.80230	30

Item-Total Statistics			
	Scale Mean If Item Deleted	Scale Variance If Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation
A1	85.8667	48.395	.663
A2	85.8000	48.166	.764
A3	85.9333	49.168	.577
A4	85.8667	48.609	.676
A5	85.7333	48.409	.755
B1	85.8667	47.844	.794
B2	86.0333	48.654	.648
B3	85.8333	48.213	.752
B4	85.9000	49.059	.645
B5	86.0667	50.478	.562
C1	85.8333	51.434	.475
C2	85.9333	51.961	.542
C3	85.8667	51.223	.503
C4	85.8667	50.878	.554
C5	85.7333	51.168	.546

D1	85.9333	51.926	.453
D2	85.9000	51.128	.517
D3	85.9667	50.939	.541
D4	85.8667	51.637	.446
D5	85.8000	50.579	.609

ตอนที่ ๒ ความเชื่อมั่นแบบสอบถามเกี่ยวกับพัสดุฯ

Case Processing Summary			
		N	
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.894	15

Item-Total Statistics			
	Scale Mean If Item Deleted	Scale Variance If Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation
E1	63.7667	20.392	.523
E2	63.7333	20.478	.507
E3	63.6000	20.317	.597
E4	63.7000	20.079	.608
E5	63.7333	20.616	.475
F1	63.7333	19.857	.653
F2	63.7333	19.720	.686

F3	63.8333	20.420	.516
F4	63.7833	19.926	.637
F5	63.8333	19.730	.678
G1	63.7667	19.978	.619
G2	63.8667	20.947	.400
G3	63.8333	20.626	.403
G4	63.7000	20.294	.559
G5	63.6333	20.035	.648



ภาคผนวก จ

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ

☒ สำนักปลัด
☐ สาธารณสุข
☐ ยุทธศาสตร์
☐ ตรวจสอบภายใน
☐ สภาอำนวยการ
☐ สวัสดิการ
☐ ศึกษา
☐ กสิกรรม

12 ก.ค. 2566
 ที่ อว ๘๐๐๕.๒/ ๒๕๖๐

สำนักปลัดเทศบาล
 รับเลขที่... ๒๕๖
 วันที่ 12 ก.ค. 2566
 เวลา...

๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๖

เทศบาลเมืองลำตาเสา
 รับเลขที่... ๒๕๖
 วันที่ 12 ก.ค. ๒๕๖๖
 เวลา... ๐๙.๐๐ น.

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 อาคารพระราชรัตนโมลี (นคร เขมปาลี)
 เลขที่ ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอลำทะเมนชัย
 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๓๐ โทร. ๐-๓๕๒๔-๘๐๕๓

เรื่อง ขออนุญาตเคราะหืเก็บข้อมูลการวิจัย
 เรียน นายกเทศมนตรีเมืองลำตาเสา อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
 สิ่งที่มาด้วย เอกสารเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระพุทธพร พุทธโร (ลพทองคำ) รหัสประจำตัวนิสิต ๖๕๐๑๒๐๔๑๐๗ นิสิตหลักสูตร
 รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง
 “การพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรมของผู้บริหาร เทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัด
 พระนครศรีอยุธยา” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้นำจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากบุคลากรในหน่วยงานของท่าน จึงขออนุญาต
 อนุเคราะห์จากท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยซึ่งจะเป็น
 ประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
 ราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อ
 ทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เรียน หัวหน้าสำนักปลัด
 - เพื่อโปรดทราบ
 พระพุทธพร พุทธโร (ลพทองคำ)
 ๗๐ ๓๖๐๐๔ ๒๕๖๐๕.๒/ ๒๕๖๐๕
 - จ.ร.น. ๒๕๖๐๕.๒/ ๒๕๖๐๕

ขอแสดงความนับถือ
 (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงศ์พัฒน์ จิตตานรักษ์)
 ผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

(นางสาวพิมพ์ชนก สุขสมบูรณ์)
 เจ้าหน้าที่งานธุรการปฏิบัติงาน
 (นางสาวพิมพ์พร เขียวธงคำ)
 หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป

พ.อ.อ.
 (รัฐศาสตร์ โสนรินทร์)
 หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลเมืองลำตาเสา
 ผู้ประสานงาน : พระพุทธพร พุทธโร (ลพทองคำ)
 โทร. ๐๘๑-๕๑๔-๙๙๘๕

ให้ความอนุเคราะห์
 (นางสมศรี พันธุ์เจริญกุล)
 นายกเทศมนตรีเมืองลำตาเสา

- หมายเหตุมติ
 - ร.๐๖ ตำรา
 - ร.๐๖ ส.ร.
 - จ.ร.น.
 - นพ. ๒๕๖๐๕.๒/ ๒๕๖๐๕

เรียน ปลัดเทศบาล
☒ เพื่อโปรดทราบ
☐ เพื่อโปรดพิจารณา
☒ เห็นควร...
 (นางรัฐฉรีย์ เจริญพหัคคี)
 รองปลัดเทศบาลเมืองลำตาเสา
 เรียน นายกเทศมนตรีเมืองลำตาเสา ๑๒ ก.ค. 2566
☐ เพื่อโปรดทราบ
☐ เห็นควรดำเนินการตามเสนอ
☐ เห็นควรอนุมัติ/อนุญาตตามเสนอ
☐ เห็นควร...
 (นายกอบชัย กิจรัตน์)
 ปลัดเทศบาลเมืองลำตาเสา





บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะสังคมศาสตร์ หลักสูตรบัณฑิตศึกษา.....โทร/แฟกซ์ ๐-๒๘๘๒-๓๑๕๔ ภายใน (๒๑๓๘)

ที่ อว.๘๐๕๒/๑๗๔.....วันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุมัติขอความเห็นชอบให้นิสิตสัมภาษณ์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย.....

เรียน ผศ. พลเอก ดร.จุจ กสิวุฒิ อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

เนื่องด้วย พระพุทธพร พุทธโร (ลพทองคำ) รหัสประจำตัวนิสิต ๒๕๐๑๒๐๔๑๐๗ นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพลธรรมของผู้บริหาร เทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอรังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการนี้ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บข้อมูลในการวิจัยซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงศ์พัฒน์ จิตตานรักษ์)

ผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

ผู้ประสานงาน : พระพุทธพร พุทธโร (ลพทองคำ)

โทร. ๐๘๑-๕๑๔-๙๙๘๕

ในสิ่งพิมพ์แล้ว

ผศ. พลเอก ดร. จุจ กสิวุฒิ
11-๐๑-๖๖





สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ วันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖



สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ วันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๖๖



สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ วันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๖



สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ วันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๖

ประวัติผู้วิจัย



ชื่อ/ฉายา/สกุล : พระพุทธรพร พุทธรโว (ลพทองคำ)
 วัน/เดือน/ปีเกิด : วันที่ ๒๔ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๔๐
 ภูมิลำเนา : ๑๘๒ ตำบลหาดใหญ่ อำเภอบางใหญ่
 จังหวัดสงขลา ๙๐๑๑๐

การศึกษา

พ.ศ. ๒๕๕๗ : แผนกธรรม นักรธรรมชั้นเอก
 พ.ศ. ๒๕๖๒ : แผนกบาลี ประโยค ๑-๒
 พ.ศ. ๒๕๖๔ : เศรษฐศาสตรบัณฑิต (ศ.บ.) มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

อุปสมบท

: วันอาทิตย์ที่ ๑๕ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

ตำแหน่งหน้าที่

พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ : นักจัดการงานทั่วไป กองกิจการนิสิต สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัย
 มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 พ.ศ. ๒๕๖๖-ปัจจุบัน : นักวิชาการการเงินและบัญชี กลุ่มงานการเงิน กองคลังและทรัพย์สิน
 สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผลงานวิชาการ

: พระพุทธรพร พุทธรโว (ลพทองคำ). การพัฒนาภาวะผู้นำตามหลัก
 พุทธธรรมของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอบางใหญ่ จังหวัด
 พระนครศรีอยุธยา. วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมการบริหาร.
 ปีที่ ๗ ฉบับที่ ๕ (กันยายน-ตุลาคม ๒๕๖๗) :

ปีที่เข้าศึกษา

: ปีการศึกษา ๒๕๖๕

ปีที่สำเร็จการศึกษา

: ปีการศึกษา ๒๕๖๗

ที่อยู่ปัจจุบัน

: เลขที่ ๓๖ หมู่ ๒ (วัดพิบูลเงิน) ตำบลบางม่วง อำเภอบางใหญ่
 จังหวัดนนทบุรี รหัสไปรษณีย์ ๑๑๑๔๐ โทร ๐๘๑-๕๑๔-๙๙๘๕
 E-mail : Puthaphon.lop@mcu.ac.th