

การพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธของผู้บริหารเทศบาลตำบลเกาะทวด ตำบลเกาะทวด อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช

167/6

พระปลัดภราดร อภิวฑฺฒโน (เขียวเสน)

6420631012004

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการปกครอง

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2566

การพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธของผู้บริหารเทศบาลตำบลเกาะทวด ตำบลเกาะทวด อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช

พระปลัดภราดร อภิวฑฺฒโน (เขียวเสน)



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการปกครอง
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2566
(ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย)

THE LEADERSHIP DEVELOPMENT ACCORDING TO BUDDHISM OF ADMINISTRATOR IN TAMBOL KOATUAD MUNICIPALITY, KOATUAD SUB-DISTRICT, PAKPANANG DISTRICT, NAKON SI THAMMARAT PROVINCE

PHRAPALAD PARADON APIWATTANO (KEAWSEN)

A THEMATIC PAPER SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF POLITICAL SCIENCE
PROGRAM IN GOVERNMENT
FACULTY OF SOCIAL SCIENCES
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY
2023

(COPYRIGHT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY)

หัวข้อสารนิพนธ์	:	การพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธของผู้บริหารเทศบาลตำบลเกาะทวด ตำบลเกาะทวด อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช
ชื่อนักศึกษา	:	พระปลัดภราดร อภิวฑฺฒโน (เขียวเสน)
ชื่อปริญญา	:	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	:	การปกครอง
ปีพุทธศักราช	:	2566
อาจารย์ที่ปรึกษา	:	รองศาสตราจารย์ ดร. กันตภณ หนูทองแก้ว
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	:	ดร. สุปรีชา ชำนาญพุฒิพร

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับสารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครอง

คณบดีคณะสังคมศาสตร์ .....
(พระครูปลัดสุวัฑฒนพรหมจริยคุณ)

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ :

ประธานกรรมการ .....
(พระครูอรุณสุตาลังการ, รองศาสตราจารย์ ดร.)

กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก) .....
(รองศาสตราจารย์ ดร. กันตภณ หนูทองแก้ว)

กรรมการ/อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม .....
(ดร. สุปรีชา ชำนาญพุฒิพร)

กรรมการ .....
(พระมหาเอกกวิน ปิยวีโร, ดร.)

กรรมการ .....
(ดร. สิทธิพงษ์ สิทธิภัทรประภา)

(ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย)

Thematic Topic	:	The Leadership Development according to Buddhism of Administrator in Tambol Koatuad Municipality, Koatuad Sub- District, Pakpanang District, Nakon Si Thammarat Province
Student's Name	:	Phra Paladparadon Apiwattano (Keawsen)
Degree Sought	:	Master of Political Science
Program	:	Government
Anno Domini	:	2023
Advisor	:	Assoc. Prof. Dr. Kantaphon Nuthongkaew
Co-Advisor	:	Dr. Supreecha Chamnanphuttiphon

Accepted by the Faculty of Social Sciences, Mahamakut Buddhist University in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Master of Political Science (Government)

Dean of Faculty of Social Sciences .....
(Phrakhrupaladsuwatthanaphromajariyakhun)

Thematic Committee :

Chairman .....
(Phrakhruarunsutalangkarn, Assoc. Prof. Dr.)

Member (Advisor) .....
(Assoc. Prof. Dr. Kantaphon Nuthongkaew)

Member/Co-Advisor .....
(Dr. Supreecha Chamnanphuttiphon)

Member .....
(Phramaha Ekkawin Piyaweero, Dr.)

Member .....
(Dr. Sitthipong Sitthiphataraprabha)

(Copyright of Mahamakut Buddhist University)

บทคัดย่อ

หัวข้อสารนิพนธ์	:	**การพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธของผู้บริหารเทศบาลตำบลเกาะทวด ตำบลเกาะทวด อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช**
ชื่อนักศึกษา	:	**พระปลัดภราดร อภิวฑฺฒโน (เขียวเสน)**
ชื่อปริญญา	:	**รัฐศาสตรมหาบัณฑิต**
สาขาวิชา	:	**การปกครอง**
ปีพุทธศักราช	:	**2566**
อาจารย์ที่ปรึกษา	:	**รองศาสตราจารย์ ดร. กันตภณ หนูทองแก้ว**
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	:	**ดร. สุปรีชา ชำนาญพุฒิพร**

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำตามแนวพุทธของผู้บริหารเทศบาลตำบลเกาะทวด ตำบลเกาะทวด อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช และ 2) เพื่อวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรค และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธของผู้บริหารเทศบาลตำบลเกาะทวด ตำบลเกาะทวด อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลเกาะทวด ตำบลเกาะทวด อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 358 คน ซึ่งผู้วิจัยทำการสำรวจ และเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ เพื่อหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยใช้การวิเคราะห์เชิงพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า

1. การพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธของผู้บริหารเทศบาลตำบลเกาะทวด ตำบลเกาะทวด อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวม ซึ่งมีค่าแปลผลโดยรวมค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.37) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุด พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านวิสัยทัศน์ (จักขุมา) ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.43) รองลงมาคือ ด้านการบริหาร (วิธุโร) ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.36) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ (นิสสยสัมปันโน) ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.31) ตามลำดับ

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธของผู้บริหารเทศบาลตำบลเกาะทวด ตำบลเกาะทวด อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ควรศึกษาปัญหาและความต้องการของประชาชน เปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนา กำหนดวิสัยทัศน์และนำมาใช้ในการผลักดันการพัฒนา และทำงานเพื่อประชาชน โดยจัดอบรมบุคลากร ให้ได้รับความรู้ ผลักดันให้มีการแลกเปลี่ยนแนวความคิดวิธีการทำงานระหว่างผู้บริหาร บุคลากรและประชาชน

คำสำคัญ : การพัฒนาภาวะผู้นำ; พระพุทธศาสนา

ABSTRACT

Thematic Topic	:	**The Leadership Development according to Buddhism of Administrator in Tambol Koatuad Municipality, Koatuad Sub- District, Pakpanang District, Nakon Si Thammarat Province**
Student's Name	:	**Phra Paladparadon Apiwattano (Keawsen)**
Degree Sought	:	**Master of Political Science**
Program	:	**Government**
Anno Domini	:	**2023**
Advisor	:	**Assoc. Prof. Dr. Kantaphon Nuthongkaew**
Co-Advisor	:	**Dr. Supreecha Chamnanphuttiphon**

The objectives of this research were as follows; 1) to study the Buddhist leadership of the Koatuad municipal administrators, Koatuad sub-district, Pakpanang district, Nakhon Si Thammarat province, and 2) to analyze the problems, obstacles, and ways to develop Buddhist leadership of the Koatuad sub-district municipality administrators, Koatuad sub-district, Pakpanang district, Nakhon Si Thammarat province. The sample used in the research were people in area of Koatuad sub-district the municipality, Koatuad sub-district, Pakpanang district, Nakhon Si Thammarat province. The total population of 358 people, which the researcher surveyed and collected data by using questionnaires and interviews. Data were analyzed using a software program for social science research to find frequency, percentage, mean and standard deviation and qualitative data were used by descriptive analysis.

The Results of research were found that:

1. Leadership development according to Buddhist principles of the Koatuad sub- district municipality administrators, Koatuad sub- district, Pakpanang district, Nakhon Si Thammarat province, overall was at a high level. When considering each side in order of average from highest to lowest, it was found that the side with the highest mean was vision (Chakkuma) ($\overline{X}$ = 4.43), followed by management (Vithuro)

($\overline{X}$ = 4.36) and the aspect with the lowest average was aspect of human relations (Nissayasampanno) ($\overline{X}$ = 4.31), respectively.

2. Guidelines for leadership development according to Buddhist principles of the Koatuad Sub-district municipal administrators, Koatuad sub-district, Pakpanang district, Nakhon Si Thammarat province, it was found that there should be studied in order to be able to solve problems correctly, giving people the opportunity to participate in community development. Should be set a vision and use it to drive development seriously. Training should be provided to increase knowledge and experience in management for executives, personnel and people.

Keywords: Leadership Development; Buddhism

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์นี้สำเร็จสมบูรณ์ลงได้ด้วยการความอนุเคราะห์จากมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช ขอกราบขอบพระคุณ พระครูสิริธรรมาภิรัต, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. รองศาสตราจารย์ ดร. กันตภณ หนูทองแก้ว รองศาสตราจารย์ ดร. เดชชาติ ตรีทรัพย์ ดร.สุปรีชา ชำนาญพุฒิพร และอาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครอง ทุกท่าน ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำแก่ผู้วิจัย อีกทั้งได้สละเวลาในการชี้แนะแนวทางตลอดจนการตรวจแก้ไขจนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. กันตภณ หนูทองแก้ว อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และ ดร. สุปรีชา ชำนาญพุฒิพร อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้มีความรู้ที่ได้อนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย และกรุณาให้ความรู้และคำแนะนำตลอดจนข้อคิดเห็นต่างๆ ในการวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช ทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ดูแลช่วยเหลือในด้านเอกสารการจัดทำสารนิพนธ์ฉบับนี้

ขอขอบคุณคณาจารย์ หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครอง ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ตลอดจนนักศึกษา สาขาวิชาการปกครองทุกท่าน ที่กรุณาให้กำลังใจรวมทั้งความห่วงใยที่มอบให้ผู้วิจัยตลอดมา

ขอขอบคุณผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้มีความรู้ทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสัมภาษณ์เป็นอย่างดียิ่ง

ประโยชน์และคุณค่าอันพึงมีจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบความดีทั้งหมดนี้แด่บิดา มารดา และครู-อาจารย์ อันเป็นที่เคารพสูงสุด รวมทั้งเพื่อนๆ ที่ช่วยเหลือและเป็นกำลังใจตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

พระปลัดภราดร อภิวฑฺฒโน (เขียวเสน)

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย..... จ

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ..... ฉ

กิตติกรรมประกาศ..... ช

สารบัญ..... ฌ

สารบัญตาราง..... ฏ

สารบัญแผนภูมิ..... ฐ

สารบัญคำย่อ..... ฑ

บทที่ 1 บทนำ..... 1

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... 1

1.2 คำถามการวิจัย..... 3

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย..... 3

1.4 ขอบเขตของการวิจัย..... 3

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย..... 4

1.6 คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย..... 4

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 7

2.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ..... 7

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ..... 17

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามหลักพระพุทธศาสนา..... 32

2.4 แนวคิดเกี่ยวการปกครองส่วนท้องถิ่น..... 44

2.5 สภาพพื้นที่ที่ศึกษา..... 50

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 54

2.7 สรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย..... 58

สารบัญ (ต่อ)

		หน้า
บทที่ 3	**วิธีดำเนินการวิจัย**	**60**
3.1	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	60
3.2	เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง	60
3.3	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	62
3.4	การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	63
3.5	การเก็บรวบรวมข้อมูล	63
3.6	การวิเคราะห์ข้อมูล	64
3.7	สถิติที่ใช้ในการวิจัย	65
บทที่ 4	**ผลการวิเคราะห์ข้อมูล**	**67**
4.1	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	68
4.2	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธของผู้บริหารเทศบาลตำบลเกาะทวด ตำบลเกาะทวด อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช	70
4.3	สรุปข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธของผู้บริหารเทศบาลตำบลเกาะทวด ตำบลเกาะทวด อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช	74
4.4	ผลการวิเคราะห์การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ	75
บทที่ 5	**สรุปผล และข้อเสนอแนะ**	**83**
5.1	สรุปผลการวิจัย	83
5.2	อภิปรายผล	87
5.3	ข้อเสนอแนะ	93
	5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	93
	5.3.2 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	94
บรรณานุกรม		**95**
บุคลานุกรม		**104**

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

ภาคผนวก..... 105

ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ และ หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือ..... 106

ภาคผนวก ข หนังสือขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูล..... 111

ภาคผนวก ค แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ และ ค่า IOC..... 121

ภาคผนวก ง ภาพถ่ายการสัมภาษณ์..... 143

ประวัติผู้วิจัย..... 152

สารบัญตาราง

		หน้า
ตารางที่ 3.1	แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลเกาะทวด.....	61
ตารางที่ 4.1	แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	68
ตารางที่ 4.2	แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธของผู้บริหารเทศบาลตำบลเกาะทวด ตำบลเกาะทวด อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวม.....	70
ตารางที่ 4.3	แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธของผู้บริหารเทศบาลตำบลเกาะทวด ตำบลเกาะทวด อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านวิสัยทัศน์ (จักขุมา)	71
ตารางที่ 4.4	แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธของผู้บริหารเทศบาลตำบลเกาะทวด ตำบลเกาะทวด อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการบริหาร (วิธุโร)	72
ตารางที่ 4.5	แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธของผู้บริหารเทศบาลตำบลเกาะทวด ตำบลเกาะทวด อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ (นิสสยสัมปันโน).....	73
ตารางที่ 4.6	สรุปผลการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธของผู้บริหารเทศบาลตำบลเกาะทวดตำบล เกาะทวด อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช.....	80

สารบัญแผนภูมิ

หน้า

แผนภูมิที่ 2.1 สรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย..... 59

สารบัญคำย่อ

อักษรย่อในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ใช้อ้างอิงจากพระไตรปิฎกภาษาบาลีอักษรไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พุทธศักราช 2500 เรียกย่อว่า"ฉบับมหาจุฬาเตปิฎกำ" และพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ พุทธศักราช 2539 ในที่นี้ขอเรียกว่าย่อว่า “ฉบับมหาจุฬาฯ แปล” อรรถกถาภาษาไทย ฉบับมหามกุฏราชวิทยาลัย และวิสุทธิมรรค ผู้ศึกษาอ้างพระไตรปิฎกเพียงบางส่วน เรียงตามคัมภีร์ดังนี้

คำย่อ	**คำเต็ม**		
พระวินัยปิฎก			
วิ.ม. (ไทย)	= วินัยปิฎก	มหาวรรค	
พระสุตตันตปิฎก			
ที.สี.	= สุตตันตปิฎก	ทีฆนิกาย	สีลขันธวรรค
ที.ม.	= สุตตันตปิฎก	ทีฆนิกาย	มหาวรรค
ที.ปา.	= สุตตันตปิฎก	ทีฆนิกาย	ปาฏิกวรรค
ม.มู.	= สุตตันตปิฎก	มัชฌิมนิกาย	มูลปัณณาสก์
องฺ.จตุกฺก.	= สุตตันตปิฎก	อังคุตตรนิกาย	จตุกกนิบาต
องฺ.ปญฺจก.	= สุตตันตปิฎก	อังคุตตรนิกาย	ปัญจกนิบาต
ขุ.ชา.	= สุตตันตปิฎก	ขุทฺทกนิกาย	ชาตกปาลิ

วิธีอ่าน

1. พระไตรปิฎก อ้าง เล่ม/ข้อ/หน้า ตามลำดับ ตัวอย่าง วิ.มหา.(บาลี) 1/174/287. หมายถึง วินยปิฎก มหาวิภงฺคปาลิ ปฐมภาค เล่มที่ 1 ข้อ 174 หน้า 287.

2. พระไตรปิฎก อ้าง เล่ม/ข้อ/หน้า ตามลำดับ ตัวอย่าง วิ.มหา.(ไทย) 1/174/287. หมายถึง วินัยปิฎก มหาวิภังค์ ปฐมภาค เล่มที่ 1 ข้อ 174 หน้า 287.

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยีในช่วงปัจจุบันได้ส่งผลทำให้ประเทศเผชิญกับปัญหาสำคัญที่คล้ายคลึงกัน อันได้แก่ มีรัฐบาลและระบบราชการที่ไม่สามารถทำหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิผล ขาดความยืดหยุ่น ทำงานล่าช้า ไม่ทันกาล เนื่องจากเป็นกลไกและกระบวนการที่ออกแบบและกำหนดขึ้น เพื่อใช้ในบริบทของสังคมอุตสาหกรรมที่มีการปกครองในระบอบประชาธิปไตย เน้นการจัดโครงสร้างอำนาจในแนวตั้ง การปฏิบัติงานตามระเบียบและแนวทางที่รัดกุม เคยชินกับการดำรงอยู่ในสถานการณ์ที่สภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไม่รวดเร็ว แต่เมื่อต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง รวดเร็ว ซับซ้อน และมีความไม่แน่นอนสูง การปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปได้จึงค่อนข้างช้า การปฏิรูประบบการจัดการปกครอง จึงเป็นปฏิกิริยาตอบสนองต่อสภาวะโลกาภิวัตน์และปัญหาการขาดประสิทธิผลในการจัดการการปกครอง การปฏิรูปการจัดการปกครองของประเทศไทย ระบบราชการทุกระดับจึงจำเป็นต้องมีการปรับตัวและเป็นสิ่งที่มิอาจหลีกเลี่ยงได้การเผชิญกับสภาวะโลกาภิวัตน์ในช่วงหลายปีที่ผ่านมา โดยปราศจากการปรับเปลี่ยนระบบการจัดการการปกครองให้เหมาะสม ได้ส่งผลทำให้ประเทศต้องพบกับวิกฤตการณ์ที่เป็นปัญหาค่อนข้างร้ายแรง ได้แก่ ปัญหาเศรษฐกิจตกต่ำและผลพวงอื่นๆ ที่เกิดขึ้นจากปัญหาเศรษฐกิจตกต่ำการปฏิรูปการจัดการปกครองตามแนวทางธรรมาภิบาล (ธัญพิชชา สามารถ, 2558, หน้า 391-427) ทั้งในส่วนของกิจการของรัฐบาลและระบบราชการ สำหรับประเทศไทยได้มีการออกระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีเมื่อวันที่ 11 พฤษภาคม 2542 ระเบียบดังกล่าวได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาฉบับประกาศทั่วไป เล่ม 116 ตอนที่ 63 ง วันที่ 10 สิงหาคม 2542 และมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันถัดจากประกาศเพื่อประกาศให้องค์กรทุกส่วนที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชนและภาคประชาชนให้มีความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนของภาครัฐให้สามารถนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพโดยเร็วระเบียบนี้จะไม่ถูกยกเลิกเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงรัฐบาล ทำให้การดำเนินการเป็นไปอย่างต่อเนื่อง เพื่อใช้ ปรับปรุงระบบกลไกการบริหารจัดการภาครัฐทั้งราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาคและราชการส่วนท้องถิ่นเป็นการวางรากฐานการพัฒนาที่ยั่งยืนสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐให้เป็นกลไกการบริหารระบบราชการที่มีประสิทธิภาพ (สิริอร วิชชาวุธ, 2549, หน้า 153-202)

พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 กำหนดให้มีแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ชัดเจน โดยเฉพาะการพิจารณาถ่ายโอนภารกิจ รูปแบบการ ถ่ายโอนภารกิจจากราชการส่วนกลางและราชการส่วนภูมิภาคไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลตำบลมีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ที่สำคัญคือการจัดระบบบริการสาธารณะในด้านต่างๆ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง เช่น การส่งเสริมการท่องเที่ยว การจัดการศึกษา การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น ตลอดจนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม นอกจากนี้ พระราชบัญญัตินี้ยังได้วางแนวทางการกระจายอำนาจการบริหารจัดการไม่ว่าจะเป็นการถ่ายโอนงาน ถ่ายโอนงบประมาณ ถ่ายโอนบุคลากรจากส่วนราชการต่างๆ เข้าไปมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ และวางแนวทางยุทธศาสตร์การพัฒนาตำบล โดยมุ่งเน้นวัตถุประสงค์หลัก คือ การระจ่ายภารกิจต่างๆ ที่รัฐบาลดำเนินให้กับท้องถิ่น ทั้งหมด 245 ภารกิจ ใน 6 ด้าน คือ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการสร้างเสริมคุณภาพชีวิต ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และด้านการดูแลรักษาวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงมีความสำคัญมากขึ้น ทั้งด้านอำนาจหน้าที่และงบประมาณ เช่นเดียวกับ คณะผู้บริหารท้องถิ่น และสมาชิกสภาท้องถิ่นก็ยิ่งมีความสำคัญมากยิ่งขึ้นและกระบวนการที่สำคัญอันเป็นเครื่องมือในการสรรหา คัดสรรกลั่นกรอง บุคคลที่จะมีความเหมาะสม โดยเลือกบุคคลในท้องถิ่นที่รู้จักและเข้าใจท้องถิ่นของตัวเองเข้ามาเป็นผู้บริหารท้องถิ่นและสมาชิกสภาท้องถิ่นโดยตรง (พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจ่ายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542, มาตรา 16, หน้า 5-6)

เทศบาลตำบลเกาะทวด ตำบลเกาะทวด อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช ภายในองค์กรขาดความร่วมมือร่วมใจ ไม่ใส่ใจต่อคำสั่งของผู้บังคับบัญชา มีความขัดแย้งกันภายในองค์กร ก็จะส่งผลให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรโดยรวมลดลง คุณภาพงานก็ไม่ดี ส่งผลให้ผลประกอบการขององค์กรลดลง ไม่สามารถพัฒนาองค์กร ผู้บริหารจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเป็นผู้นำในการบริหาร และพัฒนาท้องถิ่นในยุคแห่การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นอย่างเต็มรูปแบบ เป็นผู้ที่ถูกกำหนดให้ทำหน้าที่ในการพัฒนาชุมชนไปสู่ความเจริญก้าวหน้า เพื่อประโยชน์สำหรับชุมชน การที่ผู้นำท้องถิ่นจะสามารถพัฒนาไปได้หรือไม่ จึงขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลตำบลเกาะทวดจะเป็นผู้ที่ค่อยขับเคลื่อนการพัฒนาท้องถิ่นของตัวเอง ตลอดจนเป็นผู้กำหนดทิศทางความเจริญก้าวหน้าในด้านต่างๆ ของท้องถิ่นให้มีความเจริญก้าวหน้าทัดเทียมท้องถิ่นอื่นๆ ได้ คุณสมบัติหรือลักษณะของผู้นำ ตามแนวคิดและหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ดังที่ปรากฏอยู่ในทุติยปาปณิก

สูตร ว่าผู้นำจะต้องประกอบด้วยลักษณะดังนี้ คือ 1) จักขุมา คือ เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มองภาพเหตุการณ์ออกและจะวางแผนเตรียมรับหรือรุกได้อย่างไร 2) วิธุโร คือ เป็นผู้ชำนาญในงาน รู้จักวิธีการ ไม่บกพร่องในหน้าที่ 3) นิสสยสัมปันโน คือ เป็นผู้ที่มีมนุษย์สัมพันธ์ดีและได้รับความเชื่อถือจากผู้อื่น (องฺ.จตุกฺก.(ไทย) 21/157/203) ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่สำคัญของบุคคลที่จะเป็นผู้นำให้เป็นผู้มีวิสัยทัศน์มองกาลไก สามารถวางแผนรับเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นได้ เป็นผู้ชำนาญในการบริหารงาน และเป็นผู้มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ร่วมงาน ซึ่งเป็นคุณสมบัติของผู้นำ เพื่อเป็นแบบอย่างให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นๆ นำไปปรับใช้กับหน่วยงานของตนเอง และเพื่อหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีความเหมาะสมกับท้องถิ่นนั้นๆ

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการที่จะศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธของผู้บริหารเทศบาลตำบลเกาะทวด ตำบลเกาะทวด อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช หน่วยงานดังกล่าวถือเป็นหน่วยงานราชการที่มีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ซึ่งสามารถนำข้อมูลดังกล่าวไปใช้เป็นเป็นแนวทางในการที่ผู้นำท้องถิ่นจะสามารถพัฒนาตนเอง ตลอดจนเป็นแนวทางในการกำหนดทิศทางความเจริญก้าวหน้าในด้านต่างๆ ของท้องถิ่นให้มีความเจริญก้าวหน้าทัดเทียมท้องถิ่นอื่นๆ และสามารถสร้างศักยภาพของประชาชนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

1.2 คำถามการวิจัย

1.2.1 ภาวะผู้นำตามแนวพุทธของผู้บริหารเทศบาลตำบลเกาะทวด ตำบลเกาะทวด อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช อยู่ในระดับใด

1.2.2 ปัญหา อุปสรรค และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธของผู้บริหารเทศบาลตำบลเกาะทวด ตำบลเกาะทวด อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช เป็นอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำตามแนวพุทธของผู้บริหารเทศบาลตำบลเกาะทวด ตำบลเกาะทวด อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช

1.3.2 เพื่อวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรค และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธของผู้บริหารเทศบาลตำบลเกาะทวด ตำบลเกาะทวด อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธของผู้บริหารเทศบาลตำบลเกาะทวด ตำบลเกาะทวด อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1.4.1 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากร ได้แก่ ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลเกาะทวด ตำบลเกาะทวด อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราชจำนวนประชากรทั้งหมด 5,198 คน (สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง พ.ศ. 2564)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลเกาะทวด ตำบลเกาะทวด อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราชจำนวนประชากรทั้งหมด 5,198 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตาราง Krejcie และ Morgan จึงได้กลุ่มตัวอย่าง 358 คน (ส่งศรี ชมภูวงศ์, 2559, หน้า 113)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้ที่มีคุณสมบัติสอดคล้องกับประเด็นการวิจัย หรือเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญหรือประสบการณ์ตรงเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธของผู้บริหารเทศบาลตำบลเกาะทวด ตำบลเกาะทวด อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช สุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง จำนวน 5 คน

1.4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ได้แก่ การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลตำบลเกาะทวด ตำบลเกาะทวด อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช ประยุกต์หลักภาวะผู้นำเชิงพุทธจาก ทุติยปาปณิกสูตร 3 ประการ ดังนี้

- ด้านวิสัยทัศน์ (จักขุมา)
- ด้านการบริหาร (วิธุโร)
- ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ (นิสสยสัมปันโน)

1.4.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

ได้แก่ สถานที่เทศบาลตำบลเกาะทวด ตำบลเกาะทวด อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1.5.1 ทำให้ทราบภาวะผู้นำตามแนวพุทธของผู้บริหารเทศบาลตำบลเกาะทวด ตำบลเกาะทวด อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช

. 1.5.2 ทำให้ทราบปัญหา อุปสรรค และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธของผู้บริหารเทศบาลตำบลเกาะทวด ตำบลเกาะทวด อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช

1.5.3 สามารถนำผลจากการวิจัยครั้งนี้ไปใช้ประโยชน์โดยเป็นแนวทางในการแก้ไขภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลตำบลเกาะทวด ตำบลเกาะทวด อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช เพื่อให้องค์กรได้นำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาไปปรับปรุงแก้ไขด้านต่างๆ ที่บกพร่อง และเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงการบริหารองค์การให้มีประสิทธิภาพ ต่อไป

1.6 คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

ผู้นำ หมายถึง นายกเทศบาลตำบลเกาะทวด ตำบลเกาะทวด อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช ผู้ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ของเทศบาลตำบลเกาะทวดตามที่กฎหมายกำหนดไว้ และเป็นไปตามนโยบาย และงบประมาณที่ได้รับมาในแต่ละปี และต้องอยู่ภายใต้การควบคุมของสภาเทศบาลตำบล

การพัฒนาภาวะผู้นำ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงความสามารถของบุคคลที่เป็นผู้นำหรือหัวหน้าที่จะจูงใจหรือใช้อิทธิพลต่อผู้ร่วมงานในทีมของผู้บริหาร หรือผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อปฏิบัติงาน ดำเนินการบรรลุผลตามที่วัตถุประสงค์และเป้าที่วางไว้ โดยนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาไปปรับปรุงแก้ไขด้านต่างๆ

ทุติยปาปณิกสูตร หมายถึง พระสูตรที่แสดงถึงคุณสมบัติหรือคุณลักษณะของผู้นำหรือผู้บริหาร 3 ประการ คือ

จักขุมา (วิสัยทัศน์) หมายถึง การมีปัญญาการมองการณ์ไกล สามารถคาดการณ์ทิศทางหรืออนาคตได้แม่นยำ จากการอาศัยกระบวนการคิดที่รอบคอบและมีเหตุผล โดยอาจใช้ประสบการณ์ในอดีตในการตัดสินใจและวางแผน รวมไปถึงการกำหนดนโยบายเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตามความต้องการของประชาชน

วิธุโร (การบริหาร) หมายถึง ความชำนาญการด้านเทคนิค หรือ ทักษะทางด้านการบริหารงาน การจัดการธุระโดยมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ผู้บริหารต้องมีความรู้ ความเชี่ยวชาญในการบริหาร และเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร

นิสสยสัมปันโน (การมีมนุษยสัมพันธ์) หมายถึง ความชำนาญด้านมนุษยสัมพันธ์หรือทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ การพึ่งพาอาศัยคนอื่นได้ เพราะเป็นคนมีมนุษยสัมพันธ์ดี มีความสามารถในการติดต่อประสานงานให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ ทั้งยังสื่อสาร ให้แต่ละฝ่ายในองค์กรดำเนินแนวทางที่กำหนดไว้ และยังผูกใจคนให้เป็นที่รักของคนโดยสามารถทำให้พนักงานแต่ละส่วนปฏิบัติงานตามคำสั่งด้วยความเต็มใจได้

ประชาชน หมายถึง บุคคลที่อาศัยอยู่ในเขตเทศบาลตำบลเกาะทวด ตำบลเกาะทวด อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช

เพศ หมายถึง เพศของผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 2 เพศ คือ 1) เพศชาย และ 2) เพศหญิง

อายุ หมายถึง อายุของผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 4 ช่วง คือ 1) 18 - 30 ปี 2) อายุ 31–45 ปี 3) อายุ 46–60 ปี และ 4) อายุ 61 ปีขึ้นไป

ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 4 ระดับ คือ 1) ประถมศึกษา 2) มัธยมศึกษา/ปวช. 3) อนุปริญญา/ปวส. และ 4) ปริญญาตรีหรือสูงกว่า

อาชีพ หมายถึง อาชีพของผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม คือ 1) อาชีพเกษตรกร 2) อาชีพรับราชการ/รัฐวิสาหกิจ 3) อาชีพค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว และ 4) อาชีพรับจ้างทั่วไป

รายได้ต่อเดือน หมายถึง รายได้ต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 4 ระดับ คือ 1) ต่ำกว่า 8,000 บาท 2) 8,000–10,000 บาท 3) 10,001–15,000 บาท และ 4) 15,001 บาทขึ้นไป

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธของผู้บริหารเทศบาลตำบลเกาะทวด ตำบลเกาะทวด อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช ผู้ศึกษาได้ศึกษาค้นคว้าทฤษฎี แนวคิด และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามหลักพระพุทธศาสนา

2.3 แนวคิดเกี่ยวการปกครองส่วนท้องถิ่น

2.4 ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับเทศบาลตำบลเกาะทวด

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.6 สรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

2.1.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

จากความหมายของคำว่า ผู้นำ (Leader) และภาวะผู้นำ (Leadership) ดังที่ได้กล่าวมา นักวิชาการยังได้เสนอแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำ โดยพิจารณาจากปัจจัยสำคัญและจุดเน้นที่แตกต่างกัน การศึกษาภาวะผู้นำจากทฤษฎีต่างๆ ซึ่งมีอยู่มากมาย ผู้วิจัยจะขอนำเสนอทฤษฎีจากนักวิชาการที่ได้รวบรวมไว้และคิดว่าน่าจะเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยครั้งนี้ดังต่อไปนี้

ติน ปรัชญพฤทธิ์ (2527, หน้า 635-637) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีภาวะผู้นำที่เป็นหลักใหญ่ ๆ และน่าสนใจไว้ ดังนี้

1. ทฤษฎีผู้ยิ่งใหญ่ (Great man Theories) ทฤษฎีนี้เชื่อว่า ผู้นำมีลักษณะพิเศษบางประการที่ผู้ตามไม่มี คือ มีพลังกาย มีพลังสมอง และมีพลังศีลธรรม ที่สืบเนื่องมาจากพันธุกรรมและสภาพแวดล้อมแต่ละยุคแต่ละสมัย เช่น เลนิน เชอร์ชิล์ ฮิตเลอร์ และมุสโสลินีเป็นต้น

2. ทฤษฎีสภาพแวดล้อม (Environmental Theories) ทฤษฎีนี้เชื่อว่า ผู้ที่จะก้าวขึ้นสู่ความเป็นผู้นำได้นั้นขึ้นอยู่กับความสามารถในหน้าที่และความชำนาญ (Abilities and Skills) ของเขาในขณะนั้น ว่ามีความสามารถแก้ไขสถานการณ์ต่างๆ ในยามวิกฤตได้ เช่น สงคราม เป็นต้น ทฤษฎีนี้เชื่อ

ว่า ภาวะผู้นำจะสืบเนื่องมาจากภาวะทางสังคม วัฒนธรรมเศรษฐกิจและการเมืองลักษณะผู้นำในกลุ่มทฤษฎีนี้ เช่น มหาตมะคานธี และ มาร์ติน ลูเธอร์ คิง เป็นต้น

3. ทฤษฎีบุคคลสถานการณ์ (Personal Situational Theories) ทฤษฎีนี้ได้นำเอาทฤษฎีสองทฤษฎีข้างต้นมารวมกัน คือ ภาวะผู้นำจะสืบเนื่องมาจากลักษณะพิเศษของผู้นำเองและสถานการณ์ที่อยู่รอบตัวของผู้นำ ปัจจัยสำคัญที่นักทฤษฎีกลุ่มนี้ให้ความสนใจเป็นพิเศษ คือสถานภาพ ปฏิกิริยา โต้ตอบ การรับรู้ และพฤติกรรมของบุคคลในกลุ่มของผู้นำและผู้ตาม

4. ทฤษฎีปฏิกิริยาโต้ตอบความคาดหวัง (Interaction Expectation Theories) ทฤษฎีนี้เชื่อว่า ภาวะผู้นำเกิดจากปฏิกิริยาโต้ตอบและความคาดหวังระหว่างสมาชิกในกลุ่ม ฉะนั้นผู้ที่จะก้าวเข้าสู่ตำแหน่งผู้นำได้ต้องมีความคิดริเริ่ม และสามารถดูแลโครงสร้างของปฏิกิริยาโต้ตอบของสมาชิกในกลุ่ม เพราะจะต้องสามารถตอบสนองความคาดหวังของสมาชิกในกลุ่มตลอดเวลา

5. ทฤษฎีมนุษยนิยม (Humanistic Theories) ทฤษฎีนี้มุ่งที่จะพัฒนาสถาบันให้มีประสิทธิผลและมีความเป็นปึกแผ่น โดยเน้นความสำคัญที่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์พยายามทำให้บุคคลในสถาบันมีความเป็นอิสรเสรี สามารถสนองความต้องการของตนเอง และของสถาบันได้ เป้าหมายของภาวะผู้นำตามทฤษฎีนี้ก็ คือ การปฏิบัติการเพื่อที่จะให้ได้มาซึ่งผลงาน และน้ำใจจากผู้ร่วมงานในเวลาเดียวกัน

6. ทฤษฎีการแลกเปลี่ยน (Exchange Theories) ทฤษฎีนี้เชื่อว่า การที่ผู้ตามยินยอมหรือยอมรับผู้นำก็เพราะทั้งสองฝ่ายมีสัญญาที่จะแลกเปลี่ยนประโยชน์ซึ่งกันและกัน กล่าวคือการมีสมาชิกคนใดคนหนึ่งภายในกลุ่มได้รับการยกย่องหรือแต่งตั้งให้เป็นผู้นำนั้นนอกจากจะทำให้ผู้นั้นมีความรู้สึกว่าตนได้รับรางวัลและผลประโยชน์แล้ว ยังทำให้สมาชิกคนอื่นๆ มีความพึงพอใจยอมรับผู้นำคนนั้นด้วย อย่างไรก็ดี หากฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเสียผลประโยชน์ หรือฝ่ายหนึ่งละเมิดสัญญาทั้งสองฝ่ายไม่สามารถอดทนต่อไปได้ ภาวะผู้นำก็จะหมดความสำคัญลง

สรุปได้ว่า ทฤษฎีเหล่านี้อธิบายภาวะผู้นำของบุคคลเกิดจากพันธุกรรม สภาพแวดล้อม สถานการณ์ ความคาดหวัง และการเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม นอกจากนี้

ฮอดจ์ และ จอห์นสัน (Hodg & Johnson, 1970 pp. 255–259) ได้เสนอทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ โดยมีพื้นฐานตั้งอยู่บนสมมติฐาน ต่างๆ ดังนี้

1. ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำ (Traitist Theory) โดยมีสมมติฐานว่า ผู้นำที่ประสบผลสำเร็จจะมีลักษณะของบุคลิกภาพที่ดี

2. ทฤษฎีทางสถานการณ์ (Situatist Theory) โดยมีสมมติฐานว่า บุคคลที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้นำที่เหมาะสมที่สุดในสถานการณ์ใด สถานการณ์หนึ่ง ทั้งนี้ก็เพราะว่าเกิดจากลักษณะของกลุ่มที่เขาเป็นผู้นำ

3. ทฤษฎีการเป็นผู้ตาม (Followship Theory) โดยมีสมมติฐานว่า เครื่องบ่งชี้คุณภาพของผู้นำก็คือคุณภาพของผู้ตาม ซึ่งเป็นวิธีที่ดีที่สุดในการประเมินคุณค่าของผู้นำ คือการวิเคราะห์ผู้ตามนั้นเอง

4. ทฤษฎีของผลรวม (Electric Theory) ทฤษฎีนี้เกิดจากการนำเอาคำอธิบายของทฤษฎีทั้ง 3 ข้างต้นมารวมกัน เพื่อจะทำการอธิบายเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

บาร์บารา เคลแมน (Barbara Kelleman, 1984 p .70) ได้สรุปความหมายเกี่ยวกับทฤษฎีภาวะผู้นำแบบต่างๆ เอาไว้ 10 หมวด ประกอบด้วย

1. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นจุดศูนย์กลางของกระบวนการกลุ่ม ภาวะผู้นำจากหมวดนี้จึงเป็นผลลัพธ์ที่เกิดจากความเปลี่ยนแปลงและกิจกรรมของกลุ่ม

2. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นบุคลิกภาพและผลกระทบ ภาวะผู้นำจากหมวดนี้ถือเป็นการเชื่อมโยงภาพพจน์อันทำให้ปัจเจกบุคคลสามารถที่จะกระทำการจูงใจบุคลอื่นๆ ให้ทำหน้าที่สอดคล้องกับภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

3. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นศิลปะที่ใช้ในการชี้นำ ภาวะผู้นำจากหมวดนี้ถือเป็นการแสดงออกในบริบทของอำนาจและอิทธิพล ดังนั้นจึงมีความพยายามที่จะให้กลุ่มนั้นดำเนินการเป็นไปตามแนวทางหรือเจตนารมณ์ของตัวบุคคลที่เป็นผู้นำ

4. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นการใช้อิทธิพล การเป็นผู้นำในลักษณะนี้นั้นได้ก่อให้เกิดผลกระทบกับพฤติกรรมของสมาชิกภายในกลุ่ม ที่ตอบสนองแนวนโยบายของผู้นำในลักษณะทำด้วยความสมัครใจ

5. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นพฤติกรรมเด่นอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งเป็นพฤติกรรมของปัจเจกบุคคลที่แสดงออกในโอกาสที่ได้เข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมของกลุ่ม

6. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นรูปแบบของการชักชวน ภาวะผู้นำจากหมวดนี้ถือเป็นการบริหารคนด้วยวิธีการจูงใจและมีการสร้างจุดมุ่งหมายร่วมกัน โดยไม่ใช้วิธีการบีบบังคับ

7. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นการใช้ความสัมพันธ์ในเชิงอำนาจระหว่างบุคคล ภาวะผู้นำจากหมวดนี้เกิดจากการยอมรับในอำนาจของกันและกัน ซึ่งบุคคลหนึ่งสามารถใช้อำนาจมาบังคับอีกบุคคลหนึ่งให้ลดการต่อต้าน เท่าที่จะลดลงได้มากที่สุด ซึ่งบุคคลหลังนี้สามารถจะทำให้เกิดขึ้นได้

8. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นเครื่องมืออย่างหนึ่ง ทั้งนี้ก็เพื่อที่จะให้บรรลุจุดมุ่งหมายโดยที่ภาวะผู้นำจะเป็นการกระทำเพื่อให้มีความสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของกลุ่ม

9. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นการจำแนกบทบาท ทั้งนี้โดยที่ภาวะผู้นำนั้นต้องการรวบรวมบทบาทต่างๆ ในกลุ่มเข้าไว้ด้วยกัน ทั้งนี้ก็ด้วยการอำนวยการใช้ความพยายามเพื่อที่จะให้บรรลุความสำเร็จที่ตั้งเป้าหมายเอาไว้

10. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นคนที่มีความคิดริเริ่ม โดยบางครั้งภาวะผู้นำก็เกิดขึ้นมาจากผลพวงของความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ภายใต้ปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่ม

ราล์ฟ เอ็ม. สต๊อกดิลล์ (Ralph M. Stogdill, 1967 p. 91) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำไว้ ดังนี้

1. Greatman Theory ทฤษฎีนี้เชื่อว่า ลักษณะภาวะผู้นำได้เกิดมาแต่กำเนิด

2. Environment Theory ทฤษฎีนี้ก็มีความเชื่อว่า ลักษณะภาวะผู้นำนั้นเกิดจากสภาพแวดล้อม เวลา สถานที่ และโอกาส

3. Personal Situation Theory ทฤษฎีนี้เชื่อในแง่ที่ว่า ภาวะผู้นำนั้นนอกจากสถานการณ์และสภาวะแวดล้อมแล้ว ยังมีความสามารถเฉพาะตัวเป็นส่วนประกอบด้วย ดังนั้นผู้นำจึงต้องเป็นผู้ที่มีความเฉลียวฉลาด มีความสามารถ นอกจากนี้ ยังต้องมีเพื่อนร่วมงานที่ดีด้วย

4. Interaction Expectation Theory ทฤษฎีนี้ได้ให้ความสำคัญกับปัจจัย 3 ประการ คือ การกระทำ (Action) การมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) และเจตคติ (Sentiment) โดยที่มีความเชื่อว่าผู้ที่จะเป็นผู้นำได้นั้น จะต้องมีความสามารถในการกระทำ มีมนุษยสัมพันธ์และมีการควบคุมทางใจที่ดี มีความเหมาะสมกับเหตุการณ์

การศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎีภาวะผู้นำ เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปมานานแล้ว ซึ่งภาวะผู้นำถือเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหาร เพราะช่วยทำให้เกิดการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งการศึกษาจากนักวิชาการต่างๆ สามารถสรุปแนว ทฤษฎีได้เป็น 4 กลุ่มทฤษฎีดังนี้

1. ทฤษฎีคุณลักษณะความเป็นผู้นำ (Trait Theory)

ทฤษฎีนี้เป็นแนวคิดดั้งเดิม โดยมีความเชื่อว่าผู้นำมีลักษณะของผู้นำอยู่ในตัวเองบุคคลเกิดมาพร้อมกับความเป็นผู้นำ มีการศึกษาวิจัยลักษณะพิเศษเฉพาะตัวที่ผู้นำควรจะมี เช่นรูปร่างหน้าตา สติปัญญา บุคลิกภาพ เป็นต้น แต่งานวิจัยเหล่านี้ก็ไม่สามารถระบุคุณลักษณะที่แบ่งแยกระหว่างผู้นำกับผู้ที่ไม่ได้เป็นผู้นำได้ จึงไม่เป็นที่นิยมที่จะศึกษาภาวะผู้นำตามแนวทฤษฎีนี้

2. ทฤษฎีพฤติกรรมความเป็นผู้นำ (Behavioral Theory of Leadership)

2.1 แนวทางการศึกษาของมหาวิทยาลัยโฮไอโฮ (Ohio State Studies) (พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์, 2545 หน้า 118) มหาวิทยาลัยโฮไอโฮได้ทำการวิจัยพฤติกรรมของผู้นำโดยพัฒนาแบบสอบถาม ที่เรียกว่า Leader Behavior Description Questionnaire (LBDQ) และพบว่าพฤติกรรมผู้นำสามารถอธิบายได้ 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยมุ่งคน (Consideration) หมายถึงพฤติกรรมผู้นำที่เน้นเรื่องความไว้วางใจต่อกัน เคารพซึ่งกันและกัน ให้การสนับสนุน มีมิตรภาพ และมีความอบอุ่น และปัจจัยมุ่งงาน (Initiating Structure) ผู้นำแบบนี้มุ่งที่การจัดระบบการทำงาน ระบุบทบาทที่ชัดเจนของผู้ปฏิบัติงาน จัดวางรูปแบบระบบการทำงานและขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

2.2 แนวทางการศึกษาของมหาวิทยาลัยมิชิแกน (Michigan Studies) **ลิเคิร์ท และคณะ** (1961, pp. 6-7) แห่งมหาวิทยาลัยมิชิแกนได้ทำการศึกษารูปแบบผู้นำ โดยแบ่งผู้นำออกเป็น 2 รูปแบบ คือ

2.2.1 รูปแบบผู้นำแบบเน้นคน (Employee-oriented leaders) ผู้นำแบบนี้จะทำงานโดยให้ความสนใจที่ตัวผู้ปฏิบัติงาน จะให้ความสนใจต่อปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน มุ่งเน้นการทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน และเน้นการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคล

2.2.2 รูปแบบผู้นำแบบเน้นงาน (Job-oriented leaders) ผู้นำแบบนี้จะมุ่งทำงานโดยเน้นที่ใช้ระบบการควบคุมงาน สร้างกฎระเบียบและข้อบังคับในการปฏิบัติงาน จึงทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่มีอิสระในการทำงาน และมีความรู้สึกเหมือนถูกบังคับ ทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานต่ำ

สรุปว่า รูปแบบผู้นำที่มีประสิทธิภาพนั้น คือผู้นำที่ให้ความสนใจกับผู้ปฏิบัติงานและพยายามสร้างทีมงานเพื่อให้การทำงานนั้นบรรลุวัตถุประสงค์

2.3 ทฤษฎีตาข่ายการบริหาร (Managerial Grid Theory) **เบลคและมูทอน** (Robert Blake and Jane S. Mouton, 1964 p. 70) เป็นผู้เสนอทฤษฎีนี้ เขากล่าวว่าผู้นำที่มีประสิทธิภาพนั้นต้องเน้นทั้งงาน (Concern of Production) และเน้นทั้งคน (Concern of People) ทฤษฎีตาข่ายการบริหารแบ่งรูปแบบการบริหารออกเป็น 5 รูปแบบ คือ

2.3.1 ผู้นำแบบมุ่งเน้นงาน (9, 1) (Impoverished Authority-compliance)ผู้นำแบบนี้จะมุ่งเน้นงานมากกว่าเน้นคน มุ่งแต่ทำงานให้สำเร็จโดยไม่คำนึงถึงความต้องการของคนจะเข้มงวดต่อวิธีการทำงานและระเบียบแบบแผนอย่างเคร่งครัด รูปแบบการบริหารงานจะเป็นแบบการใช้อำนาจและต้องการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อฟัง

2.3.2 ผู้นำแบบมุ่งเน้นคน (1, 9) (Country club management) ผู้นำแบบนี้ตรงกันข้ามกับแบบมุ่งเน้นงาน โดยจะเน้นคนเป็นหลักเน้นงานน้อย และจะเน้นการรักษาสัมพันธภาพระหว่างบุคคลที่ราบรื่น ต้องการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2.3.3 ผู้นำแบบปล่อยปละละเลย (1, 1) (Impoverished management) ผู้นำแบบนี้มีความสนใจต่ำมากทั้งงานและคน มักจะบริหารงานในลักษณะทำงานประจำไปเรื่อย ๆ ไม่มีจุดมุ่งหมาย ต้องการเพียงแค่ให้ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การเท่านั้น

2.3.4 ผู้นำแบบเดินสายกลาง (5, 5) (Middle of the road management) ผู้นำแบบนี้เป็นผู้ที่ให้ความสำคัญกับงานและคนในระดับปานกลาง เป็นบุคคลที่ชอบประนีประนอมจะสร้างผลงานในระดับปานกลาง เขาจะทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปโดยไม่มีการคาดหมายที่สูงมากนัก

2.3.5 ผู้นำแบบทีมงาน (9, 9) (Team management) ผู้นำแบบนี้มุ่งเน้นทั้งงานและคน เน้นการร่วมมือกันทำงานและมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม เน้นบรรยากาศการทำงานที่ช่วยเหลือกัน ไว้วางใจกัน และเคารพซึ่งกันและกันเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ

เบลคและมูทอนเสนอว่าผู้นำที่ดีที่สุด คือผู้นำแบบทีมงาน (9, 9) ซึ่งให้ความสนใจมากทั้งงานและคนเพื่อให้เกิดผลสำเร็จสูงสุดในการบริหารงาน

2.4 ทฤษฎีการบริหาร 4 ระบบ (System & Management) **ลิเคิร์ท** (Rensis Likert, 1961 p. 76-77) ได้เสนอแนวคิดการบริหารองค์การแบบใหม่ (New Patterns of Management) และสรุปลักษณะการบริหารออกเป็น 4 รูปแบบ คือ

2.4.1 รูปแบบระบบเผด็จการเอาเปรียบ (Exploitative authoritative) ผู้นำแบบนี้จะเข้มงวดกับผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ให้ความไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา การบริหารงานขาดความเชื่อใจและความไว้วางใจกัน ใช้กระบวนการสื่อสารน้อยมาก การบริหารงานจะใช้วิธีการข่มขู่และลงโทษ ความสัมพันธ์จะเป็นไปในลักษณะของความหวาดกลัว ทั้งนี้เพื่อผลประโยชน์ของผู้นำ

2.4.2 รูปแบบระบบเผด็จการแบบพระเดชพระคุณ (Benevolent authoritative) ผู้นำยังคงเป็นผู้ตัดสินใจอยู่ อนุญาตให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตัดสินใจได้บ้างแต่ต้องอยู่ภายใต้ข้อกำหนดของผู้บริหาร ใช้กระบวนการสื่อสารน้อย การจูงใจให้ทำงานใช้วิธีการให้รางวัลและการลงโทษ

2.4.3 รูปแบบระบบปรึกษาหารือ (Consultative) ผู้นำมีความไว้วางใจและเชื่อถือผู้ใต้บังคับบัญชา จะรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา แต่ผู้นำยังคงเป็นผู้ตัดสินใจในขั้นตอนสุดท้าย ผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชามีความไว้วางใจกันค่อนข้างสูง จูงใจผู้ปฏิบัติงานโดยการให้รางวัลและทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการทำงาน มีการลงโทษเป็นบางครั้ง

2.4.4 รูปแบบระบบมีส่วนร่วม (Participative) ระบบนี้ผู้นำและผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อถือและไว้วางใจกัน มีการปรึกษาหารือและตัดสินใจร่วมกัน ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายขององค์การ ร่วมกันพัฒนาวิธีการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงานค่อนข้างสูง ระบบมีส่วนร่วมนี้เป็นระบบที่ลิเคิร์ทให้การสนับสนุนมากที่สุด

สรุปได้ว่า ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำนั้นมุ่งที่จะศึกษาว่า ผู้นำมีการบริหารงานอย่างไรใช้วิธีใดในการมอบหมายงาน หรือจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงาน รวมถึงพฤติกรรมใดของผู้นำที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน

3. ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ (Contingency of Situational Theory of Leadership)

3.1 รูปแบบภาวะผู้นำเชิงต่อเนื่อง (Continuum of Leadership Behavior) **แทนเนนบัม และชมิดท์ (Tannenbaum and Schmidt)** (เนตร์พัณณา ยาวิราช, 2549 หน้า 66–68) เป็นนักทฤษฎีกลุ่มแรกที่ชี้ให้เห็นว่า มีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกใช้แบบความเป็นผู้นำ ซึ่งได้แก่ 1) แรงกดดันทางผู้บริหาร 2) แรงกดดันทางผู้ใต้บังคับบัญชา และ 3) แรงกดดันทางสถานการณ์ แทนเนนบัมและชมิดท์ได้สร้างแบบจำลองเชิงต่อเนื่องของพฤติกรรมผู้นำที่เกี่ยวข้องกับระดับของอำนาจหน้าที่ที่ผู้บังคับบัญชาใช้ และความเป็นอิสระที่ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ถ้าผู้นำเน้นที่ผู้บริหาร (Leader-centered) ก็จะเป็นลักษณะที่มีการควบคุมในระดับสูง ให้อิสระกับผู้ใต้บังคับบัญชาต่ำ แต่ถ้าผู้นำเน้นที่ผู้ใต้บังคับบัญชา (Employee centered) ก็จะเป็นลักษณะที่ให้อิสระกับผู้ใต้บังคับบัญชาสูง และมีการควบคุมในระดับต่ำ ตามทัศนะของแทนเนนบัมและชนิดท์ผู้นำที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดไม่ใช่ผู้นำ

แบบเผด็จการหรือแบบประชาธิปไตย แต่เป็นผู้นำที่ต้องมีความยืดหยุ่น สามารถเลือกใช้แบบความเป็นผู้นำอย่างใดอย่างหนึ่งให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เผชิญอยู่

3.2 ทฤษฎีผู้นำตามแบบจำลองของฟีดเลอร์ (Fiedler's Contingency Theory) **ฟีดเลอร์** (1974, p. 80) ได้สร้างแบบจำลองผู้นำตามสถานการณ์ ซึ่งมีปัจจัยสถานการณ์อยู่ 3 ปัจจัย ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของผู้นำ คือ

3.2.1 สัมพันธภาพระหว่างผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชา (Leader-Member Relations) ถ้าหากผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถเข้ากันได้ดี และผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับความสามารถของผู้นำแล้ว ผู้นำคนนั้นก็จะมีอำนาจและอิทธิพลมากกว่าผู้นำที่ไม่มีใครเคารพนับถือและไม่ไว้วางใจ

3.2.2 โครงสร้างของงาน (Task Structure) คือความแน่นอนชัดเจนเกี่ยวกับโครงสร้างของงาน ฟีดเลอร์กล่าวว่า หากโครงสร้างของงานจัดไว้อย่างมีระเบียบแบบแผน จะทำให้ผู้นำมีอิทธิพลมากกว่างานที่มีโครงสร้างไม่ชัดเจนหรือคลุมเครือ

3.2.3 อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ (Position Power) หมายถึงอำนาจที่เป็นทางการที่กลุ่มหรือองค์การได้กำหนดให้ ถ้ามีการกำหนดอำนาจหน้าที่ไว้มากผู้นำก็จะมีอิทธิพลอยู่เหนือผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างชัดแจ้ง ตัวอย่างเช่นอำนาจในการลงโทษ การว่าจ้าง การให้ออก เป็นต้น

3.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำของวรูม และเย็ทตัน (Vroom and Yet ton Model) **วรูมและเย็ทตัน** (Vroom and Tettion Model, 2004, p. 308 - 309) อธิบายรูปแบบผู้นำที่เหมาะสมภายในสถานการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะ แบบของผู้นำจะกำหนดตามความมากน้อยของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเขาได้นำแนวคิดมาจากแทนเนนบัมและชมิดท์ (Tannenbaum andSchmidt) และพัฒนามาเป็นรูปแบบการตัดสินใจของผู้นำ ซึ่งมีอยู่ 5 รูปแบบด้วยกัน ดังนี้

3.3.1 ผู้นำแก้ปัญหาหรือตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลที่ตนเองมีแล้วเท่านั้น (Autocratic I)

3.3.2 ผู้นำรับข้อมูลที่จำเป็นของผู้ใต้บังคับบัญชา แล้วจึงตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเอง โดยอาจจะบอกหรือไม่บอกปัญหานั้นกับผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีสิทธิ์ในการเสนอความเห็นหรือร่วมตัดสินใจ (Autocratic II)

3.3.3 ผู้นำยอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนะแนวทางในการแก้ปัญหาเป็นรายบุคคล หรืออาจขอคำแนะนำต่างๆ เท่าที่จำเป็นแล้วจึงตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเอง โดยอาจนำหรือไม่นำข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามาร่วมตัดสินใจด้วย (Consultative I)

3.3.4 ผู้นำยอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนะแนวทางในการแก้ปัญหา หลังจากนั้นผู้นำจะรวบรวมความคิดเห็นทั้งหมดมาพิจารณา แล้วจึงตัดสินใจ

แก้ปัญหาด้วยตนเอง ซึ่งการตัดสินใจนี้อาจจะสะท้อนหรือไม่สะท้อนให้เห็นถึงอิทธิพลของผู้ตามก็ได้ (Consultative II)

3.3.5 ผู้นำยอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนะ หลังจากนั้นผู้นำและผู้ตามจะร่วมกันสร้างและประเมินทางเลือกในการแก้ปัญหาโดยใช้มติของกลุ่ม ผู้นำไม่พยายามที่จะใช้อิทธิพลของตนเพื่อให้ยอมรับวิธีการแก้ปัญหาในแบบที่ตนต้องการ แต่เต็มใจที่จะยอมรับและนำเอาวิธีแก้ปัญหาของกลุ่มไปปฏิบัติ (Group Decision)

สรุปได้ว่า รูปแบบผู้นำทั้ง 5 รูปแบบจะเหมาะสมกับสถานการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งเท่านั้น ผู้นำจะเลือกใช้รูปแบบใดขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญ 2 ประการ คือ ผู้นำแน่ใจว่าการตัดสินใจนั้นมีคุณภาพ และผู้นำแน่ใจว่าการตัดสินใจนั้นสมาชิกในกลุ่มยอมรับว่าจำเป็นต่อการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ

3.4 ทฤษฎีเชิงเส้นทาง-เป้าหมาย (Path-Goal Theory) **เฮ้าส์ (Robert J. House)** เป็นผู้พัฒนาทฤษฎีนี้โดยมีพื้นฐานมาจากทฤษฎีความคาดหวัง(Expectancy Theory of Motivation) ซึ่งมีแนวคิดว่าการจูงใจนั้นขึ้นอยู่กับ 2 สิ่ง คือ งานนั้นสามารถทำให้สำเร็จได้ และพวกเขาต้องการทำสิ่งเหล่านั้น เฮ้าส์ใช้แนวคิดนี้เป็นพื้นฐานในการจูงใจให้คนปฏิบัติงาน โดยกล่าวว่า ผู้นำจะเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายได้ด้วยการสนับสนุนและขจัดอุปสรรคต่างๆ ในการทำงานให้หมดไป การจูงใจและสร้างความรู้สึกพึงพอใจในงานนั้นเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้นำจะต้องสร้างให้เกิดขึ้น ต้องทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความมั่นใจว่าสามารถทำงานให้สำเร็จลงได้ และจะได้รับผลตอบแทนตามที่ต้องการ

นอกจากนี้ยังสามารถแบ่งรูปแบบผู้นำ (Leadership Styles) ได้อีกหลายรูปแบบ ซึ่งรูปแบบผู้นำนี้เป็นการผสมผสานระหว่างคุณลักษณะของผู้นำ ทักษะของผู้นำ และพฤติกรรมของผู้นำที่มีต่อผู้ปฏิบัติงาน นอกจากนี้การที่ผู้นำจะเลือกใช้รูปแบบใดนั้นยังขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่กำลังเผชิญอยู่ในขณะนั้นด้วย จากการศึกษาค้นคว้าผู้วิจัยขอนำเสนอใน 3 รูปแบบ คือ

1. รูปแบบผู้นำกับผลผลิตขององค์การ **ลิเคิร์ท** (Likert Resins, 2000 p. 457) ได้ทำการศึกษาพบว่าหน่วยงานที่มีผลผลิตในระดับสูงนั้น ผู้นำจะเป็นผู้ที่มุ่งการทำงานโดยคำนึงถึงตัวผู้ปฏิบัติงานเป็นหลัก ส่วนหน่วยงานที่มีผลผลิตในระดับต่ำนั้นผู้นำจะเป็นผู้ที่มุ่งการทำงานโดยคำนึงถึงตัวงานเป็นหลัก ลิเคิร์ทแบ่งผู้นำออกเป็น 2 รูปแบบ คือ

1.1 รูปแบบผู้นำแบบเน้นคน (Employee-Centered Style) ผู้นำรูปแบบนี้จะใส่ใจต่อผู้ปฏิบัติงาน จะให้ความสนใจกับปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน มุ่งเน้นการทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดขวัญและกำลังใจ และเน้นการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคล

1.2 รูปแบบผู้นำแบบเน้นงาน (Job-Centered Style) ผู้นำรูปแบบนี้จะมุ่งเน้นการทำงาน โดยเน้นที่การใช้ระบบการควบคุมงาน สร้างกฎระเบียบและข้อบังคับในการปฏิบัติงานจึงทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่มีอิสระในการทำงาน และมีความรู้สึกเหมือนถูกบังคับ ทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานต่ำ

2. รูปแบบการใช้อำนาจในการตัดสินใจของผู้นำ **ดราฟและโคสเซน** (Micheal W. Drafke and Stan Kossen, 2002 p. 377-382) ได้แบ่งผู้นำตามรูปแบบการใช้อำนาจในการตัดสินใจของผู้นำออกเป็น 3 รูปแบบ คือ

2.1 ผู้นำแบบอัตตาธิปไตย (Autocratic style) ผู้นำรูปแบบนี้เป็นแบบเผด็จการ คือจะยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง ถืออำนาจเป็นใหญ่ การบังคับบัญชาเป็นแบบควบคุมเต็มที่ ไม่รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น การตัดสินใจอยู่ที่ผู้นำแต่เพียงผู้เดียว ผู้นำรูปแบบนี้จะทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานต่ำ

2.2 ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic style) ผู้นำรูปแบบนี้จะมีลักษณะของการกระจายอำนาจ การตัดสินใจในเรื่องต่างๆ เกิดจากการปรึกษาหารือหรือประชุมร่วมกัน มีการทำงานร่วมกัน ผู้นำจะถืออำนาจของกลุ่มเหนือกว่าตนเอง ผู้นำรูปแบบนี้ผู้ปฏิบัติงานจะมีความพึงพอใจ และมีขวัญในการปฏิบัติงานสูง

2.3 ผู้นำแบบเสรีนิยม (Laissez-faire style) ผู้นำรูปแบบนี้จะหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจ ไม่มีเป้าหมายในการทำงาน จะปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานตามใจชอบ เมื่อเกิดปัญหาก็จะให้แก้ปัญหาและตัดสินใจกันเอง ผู้นำรูปแบบนี้ผู้ปฏิบัติงานจะไม่มีระเบียบ ผลผลิตต่ำ ขวัญในการปฏิบัติงานต่ำ

3. รูปแบบผู้นำตามแนวคิดของเฮอร์เซ่ และแบลนชาร์ด

เฮอร์เซ่ และแบลนชาร์ด (Hersey and Blanchard, 2000 p. 467-468) กล่าวถึงรูปแบบผู้นำที่มีการผสมผสานระหว่างมิติมุ่งเน้นคน และมิติมุ่งเน้นงาน และการที่ผู้นำจะเลือกใช้รูปแบบใดนั้นขึ้นอยู่กับระดับวุฒิภาวะของผู้ตาม (Employees' maturity level) และสถานการณ์ที่กำลังเผชิญอยู่ในขณะนั้น (Given situation) ซึ่งระดับวุฒิภาวะได้แก่ความสามารถ ความรับผิดชอบ และความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานของผู้ตามเมื่อระดับวุฒิภาวะของผู้ตามสูงขึ้น ผู้นำจะลดพฤติกรรมมุ่งเน้นงานและมุ่งเน้นคนมากขึ้น ในทางตรงกันข้ามเมื่อระดับวุฒิภาวะของผู้ตามลดลง ผู้นำจะเพิ่มพฤติกรรมมุ่งเน้นงาน และลดพฤติกรรมมุ่งเน้นคน เฮอร์เซ่และแบลนชาร์ดแบ่งรูปแบบผู้นำออกเป็น 4 รูปแบบ คือ

3.1 แบบสั่งการ (Telling style) เป็นรูปแบบผู้นำที่มุ่งเน้นงานสูง และมุ่งเน้นคนต่ำ โดยผู้นำจะเป็นผู้ชี้นำ กำหนดบทบาท และบอกให้ผู้ตามทราบว่าต้องการให้ทำอะไร ลักษณะการสื่อสารเป็นแบบทางเดียว ผู้นำรูปแบบนี้เหมาะสมกับผู้ตามที่มีระดับวุฒิภาวะต่ำ

3.2 แบบขายความคิด (Selling style) เป็นรูปแบบผู้นำที่มุ่งเน้นงานสูงและมุ่งเน้นคนสูง โดยผู้นำจะเป็นผู้ชักชวน อธิบาย ให้การสนับสนุน ให้กำลังใจ และให้ความกระจ่างเมื่อมีข้อสงสัย

เกี่ยวกับการงาน ลักษณะการสื่อสารเป็นแบบสองทาง ผู้นำรูปแบบนี้เหมาะสมกับผู้ตามที่มีระดับวุฒิภาวะต่ำถึงปานกลาง

3.3 แบบมีส่วนร่วม (Participating style) เป็นรูปแบบผู้นำที่มุ่งเน้นงานต่ำและมุ่งเน้นคนสูง โดยผู้นำสนับสนุนให้ผู้ตามเข้ามามีส่วนร่วมและใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน ผู้นำรูปแบบนี้เหมาะสมกับผู้ตามที่มีระดับผู้ตามที่มีระดับวุฒิภาวะปานกลางถึงสูง

3.4 แบบมอบหมายงาน (Delegating style) เป็นรูปแบบผู้นำที่มุ่งเน้นงานต่ำและมุ่งเน้นคนต่ำ โดยผู้นำจะมีการกระจายหน้าที่ ให้คำแนะนำและการสนับสนุนเล็ก ๆ น้อย ๆ เพียงเพื่อให้ผู้ตามเข้าใจปัญหาและแผนงาน และให้ผู้ตามมีอิสระในการดำเนินการได้เอง ผู้นำรูปแบบนี้เหมาะสมกับผู้ตามที่มีระดับวุฒิภาวะสูง

สรุปได้ว่า ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์นั้นมุ่งศึกษาแบบของผู้นำที่เหมาะสมกับสถานการณ์ต่างๆ ผู้นำต้องรู้จักแสดงแบบภาวะผู้นำของตนให้เหมาะสมกับสถานการณ์หรือเงื่อนไขในเวลานั้นๆ ความสำเร็จในการเป็นผู้นำนั้นขึ้นอยู่กับความเหมาะสมระหว่างพฤติกรรมของผู้นำกับพฤติกรรมของผู้ร่วมงานและสถานการณ์ต่างๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ต้องมีความสัมพันธ์กันอย่างเหมาะสม

4. ทฤษฎีผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformation Leadership Theory)

แนวคิดทฤษฎีนี้เริ่มต้นตั้งแต่ทศวรรษ 1980 เป็นต้นมา ซึ่งทฤษฎีนี้ได้บ่งบอกถึกระบวนการเปลี่ยนแปลงในตัวบุคคล โดยผู้นำจะมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงเรื่องค่านิยม คุณธรรมมาตรฐาน และการมองการณ์ไกลไปในอนาคต ผู้นำเชิงปฏิรูปจะให้ความสำคัญต่อการประเมินเพื่อทราบถึงระดับแรงจูงใจของผู้ตาม แล้วพยายามหาแนวทางตอบสนองความต้องการและปฏิบัติต่อผู้ตามด้วยคุณค่าความเป็นมนุษย์ โดยสาระของทฤษฎีแล้ว ภาวะผู้นำแบบเชิงปฏิรูปจะกว้างขวางครอบคลุมแนวคิดของภาวะผู้นำโดยเสน่หา (Charismatic leadership) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ (visionary leadership) รวมทั้งภาวะผู้นำเชิงวัฒนธรรม (Cultural leadership) ด้วย

ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปจึงเป็นทฤษฎีภาวะผู้นำที่สามารถใช้ในการอธิบายกระบวนการอิทธิพลได้อย่ากว้างขวาง ตั้งแต่ระดับจุลภาคระหว่างผู้นำกับผู้ตามเป็นรายบุคคล ไปจนถึงระดับ มหภาคระหว่างผู้นำกับบุคลากรทั้งองค์การ ตลอดจนทั้งระบบวัฒนธรรม แม้ว่าโดยบทบาทหลักของผู้นำเชิงปฏิรูปก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ขึ้นในองค์การก็ตาม แต่ตลอดเส้นทางของกระบวนการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ผู้นำกับผู้ตามจะผูกพันต่อกันอย่างมั่นคง ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปแบบเปลี่ยนสภาพได้รับการยอมรับว่ามีความสอดคล้องกับสถานการณ์ของโลกในยุคที่มีความเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลามากทฤษฎีหนึ่งในปัจจุบัน ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปมาจากแนวความคิดของนักวิชาการหลายคน อาทิเช่น เบอร์น(Burn, 1987) แบส (Bass, 1985) เบนนิสและนานัส (Bennis & Nanus, 1985) และ ไทกีและเดอแวนนา (Tichy & DeVanna, 1985) เป็นต้น

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำแบบเชิงปฏิรูป เป็นแนวคิดล่าสุดแนวคิดหนึ่งที่มีมุมมองต่อภาวะผู้นำค่อนข้างกว้างขวาง เป็นการอธิบายถึงกระบวนการว่า ผู้นำจะสามารถสร้างแรงดลใจแก่ผู้ตามเพื่อให้คนเหล่านั้นทำงานให้บรรลุผลดียิ่งขึ้นได้อย่างไร แนวคิดนี้จึงย้ำถึงความจำเป็นที่ผู้นำจะต้องมีความเข้าใจและสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับความต้องการและแรงจูงใจของผู้ตาม ผู้นำแบบเชิงปฏิรูปได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้นำของการเปลี่ยนแปลงได้ วิธีแสดงบทบาทที่เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้อื่น เป็นผู้สร้างวิสัยทัศน์และทำวิสัยทัศน์ให้เกิดความชัดเจนไปสู่การปฏิบัติให้กับองค์การ เป็นผู้กระจายอำนาจการตัดสินใจให้ผู้ตามเพื่อสามารถปฏิบัติได้มาตรฐานสูง เป็นผู้วางตนได้เหมาะสมจนเป็นที่ไว้วางใจแก่ผู้อื่น และเป็นผู้ที่สามารถสร้างความเข้าใจได้ในทุกประเด็นที่เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตขององค์การ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเกิดได้ทั้งในทางพันธุกรรม หรือสัญชาตญาณ (Instinct) สถานการณ์ เวลา และโอกาส ภาวะผู้นำแต่ละทฤษฎีมีทั้งจุดเด่นและจุดที่แตกต่างกัน แต่ก็เป็นส่วนสำคัญที่จะนำพาองค์การหรือกลุ่มไปสู่ความสำเร็จ ดังนั้น ผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบลคือนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ถ้าไม่มีภาวะผู้นำคือ ขาดวิสัยทัศน์ ขาดการบริหารจัดการ ขาดการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีแล้วก็จะทำให้เทศบาลตำบลเกาะทวด ตำบลเกาะทวด อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช ไม่เกิดการพัฒนาหรือการพัฒนาที่ล้าช้า ไม่เกิดประสิทธิภาพหรือล้มเหลว

2.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

องค์การใดๆ ก็ตามต้องมีกลุ่มคนที่มารวมกันภายใต้กรอบขององค์การนั้น ซึ่งโดยธรรมชาติจะเกิดผู้นำและเกิดผู้ตามขึ้นมา ผู้นำจึงมีบทบาทและความสำคัญต่อกลุ่มอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้แต่ในปัญหาส่วนใหญ่ที่หลายๆ องค์การต้องเผชิญ คือ การที่มีผู้บริหารที่ขาดสภาวะการนำ หรือมีรูปแบบความเป็นผู้นำที่ไม่เหมาะสม

ในการศึกษาภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล จำเป็นต้องศึกษาถึงความหมายของคำว่า “ผู้นำ” และ “ภาวะผู้นำ” รวมไปถึงภาวะผู้นำตามแนวพุทธหรือในแง่มุมต่างๆ ตามที่นักวิชาการและนักบริหารได้ให้ความหมายเอาไว้ ผู้วิจัยขอนำเสนอ ดังต่อไปนี้

1. ความหมายของคำว่าผู้นำ (Leader)

คำว่า “ผู้นำ” เป็นการมองไปที่เน้นไปที่ตัวบุคคล เรามักจะได้ยินคำพูดที่ใช้เรียกแทนผู้นำในทิศทางที่แตกต่างกันและมักจะมีเขตที่กว้างขวางตามทัศนะของผู้พบเห็น เพื่อความเข้าใจความหมายที่เกี่ยวข้องกับผู้นำให้ชัดเจน ได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของผู้นำและภาวะผู้นำไว้ต่างๆ กันหลายทัศนะ ในที่นี้จะถึงความหมายที่น่าสนใจ และเกี่ยวข้องกับประเด็นที่ศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมความหมายของผู้นำไว้พอสังเขปดังนี้

กวี วงศ์พุฒ (2554, หน้า 14-15) ได้สรุปความหมายเกี่ยวกับผู้นำไว้ 5 ประการ คือ

1. ผู้นำ หมายถึง ผู้ซึ่งเป็นศูนย์กลางหรือจุดรวมของกิจกรรมภายในกลุ่มเปรียบเสมือนแกนของกลุ่ม เป็นผู้มีโอกาสติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นมากกว่าทุกคนในกลุ่ม มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของกลุ่มสูง

2. ผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งนำกลุ่มหรือพากลุ่มไปสู่วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายปลายทางที่วางไว้ แม้แต่เพียงชี้แนะให้กลุ่มไปสู่จุดหมายปลายทาง ก็ถือว่าเป็นผู้นำ ทั้งนี้รวมถึงผู้นำที่นำกลุ่มออกนอกลู่นอกทางด้วย

3. ผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งสมาชิกส่วนใหญ่คัดเลือกให้เขาเป็นผู้นำของกลุ่มซึ่งเป็นไปโดยอาศัยลักษณะทางสังคมมิติของบุคคลเป็นฐานและสามารถแสดงพฤติกรรมของผู้นำได้

4. ผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งมีคุณสมบัติเฉพาะบางอย่าง คือ สามารถสอดแทรกอิทธิพลบางประการ อันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มได้มากที่สุด

5. ผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งสามารถนำกลุ่มไปในทิศทางที่ดีตามที่ต้องการ เป็นบุคคลที่มีส่วนร่วมและเกี่ยวข้องโดยตรงต่อการแสดงบทบาทหรือพฤติกรรมความเป็นผู้นำ

กิติ ตยัคคานนท์ (2543, หน้า 21) ได้ให้ความหมายว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งหรือได้รับยกย่องขึ้นเป็นหัวหน้า และเป็นผู้ตัดสินใจ เนื่องจากเป็นผู้มีความสามารถในการปกครองบังคับบัญชา และจะพาผู้ใต้บังคับบัญชาหรือหมู่ชนไปในทางดีหรือทางชั่วก็ได้

ธรรมรส โชติกุญชร (2519, หน้า 131) ได้ให้ความหมายว่า ผู้นำเป็นบุคคลซึ่งถูกแต่งตั้งขึ้นมาหรือได้รับการยกย่องขึ้นมาเป็นหัวหน้า มีความสามารถในการปกครองบังคับบัญชาและอาจชักพาผู้ใต้บังคับบัญชา หรือหมู่ชนไปในทางดีหรือชั่วได้

นพพงษ์ บุญจิตราดุล (2540, หน้า 95) ได้ให้ความหมายของผู้นำไว้ว่า ผู้นำ คือ ผู้มีอิทธิพลในทางที่ถูกต้องต่อการกระทำต่อผู้อื่นมากกว่าคนอื่นๆ ในองค์กรหรือกลุ่มที่เขาปฏิบัติงานอยู่ เป็นผู้ซึ่งใช้อิทธิพลในการกำหนดเป้าหมายหรือการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยได้รับการเลือกตั้งจากกลุ่มเพื่อให้เป็นผู้นำหรือหัวหน้า

บุญทัน ดอกไธสง (2545, หน้า 266) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับผู้นำไว้ว่า

1. ผู้มีอิทธิพล มีศิลปะ มีอิทธิพลต่อกลุ่มชน เพื่อให้พวกเขามีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามต้องการ

2. เป็นผู้นำและแนะนำ เพราะผู้นำ ต้องคอยช่วยเหลือกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดตามความสามารถ

3. ผู้นำไม่เพียงแต่ยืนอยู่เบื้องหลังกลุ่มที่ค่อยแต่วางแผนและผลักดัน แต่ผู้นำจะต้องยืนอยู่ข้างหน้าและนำกลุ่มปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) (2549, หน้า 26) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผู้นำ คือ ผู้ชักพาให้คนอื่นเคลื่อนไหวหรือกระทำตามทิศทางที่ผู้นำกำหนดเป้าหมายไว้ หลายคนมีบทบาท

เป็นผู้นำกันอยู่แล้ว เช่น เป็นผู้นำองค์กร ผู้นำสมาคม ผู้นำวัด และ แม้กระทั่งหัวหน้าครอบครัวก็จัดว่าเป็นผู้นำ

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (2546, หน้า 25) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่จะมาประสานช่วยให้คนทั้งหลายร่วมกัน โดยที่ว่าจะอยู่ร่วมกันก็ตาม หรือทำการร่วมกันก็ตาม ที ให้พากันไปด้วยดี สู่จุดหมายที่ดีงาม ที่ว่าพากันไป ก็ให้พากันไปด้วยดีนั้น หมายความว่า ไปโดยสวัสดี หรือโดยสวัสดิภาพ ผ่านพ้นภัยอันตรายอย่างเรียบร้อยและเป็นสุข เป็นต้น แล้วก็บรรลุถึงจุดหมายที่ดีงามโดยถูกต้องตามธรรม หมายความว่า เป็นความจริงความแท้ ความถูกต้อง และได้มาโดยธรรม

พระถนัด วฑฺฒโน (บุตรสวัสดิ์) (2551, หน้า 25) ได้ให้ความหมายว่า ผู้นำ คือ ผู้มีบุคลิกลักษณะมีคุณสมบัติเด่นกว่าผู้อื่นในกลุ่มและมีอิทธิพลมากกว่าบุคคลอื่นในหน่วยงาน ทั้งสามารถสร้างความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้เกิดขึ้นแก่หน่วยงานได้ นอกจากนั้นยังหมายรวมถึงบุคคลใดบุคคลหนึ่งซึ่งรับบทบาทเป็นผู้บริหารประสานผลประโยชน์ในกลุ่มเสมือนเป็นสัญลักษณ์ของกลุ่ม มีอิทธิพลและอำนาจ สามารถบังคับบัญชาบุคคลในกลุ่มให้ปฏิบัติงานบรรลุผลตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ได้

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544, หน้า 31) ได้ให้ความหมายว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่ทำให้องค์การประสบความก้าวหน้าและบรรลุผลสำเร็จ โดยเป็นผู้ที่มีบทบาทแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลซึ่งก่อให้เกิดความมั่นคงและช่วยเหลือบุคคลต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2541, หน้า 197) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่มีอิทธิพลต่อกลุ่ม สามารถนำกลุ่มปฏิบัติงานต่างๆ เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร มีความสามารถในการชักจูงบุคลากรในองค์กรให้ทำงานด้วยความเต็มใจ แต่ผู้นำทุกคนไม่ได้เป็นผู้บริหารและในความเป็นจริงผู้บริหารโดยตำแหน่งอาจจะไม่ใช่ผู้นำก็ได้

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2537, หน้า 3) ได้ให้ความหมายว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับมอบหมายซึ่งอาจจะโดยการเลือกตั้ง หรือ แต่งตั้ง และเป็นที่ยอมรับของสมาชิกให้มีอิทธิพลและมีบทบาทเหนือกลุ่ม สามารถที่จะจูงใจ ชี้นำหรือชักนำให้สมาชิกของกลุ่มรวมพลังเพื่อการปฏิบัติภารกิจต่างๆ ของกลุ่มให้ประสบผลสำเร็จ

สุพานี สฤษฎ์วานิช (2549, หน้า 296) ได้ให้ความหมายว่า ผู้นำ คือ ผู้มีความสามารถที่จะมีอิทธิพลเหนือกลุ่มหรือผู้มีคุณลักษณะของความเป็นผู้นำ คือ มีลักษณะโดดเด่น มีวิสัยทัศน์ มีค่านิยมที่จะเหมาะสมและมีอิทธิพลเหนือคนอื่น ตลอดจนมีความสามารถในการตัดสินใจในสถานการณ์ที่ยุ่งยากและซับซ้อนได้อย่างเหมาะสม

เสนาะ ติเยาว์ (2544, หน้า 6-8) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผู้นำ คือ ผู้ที่สามารถทำให้ผู้อื่นไปสู่จุดหมายปลายทางได้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายโดยเสียค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด โดยใช้วิธีการจูงใจ

และอาศัยบุคลิกภาพของตนเองเพื่อที่จะทำงานให้สำเร็จด้วยลักษณะต่างๆ คือ การใช้อำนาจในการกำหนดเป้าหมาย มีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ ซึ่งทำหน้าที่ผู้นำโดยอาศัยความร่วมมือของผู้อื่น ความสัมพันธ์กับผู้อื่นและการวางตัวเหมาะสม

ยงยุทธ เกษสาคร (2533, หน้า 36) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผู้นำ คือ ผู้ที่มีบุคลิกลักษณะคุณสมบัติเด่นกว่าผู้อื่นในกลุ่มและมีอิทธิพลมากกว่าบุคคลอื่นๆ ในหน่วยงาน ทั้งสามารถสร้างความมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลให้เกิดขึ้นแก่หน่วยงานนั้นๆ ดังนั้น ผู้นำ จึงหมายถึง บุคคลใดบุคคลหนึ่งซึ่งได้รับบทบาทเป็นผู้บริหารประสานประโยชน์ในกลุ่ม เสมือนเป็นสัญลักษณ์ของกลุ่มซึ่งมีอิทธิพลและมีอำนาจสามารถบังคับบัญชาบุคคลในกลุ่มให้ปฏิบัติงานจนบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้

ภิญโญ สาธร (2526, หน้า 259) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผู้นำ คือ มีความหมาย 3 ประการ คือ

1. ผู้นำ คือ บุคคลใดบุคคลหนึ่งในกลุ่มคนหลายๆ คนที่มีอำนาจ มีอิทธิพลหรือมีความสามารถจูงใจให้ปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการคือคำสั่งของเขาได้ ผู้นำมีอิทธิพลเหมือนการปฏิบัติงานหรือพฤติกรรมของผู้อื่น ภาวะผู้นำ จะเกี่ยวข้องกับความเป็นผู้นำมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่ที่ความมากน้อยของอิทธิหรือความสามารถในการจูงใจคน

2. ผู้นำ คือ บุคคลที่มีอำนาจเหนือบุคคลอื่นในการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

3. ผู้นำ แตกต่างไปจากหัวหน้าหรือผู้บริหาร คนสองคนนี้อาจเป็นคนๆ เดียวกันก็ได้แต่ไม่จำเป็นเสมอไป หัวหน้าหรือผู้บริหารหลายคนมีอำนาจโดยตำแหน่ง แต่อาจไม่ใช้ผู้นำที่แท้จริงของกลุ่ม ผู้นำที่แท้จริงอาจเป็นคนอื่นซึ่งไม่ใช่หัวหน้าหรือผู้บริหาร แต่มีอำนาจมีอิทธิพลและมีความสามารถจูงใจให้คนประพฤติปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องหรือคำสั่งของตนได้ทั้งๆ ที่ไม่มีอำนาจหน้าที่โดยตำแหน่งใดๆ

ฟิวเลอ (F.E. Fiedler, 1967 p. 8) ได้ให้ความหมายไว้ว่า “ผู้นำ” คือ บุคคลใดบุคคลหนึ่งในกลุ่มที่เป็นผู้ควบคุมและประสานงานให้กิจกรรมต่างๆ ของกลุ่มดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย

แคมเบล (David J. Campbell, 1997 p. 102) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผู้นำ คือผู้ที่มีจุดมุ่งหมายที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง และมีความสามารถที่จะจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามจุดมุ่งหมายนั้น

ดราฟ และ โคสเซน (Micheal W. Drafke and Stan Kossen, 2002 p. 169) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผู้นำ หมายถึง ผู้ที่มีความสามารถในการใช้อิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่น โดยผ่านกระบวนการสื่อสาร ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

นอร์มอนด์ แอล. ไฟกอน (Normond L. Frigon, 1996 p. 8) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่มีความสามารถในการบังคับบัญชาผู้อื่นและประสานให้ผู้อื่นช่วย ช่วยทำกิจการงานต่างๆ ของตนให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ด้วยความเต็มใจ

แฟรงคลิน โควีย์ (Frankin Covey, 1999 pp. 8-11) ได้ให้ความหมายว่า “ผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับความเชื่อถือจากผู้อื่นทั้งภายในและภายนอกองค์กรและเป็นผู้กำหนดทิศทางขององค์กร ประสานความร่วมมือกันของบุคคลในองค์กร เพื่อให้องค์กรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพตรงตามเป้าหมายของวิสัยทัศน์ที่วางไว้”

เรย์มอนด์ เจ. เบอร์ดี้ (Raymond J. Burdy, 1967 p.8) ได้ให้ความหมายว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่จะสามารถชักจูงให้คนอื่นปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ ทำให้ผู้ตามมีความเชื่อมั่นในตนเองและสามารถคลี่คลายความตึงเครียดต่างๆ ลงได้ และสามารถนำกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

สรุปได้ว่าจากแนวคิดของนักวิชาการและนักบริหารหลายท่านที่ได้กล่าวมาในข้างต้นเกี่ยวกับความหมายของคำว่า “ผู้นำ” ก็สามารถที่จะสรุปพอสังเขปได้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการยอมรับจากผู้อื่นทั้งภายในและภายนอกองค์กร เป็นบุคคลที่สามารถกำหนดทิศทางความอยู่รอดขององค์กร และเป็นผู้ประสานงานให้กิจกรรมต่างๆ ในองค์กรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายและวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้

2. ความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำ

คำว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งของนักบริหารหรือผู้นำในการบริหารและจัดการองค์กรทั้งในภาครัฐและเอกชน เพื่อให้การดำเนินการบรรลุยังเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้ตั้งไว้ ความหมายของ ภาวะผู้นำ ในทัศนะนักวิชาการทั่วไปมีนักวิชาการที่ให้ความหมายของภาวะผู้นำเอาไว้หลายทรรศนะด้วยกันที่น่าสนใจทั้งนักวิชาการต่างประเทศและภายในประเทศ เพื่อความเข้าใจที่ครอบคลุมยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงได้รวบรวมความหมายของภาวะผู้นำจากผู้รู้ทั้งหลาย ดังนี้

กวี วงศ์พุฒ (2536, หน้า 17) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำใช้อิทธิพลในความสัมพันธ์ซึ่งมีอยู่ต่อใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อปฏิบัติการ และอำนวยการโดยใช้กระบวนการติดต่อซึ่งกันและกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

กิติ ตยัคคานนท์ (2543, หน้า 22) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ศิลปะ หรือความสามารถของบุคคลหนึ่งที่จูงใจ หรือใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่นไม่ว่าจะเป็นผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อปฏิบัติการ และอำนวยการโดยการใช้กระบวนการสื่อความหมายหรือติดต่อกันและกันให้ร่วมใจกันกับตน ดำเนินการจนกระทั่งบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ การดำเนินจะเป็นไปในทางที่ดีหรือชั่วก็ได้

ฉายศิลป์ เชี่ยวชาญพิพัฒน์ และคนอื่นๆ (2527,หน้า 27) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึงศิลปะในการชักจูงผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มใจ เต็มความสามารถ และกระตือรือร้นหรือ ภาวะผู้นำ คือ ผู้ที่เป็นแบบอย่าง และมีความสามารถพิเศษแสดงบทบาทในการสั่งการ และออกคำสั่งที่มีอิทธิพลต่อคนอื่น

เถาวัลย์ นันทาภิวัฒน์ (2521, หน้า 203) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสัมพันธ์ซึ่งบุคคลหนึ่ง หรือ ผู้มีอิทธิพลให้ผู้อื่นทำงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ เพื่อบรรลุเป้าหมายอันเป็นที่ต้องการของผู้นำ ผู้นำจึงไม่ใช่ผู้ที่คอยผลักดันด้านเดียว หากแต่ผู้นำยังทำหน้าที่เป็นผู้ที่คอยฉุดดึงด้วย โดยแจ้งให้ทราบแนวทางปรารถนาให้ปฏิบัติตามด้วยการปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดี

ทองอินทร์ วงศ์โสธร (2544, หน้า 165-166) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำมี 4 ประการ คือ

1. ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถในการชักชวนหรือชี้นำคนอื่นโดยปราศจากการใช้อำนาจตามตำแหน่งหรือเหตุการณ์ภายนอก

2. ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการในการใช้อิทธิต่อกิจกรรมของกลุ่ม เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์ของกลุ่มและทำกลุ่มให้บรรลุวัตถุประสงค์

3. ภาวะผู้นำ คือ เป็นปรากฏการณ์ทางสังคมที่ซับซ้อนและสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง

4. ภาวะผู้นำ คือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผลแห่งความสัมพันธ์ก็คือ บุคคลหนึ่งในช่วงเวลาหนึ่ง ต้องรับผิดชอบต่อกิจกรรมและสวัสดิการของกลุ่ม

น้อย สุปิงคลัด (2537, หน้า 6) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หรือความเป็นผู้นำเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับตัวผู้นำโดยตรงที่จะใช้ความสามารถ และใช้อิทธิพลเหนือกว่าผู้ตามนำพาคณะปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ประพันธ์ สุริหาร (2535, หน้า 217) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ศิลปะของการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น และนำคนโดยคนเหล่านั้นมีความเชื่อฟังอย่างเต็มที่ เพื่อปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จภารกิจ

ปรัชญา เวสารัชช์ (2542, หน้า 23) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ เป็นลักษณะความสัมพันธ์ รูปแบบหนึ่งระหว่างคนในกลุ่ม เป็นความสัมพันธ์ที่บุคคลหนึ่งหรือหลายคน ซึ่งเรียกว่าผู้นำ สามารถทำให้คนส่วนมากเป็นผู้ตาม ดำเนินการไปในทิศทางและวิธีการที่ผู้นำกำหนดหรือต้องการ

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) (2546, หน้า 25) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณสมบัติเช่นสติปัญญา ความดีงาม ความรู้ความสามารถของบุคคล ที่ชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกันและพากันไปสู่จุดหมายที่ดีงาม

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544, หน้า 11) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลคนหนึ่งที่จะชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน (Shared Goal) หรือเป็นความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำ (Leaders) และผู้ตาม (Followers) ซึ่งทำให้เกิดการ

เปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Shared Purposes) หรือเป็นความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่น และให้การสนับสนุนบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายองค์การ

วิฑูรย์ สิมะโชคดี (2538, หน้า 104) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการจัดการให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม โดยทำงานร่วมกับกลุ่มคนและยังหมายความรวมถึงอำนาจหน้าที่ติดมากับตำแหน่งผู้บังคับบัญชานี้ จะมีค่าเมื่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเคารพและเชื่อถือในตัวผู้บังคับบัญชา

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2545, หน้า 238) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการในการใช้อิทธิพลของผู้นำต่อการทำกิจกรรมขอแต่ละบุคคลในความพยายามที่จะให้สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง

สมคิด จาตุศรีพิทักษ์ (2544, หน้า 77) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ มีความหมายครอบคลุมในมิติที่กว้างขวาง และหลากหลายกว่าเรื่องความกล้าหาญ และการตัดสินใจ การเป็นผู้นำต้องมีความสามารถในการนำผลักดัน และสั่งการให้กิจกรรมทุกอย่างดำเนินไปตามเป้าหมาย และครรลองที่ถูกต้อง ซึ่งต้องประกอบไปด้วย ความกล้าหาญ ความสามารถในการโน้มน้าวจูงใจและจังหวะเวลาในการตัดสินใจ

สมพงษ์ เกษมสิน (2526, หน้า 20) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลหรืออำนาจหน้าที่ในความสัมพันธ์ซึ่งมีผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อให้การปฏิบัติและการอำนวยการโดยกระบวนการติดต่อซึ่งกันและกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังที่ได้ตั้งไว้

สุพาณี สฤษฎ์วานิช (2549, หน้า 296) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถที่จะมีอิทธิพลต่อผู้ตาม หรือ นำผู้ตามไปอย่างสัมฤทธิ์ผล หรือเป็นความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของการทำงานอย่างเหมาะสม

สุรศักดิ์ ม่วงทอง (2543, หน้า 43) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำใช้อิทธิพล หรืออำนาจหน้าที่ในความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันในหมู่คณะ เพื่อความสมหวังตามเป้าหมายหรือจุดประสงค์ร่วมกัน ที่ทำให้เกิดความรักความสามัคคี ความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆ

เอมอร์รี่ เอส.โบกราดัส (Emory S. Bogardus, 1934 p. 313) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ คือบุคลิกภาพในการกระทำการภายใต้เงื่อนไขของกลุ่ม การมีภาวะผู้นำต้องประกอบด้วยบุคลิกภาพและสถานการณ์ของกลุ่ม ซึ่งเป็นกระบวนการทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับบุคคลทั้งในเชิงผลเพื่อให้มีภาวะผู้นำครอบงำบุคคลอื่นได้

เรนซีส ไลเคริท (Rensis Likert , 1967 p.172) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ คือกระบวนการซึ่งผู้นำจะต้องเข้าไปเกี่ยวข้องกับความคาดหวัง ค่านิยมและความสามารถในการติดต่อพบปะ เจรจากัน ของบุคคล ที่จะเข้าไปเกี่ยวข้องด้วย ดังนั้นเพื่อจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการ

ทำงาน ผู้นำต้องแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าควรสนับสนุนในความสามารถของเขา

ออร์เวย์ ทีด (Ordway Tead, 1956 p. 19) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นการประกอบกันของลักษณะที่บุคคลชี้นำให้บุคคลอื่นกระทำการเพื่อบรรลุเป้าที่ตนต้องการได้

โซโลมอล เบ็น (Solomal Ben, 1963 p. 55) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นคุณสมบัติของการที่บุคคลใช้อิทธิพลกับบุคคลอื่น และสามารถทำให้บุคคลอื่นรับฟังและเห็นด้วยกับวัตถุประสงค์ของกลุ่มยอมทำตาคำแนะนำของเขา ทั้งนี้เพื่อให้กลุ่มดำเนินการตามวัตถุประสงค์

ราล์ฟ สต๊อกดิลล์ (Ralph Stogdill , 1950 p. 4) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการใช้อิทธิพลต่อกลุ่มในองค์การเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

สรุปได้ว่า “ภาวะผู้นำ” หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงออกมาจากตัวผู้นำที่มีอิทธิพลต่อกลุ่มคนหรือผู้ร่วมงาน ที่จะนำพากลุ่มหรือองค์กร ให้สามารถที่จะดำเนินไปสู่เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งเอาไว้อย่างสมบูรณ์

3. ลักษณะของผู้นำ

ลักษณะและคุณสมบัติของผู้นำนักสังคมวิทยา ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะของผู้นำเอาไว้ว่าลักษณะของผู้นำจะเป็นแบบใดนั้น ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ของสังคมในแต่ละแห่งเป็นตัวกำหนด เพราะผู้นำ คือบุคคลธรรมดาที่ได้รับการยอมรับจากมติของมหาชน จึงปรับปรุงตนเองให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ส่วนนักจิตวิทยา ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะของผู้นำเอาไว้ว่า ลักษณะของผู้นำ ขึ้นอยู่กับโครงสร้างของสังคม ความแตกต่างของลักษณะสังคมจะเป็นเครื่องกำหนดความแตกต่างของลักษณะผู้นำแต่ละประเภท สำหรับนักวิชาการท่านอื่นๆ ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะของผู้นำเพิ่มเติมเอาไว้ดังนี้

ชุบ กาญจนประกร (2509, หน้า 195-200) ได้เสนอทัศนะเกี่ยวกับแบบหรือลักษณะของผู้นำซึ่งพิจารณาจากลักษณะวิธีการใช้อำนาจเอาไว้ 3 ประการ คือ

1. ผู้นำแบบอัตตนิยม (Autocratic Leaders) เป็นผู้ที่ถืออำนาจเป็นใหญ่มีความเชื่อถือและเชื่อมั่นในตัวเองมาก บริหารงานและกำหนดนโยบายโดยการใช้อารมณ์และอำนาจวางท่าใหญ่โตไม่ให้เกียรติคนอื่น เน้นสมรรถภาพของการทำงานของตนเอง และต้องการขยายอำนาจของตนเองออกไปทุกวิถีทาง

2. ผู้นำแบบเสรีนิยม (Laissez-faire Leaders) เป็นผู้นำที่ใช้อำนาจในการควบคุมบริหารแต่น้อย บรรดาผู้ใต้บังคับบัญชาต่างก็มีเสรีในการวินิจฉัยสั่งการ มาตรฐานการปฏิบัติงาน หรือการจัดระบบงานไม่คำนึงถึงหลักการ หรือกฎเกณฑ์เท่าใด การกำหนดนโยบายไม่มีความแน่นอน ขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และไม่มีการประเมินผลงาน เพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาแต่อย่างใด

3. ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leaders) จัดว่าเป็นผู้นำที่ดีที่สุดและอำนวยผลในการบริหารงานมากที่สุด เป็นการบริหารงานโดยยึดถือความคิดเห็นของกลุ่มเป็นสำคัญจะดำเนินงานในสิ่งใดจะกระทำตามมติของกลุ่ม เพราะต้องการความร่วมมือ ร่วมแรงร่วมใจจากทุกฝ่าย การบริหารงานจะเน้นหนักในรูปการสร้างความเข้าใจอันดีต่อกัน โดยการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น เพื่อร่วมวินิจฉัยเลือกวิธีที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังนั้นในการปฏิบัติงานจะเป็นไปในลักษณะของความร่วมมือประสานงานกันอย่างจริงจัง

สมพงษ์ เกษมสิน (2526, หน้า 364) ได้กล่าวถึงลักษณะผู้นำ โดยพิจารณาจากการบริหารงานโดยแบ่งออกเป็น 4 แบบ ดังนี้

1. ผู้นำแบบเจ้าระเบียบ (Regulative Leaders) ผู้นำแบบนี้มักจะถือระเบียบแบบแผนเป็นสำคัญ ไม่ชอบให้มีการเปลี่ยนแปลง มีลักษณะคล้ายกับผู้นำแบบอัตตนิยม การสั่งการมักใช้กฎระเบียบเป็นเครื่องมือ โดยยกเหตุผลในระเบียบมาใช้ในการปฏิบัติงานมากกว่าการติดต่อสื่อสารสั่งงานมักเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

2. ผู้นำแบบบงการ (Directive Leaders) ผู้นำที่ชอบใช้อำนาจในการปฏิบัติงานขาดหลักมนุษย์สัมพันธ์ ทำงานแบบสั่งการเพื่อแสดงถึงการมีอำนาจและความสัมพันธ์ในการทำงาน

3. ผู้นำแบบจูงใจ (Persuasive Leaders) เป็นผู้นำที่ปฏิบัติงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมพิจารณาแสดงความคิดเห็นและเป็นการบรรเทาการต่อต้านไปด้วย การติดต่อสั่งงานเป็นแบบสองทิศทาง

4. ผู้นำแบบร่วมใจ (Participative Leaders) เป็นผู้นำที่นิยมการปรึกษาหารือและเสริมสร้างความสัมพันธ์ อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชา ยึดหลักประนีประนอมและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ในฐานะผู้ร่วมงาน อาศัยศิลปะการจูงใจ เมื่อประสงค์ให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง ให้ความร่วมมือร่วมใจในการแสดงความคิดเห็นและการปฏิบัติงาน

เบอร์นาร์ด เอ็ม. บาสส์ (Bernared M. Bass, 1982 p. 22) ได้แบ่งลักษณะผู้นำออกเป็น 4 ลักษณะ คือ

1. สถานภาพลักษณะเป็นผู้นำเหมือนกับความสำคัญของตำแหน่งของคน ๆ นั้น

2. การยกย่องนับถือ คือ เป็นลักษณะผู้นำที่เป็นที่รวมของความสนใจผู้ที่ได้รับการ ยกย่องนับถือ มักจะได้รับการคัดเลือกให้เป็นผู้นำด้วย

3. ลักษณะด้านพฤติกรรม คือ ผู้ที่แสดงพฤติกรรมในการนำเนื่องจากการที่มีตำแหน่งต่างกัน พฤติกรรมในการนำจึงต่างกันออกไปด้วย

4. อิทธิพล คือ ผู้นำมีอิทธิพลเหนือคนอื่นและมีการชักนำคนอื่นให้ปฏิบัติตามทั้งนี้เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย

ณรงค์ สินสวัสดิ์ (2521, หน้า 48-62) ได้กล่าวถึง คุณสมบัติของผู้นำที่สำคัญๆ ที่ผู้นำต้องมี ดังนี้

1. พลังกาย และพลังประสาทผู้นำต้องมีพลังกาย และพลังประสาทที่เข้มแข็งมีกำลังใจกล้าแกร่ง มีความอดทนกว่าคนธรรมดา เมื่อเกิดวิกฤติการณ์ทางการเมืองหรือสังคมขึ้นต้องมีความมั่นคงและวางเฉย ไม่แสดงอาการหรือความรู้สึกอยากได้ออกมาผู้ที่จะทำเช่นนี้ได้จะต้องมีพลังกายและพลังประสาทเข้มแข็งจริงๆ และยิ่งไปกว่านั้น การเป็นผู้นำ จะต้องทำงานหนักกว่าคนธรรมดา หมายความว่า ผู้นำต้องฉลาดรอบรู้ในการบริหารที่ควรหรือไม่ควรแก่หน้าที่ไม่ปล่อยงานให้เป็นหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชาเพียงอย่างเดียว ผู้นำต้องทำงานมากตรากตรำงาน เป็นเวลาหลายชั่วโมง มีเวลาพักผ่อนน้อย ถ้าหากพลังกายและพลังประสาทไม่แข็งแรงจริงๆ อาจเกิดความเจ็บป่วยหรือดุลยภาพในตนเองบกพร่องไป

2. รู้จุดมุ่งหมายและแนวทางที่จะพัฒนา คุณสมบัติอีกประการหนึ่งที่ผู้นำจะต้องมี คือ การมีนโยบายหรือแผนปฏิบัติงานที่จะก่อให้เกิดความสำเร็จ ผู้นำจะต้องรู้ว่า เป้าหมายในการพัฒนานั้นมุ่งหมายไปในแนวทางใด ตนควรจะแสดงบทบาทอย่างไรที่จะทำให้เป้าหมายเหล่านี้บรรลุผล เป้าหมายเหล่านี้จะเป็นจริงได้ถ้าหาก

2.1. มีวิธีการที่แน่นอน ชัดเจน เพื่อการบรรลุเป้าหมายนั้น

2.2. คนอื่นสามารถเข้าใจ หรืออธิบายให้ผู้อื่นเข้าใจเป้าหมายและวิธีการนั้นๆ ได้

2.3. คนอื่นๆ มีความเห็นด้วย และเข้าใจวิธีการนั้นๆ

2.4. ผู้นำต้องมั่นคงและจริงจังและพยายามทำเป้าหมายนั้นให้เป็นจริงขึ้นมา

3. ความกระตือรือร้น ผู้นำ ต้องมีความกระตือรือร้นบากบั่นขวนขวายที่จะทำเป้าหมายของตนให้สัมฤทธิ์ผลให้ได้ ความกระตือรือร้น จะทำให้เขายึดมั่นอยู่กับเป้าหมายและแผนงานนั้น อันจะช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพลอยกระตือรือร้นในการทำงานไปด้วย ซึ่งจะช่วยให้การดำเนินการตามแผนงานนั้นราบรื่นขึ้น

4. ความเป็นมิตร ผู้นำต้องมีความรักและความเป็นมิตรต่อผู้ใต้บังคับบัญชามีความโอบอ้อมอารีเอื้ออาทรต่อความเป็นอยู่ของผู้ร่วมงานและประชาชน เมื่อมีโอกาสก็แสดงความห่วงใยให้ปรากฏ การรู้จักครอบครัวของบริวารและการไต่ถามสารทุกข์สุกดิบของบริวารและของคนในครอบครัวของเขา จะเป็นพลังเสน่ห์ยึดเหนี่ยวจิตใจและสร้างศรัทธาในตัวผู้นำให้แนบแน่นต่อไป

5. ความน่าเชื่อถือ ผู้นำจะต้องทำตนให้เป็นคนที่น่าเชื่อถือได้ โดยการพูดจริงทำจริงตามสัญญาประชาคม ไม่เป็นคนเหลาะแหละโลเลหรือท้อแท้จับจด บริวารและคนใกล้ชิดจะได้มีความมั่นใจว่า พวกเขาสามารถ ฝากอนาคตและผลประโยชน์ของพวกเขาไว้กับผู้นำได้ ผู้นำจะต้องระมัดระวังพฤติกรรมบางอย่างที่ไม่เหมาะสมต่อคุณค่า (Values) หรือมาตรฐานทางศีลธรรมของสังคมที่เป็นอยู่ในขณะนั้น

6. ความกล้าในการตัดสินใจเป็นคุณสมบัติที่สำคัญอีกประการหนึ่งของผู้นำ ปัญหาที่เผชิญหน้าผู้นำอยู่นั้น เป็นปัญหาสำคัญ เกี่ยวกับความเสื่อมถอยหรือความรุ่งเรืองของประเทศชาติและองค์กรต่างๆ ปัญหาแต่ละปัญหาอาจมีทางออกหลายทางจะเป็นทางใดนั้นตัวผู้นำ จะต้องกล้าตัดสินใจ ในสถานการณ์บางสถานการณ์นั้น ตัวผู้นำ อาจจะไม่มีเวลาในการทบทวนครุ่นคิดมากนัก ผู้นำ อาจจะต้องตัดสินใจทบทวนเลือกทางออกทางใดทางหนึ่งที่แน่นอน

7. สติปัญญาความรอบรู้ ผู้นำควรจะเป็นผู้ที่มีสติปัญญาเฉลียวฉลาด รอบรู้เรื่องต่างๆได้ดีกว่าคนสามัญทั่วไป แต่ในบางโอกาสบางสถานการณ์ ผู้ที่ได้รับมติให้เป็นผู้นำอาจมีสติปัญญาไม่เลอเลิศเหมือนบุคคลธรรมดา แต่การเฉลียวฉลาดรู้ทันปัญหาและอุปสรรคเป็นเรื่องที่สำคัญมาก ผู้นำจึงควรขวนขวายหาความรู้จากการอ่าน จากการสังเกตการณ์และจากการศึกษาเปรียบเทียบสถานการณ์ให้มาก ๆ ความเฉลียวฉลาดหมายถึงความสามารถ ที่จะมองเห็นและเข้าใจถึงสาเหตุและวิธีการแก้ปัญหานั่นคือ มีความสามารถที่จะนำเอาประสบการณ์ในอดีตมาเป็นมรรควิธีในการช่วยตัดสินใจจนกระทั่งทำให้สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้อย่างถูกต้องเชาว์ปัญญาของผู้นำเป็นสิ่งสำคัญซึ่งมีส่วนช่วยทำให้ผู้นำดำรงอยู่ในฐานะที่ได้เปรียบคนอื่นๆ ในหลายๆ ด้าน คือ รู้ทันคน มีความคล่องแคล่วและมีความเจนจัดหรือมีความชำนาญสามารถตัดสินปัญหาได้อย่างแยบคายคุณสมบัติที่ผู้นำควรมีพร้อมกับสติปัญญาความรอบรู้ได้แก่การมีจินตนาการ (Imagination) และการมีอารมณ์ดี จินตนาการคือ มีวิสัยทัศน์ในการวางแผนหรือมีแนวทาง ในการปฏิบัติไว้ล่วงหน้า เพื่อช่วยเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาอุปสรรคข้อขัดข้องต่างๆ ที่สำคัญคือ จินตนาการของผู้นำนั้นต้องไม่เป็นความเพ้อฝันส่วนอารมณ์ดีนั้นเปรียบเหมือนน้ำมันหล่อลื่นในการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น ช่วยไม่ให้เกิดความตึงเครียดเนื่องจากความตั้งใจในการทำงานมากเกินไป การมีอารมณ์ดีหรือมีอารมณ์ขันในบางครั้งจะทำให้ลูกน้องบริวารเกิดความเป็นกันเอง ไม่ระแวงภัยจนเกินไปอาจทำให้เกิดความรู้สึกร่วมกลมเกลียวสมัครสมานสามัคคีในการบริหารงานขึ้น

8. ครูที่ดี ผู้นำที่ดีต้องเป็นครูที่ดี เพราะในฐานะผู้นำนั้นต้องสามารถชี้แนวทางเหตุผลในการปฏิบัติที่ถูกต้อง และความจำเป็นที่จะต้องแก้ไขปัญหาต่างๆ เมื่อมีปัญหาก็สามารถชี้แจงให้ผู้ร่วมงานหรือคนใกล้ชิดเข้าใจได้ด้วยคำพูดธรรมดาๆ ถ้าหากลูกน้องทำผิดพลาดแต่เป็นความผิดพลาดที่ไม่รุนแรงนัก หากให้อภัยได้ก็สมควรให้อภัย ถ้าให้อภัยไม่ได้ก็สมควรลงโทษตามสมควรแก่เหตุ และจะต้องให้ผู้ที่ถูกลงโทษเข้าใจ และรับรู้ความผิดของตน

9. ศรัทธาและความเชื่อมั่น การทำงานในหน้าที่ของผู้บริหารนั้น จะให้ผลสำเร็จได้ก็ต่อเมื่อเหล่าผู้นำ มีความกระตือรือร้น และกระฉับกระเฉงในการทำงานไม่รู้สึกเหนื่อยหน่ายเฉื่อยชาการที่จะเป็นเช่นนี้ได้ ผู้นำต้องรู้สึกว่างานที่ตนกำลังดำเนินการอยู่นั้นมีหนทางสำเร็จและมีเป้าหมายที่เด่นชัด มีอุดมการณ์ที่มั่นคงมีศรัทธา และความเชื่อมั่นในความสำเร็จสูง ผู้นำจะต้องสร้างความเชื่อมั่นและ

ศรัทธาในความสำเร็จของงานให้เกิดขึ้นกับลูกน้องหรือประชาชนเหนือสิ่งอื่นใด ผู้นำจะต้องทำให้ลูกน้องมีความเข้าใจว่าความศรัทธา และความเชื่อมั่นในตนเองเป็นบ่อเกิดแห่งความสำเร็จของเขา

ทวิช เปล่งวิทยา (2530, หน้า 284) ได้รวบรวมคุณสมบัติของผู้นำ โดยแยกออกเป็น 4 ลักษณะ คือ

1. คุณลักษณะทางสติปัญญา ประกอบด้วยข้อพิจารณา 5 ประการ คือ

1.1. มีความตื่นตัว (Alertness) มีความว่องไวเตรียมพร้อมระวังระไวเตรียมตัวอยู่เสมอ และมีสมองดีคิดได้ว่องไว มีไหวพริบในการแก้ปัญหาได้อย่างฉับพลัน

1.2. มีความคิดอย่างมีเหตุมีผล (Logical Thought) คือ มีความคิดในการบริหารและมีการแสดงออกทางกายและวาจา ที่ประกอบด้วยเหตุผลที่ถูกต้องน่าเชื่อถือหรือมีการพิจารณาก่อนทำว่าดีหรือไม่

1.3. มีสามัญสำนึก (Common Sense) คือ มีความรู้สึกผิดชอบ ชั่ว ดี

1.4. มีดุลยพินิจ (Judgment) คือมีการพิจารณาใคร่ครวญก่อนตัดสินใจทำงานเสมอ และใช้ประสบการณ์การเรียนรู้ให้เกิดดุลยพินิจในการแก้ปัญหา

1.5. มีการเล็งเห็นการณ์ไกล (Foresight) เมื่อกระทำสิ่งใดแล้วย่อมจะรู้ผลที่จะเกิดขึ้นในอนาคตรู้จักประเมินสถานการณ์วางแผนการปฏิบัติงาน อย่างมีเหตุและผล โดยตั้งสมมติฐาน รวบรวมข้อมูลและใช้ประสบการณ์ที่ผ่านมา เป็นแนววิเคราะห์ พิจารณาใคร่ครวญ ถึงวิธีปฏิบัติ ที่จะให้เกิดผลดีมากกว่าผลเสีย

2. คุณลักษณะทางร่างกาย ประกอบด้วยข้อพิจารณา 4 ประการ คือ

2. 1. สุขภาพ (Health) ผู้นำจะต้องมีความสมบูรณ์ทางร่างกาย เพื่อให้มีความพร้อมทำร่างกายอยู่เสมอ การมีสุขภาพดีก็จะอานวยให้การทำงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

2.2. กำลังกาย (Energy) ผู้นำจะต้องมีกำลังกายเข้มแข็งเพราะบางโอกาสหรือบางสถานการณ์ ผู้นำ ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยการใช้กำลังทางกายด้วย

2.3. ความทรหดอดทน (Endurance) ผู้นำควรมีร่างกายที่แข็งแกร่ง มีความอดทนต่อความยากลำบาก ความหิวกระหายและความเลวร้ายจากดินฟ้าอากาศ สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ในทุกสถานการณ์และทุกสถานที่

2.4. รูปร่างท่าทางดี (Pleasing Appearance) ผู้นำควรจะมีทรวดทรง บุคลิกท่าทางเป็นผู้นำที่มีความสง่าผ่าเผย เป็นที่เกรงขามและดึงดูดความเลื่อมใสผู้ใต้บังคับบัญชา

3. คุณลักษณะทางอารมณ์ ประกอบด้วยข้อพิจารณา 11 ประการ คือ

3.1. มองในแง่ดี (Optimism) คือ มองคนอื่นในฐานะเป็นมิตร มีความเข้าใจคนอื่น

3.2. การปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม (Adaptability) คือ ผู้นำสามารถปรับตัวเข้ากันได้ดีกับทั้งผู้ใหญ่กว่าและผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นทัศนคติของสังคมและภูมิศาสตร์ ดิน ฟ้าอากาศได้

3.3. ความมีใจเยือกเย็น (Even Temper) ผู้นำ ควรมีความอดกลั้นอารมณ์ไว้ได้มีใจที่หนักแน่น ไม่ท้อถอย ไม่โกรธง่าย ไม่แสดงอาการสูงต่ำ

3.4. การบังคับตนเอง (Self-Control) ผู้นำ สามารถรู้จักหรือรู้วิธีการบังคับตนเองและสำรวมตนเองได้ดี ไม่ให้ตกไปในอำนาจฝ่ายต่ำหรือสิ่งยั่วยุให้เกิดการย่ามใจอันก่อให้เกิดการละเมิดมาตรฐานทางจริยธรรมและวัฒนธรรมของสังคม

3.5. ความกระตือรือร้น (Enthusiasm) ผู้นำจะต้องมีความตั้งใจจริง มีความกระฉับกระเฉงในการทำงานไม่ผัดวันประกันพรุ่ง และมีการเตรียมแผนงานไว้ในใจ ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลและประหยัด

3.6. การสังคมดี (Sociability) ผู้นำ ควรมีอัธยาศัยไมตรี มีสัมพันธภาพเข้ากันได้ดีกับคนทุกชั้นวรรณะ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ไม่ถือตัวไม่วางท่าทางยกตนข่มท่าน

3.7. ความแนบเนียน (Tact) ผู้นำ เมื่อจะทำพูดคิด ควรรู้จักกาลเทศะและมีความแนบเนียนไม่เก้งก้างในการแก้ปัญหา ข้อนี้ต้องอาศัยความมีศิลปะ ประสบการณ์และการฝึกฝนอยู่เสมอ

3.8. อารมณ์ขัน (Sense of Humor) ผู้นำ จะต้องทำงานด้วยความรู้สึกตัวอยู่เสมอไม่ให้เกิดอารมณ์เครียด มองโลกในแง่ดี อารมณ์ขันนี้ จะทำให้ไม่เหนื่อย ทำให้มีการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ผู้นำไม่ควรแสดงอารมณ์ขันต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างพร่ำเพรื่อจนก่อให้เกิดความนับถือยำเกรงจากผู้ใต้บังคับบัญชาลดน้อยลง

3.9. ความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-Confidence) ผู้นำควรมีความมั่นใจ มีความมั่นคงทางจิตใจ ไม่อ่อนไหวตามคำพูดของคนอื่น สามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาต่างๆ ด้วยเหตุผลและความเชื่อมั่นของตนเอง ที่สำคัญคือ ต้องมีประสบการณ์มาก ๆ ดังประโยคที่ว่า“การที่จะเป็นผู้บังคับบัญชาที่ดีได้ จะต้องเป็นฝ่ายอำนวยการที่ดีก่อน”

3.10. ความสนใจกว้างขวาง (Bread of Interest) ผู้นำ จะต้องมีความอยากรู้อยากเห็นและเรียนรู้สิ่งต่างๆ อยู่เสมอ ไม่สำคัญตนว่าเป็นผู้รู้ดีแล้ว มีความกล้าที่จะปรึกษาหารือหรือหาความรู้จากผู้อื่นที่มีความรู้ดีกว่าสูงกว่า

3.11. การเข้าใจคน (Human Understanding) ผู้นำควรมีวิจารณญาณสังเกตและเข้าใจพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ดี ทั้งนี้เพื่อที่จะได้มอบงานให้เหมาะกับจริตของผู้นั้น และงานที่มอบหมายให้นั้นจะสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

4. คุณลักษณะทางอุปนิสัย ประกอบด้วยข้อพิจารณา 8 ประการ คือ

4.1. ความตรงไปตรงมา (Truthfulness) ผู้นำ ควรเป็นคนพูดจริงทำจริง พูดอย่างไร ทำอย่างนั้น มีสัจจะต่อคาสัญญา ไม่ผิดนัด

4.2. ความจงรักภักดี (Royalty) ผู้นำ จะต้องมีความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนาและพระมหากษัตริย์ ผู้นำจะต้องสร้างความจับใจในการบัญชาของตนเองแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เกิดความจงรักภักดีต่อตัวผู้นำตามมาเช่นเดียวกัน

4.3. ความสำนึกในหน้าที่ (Sense of Duty) ผู้นำจะต้องมีความสำนึกในการปฏิบัติงานตามนโยบายที่ได้วางไว้อย่างมีความรับผิดชอบ ไม่ก้าวก่ายแทรกแซงหน้าที่ของคนอื่น

4.4. ไว้วางใจได้ (Dependability) ผู้นำควรดำรงตนอยู่ในจริยธรรม ไม่เป็นคนหน้าไว้หลังหลอก ควรเป็นผู้ที่ไว้วางใจของคนอื่น

4.5. ความกล้าหาญ (Courage) ผู้นำ ควรมีความกล้าหาญทางจริยธรรม กล้าทำในสิ่งที่ถูกต้อง ทำงานด้วยเหตุผลและกล้ารับผิดชอบ

4.6. ความเข้มแข็ง (Force) ผู้นำจะต้องไม่มีความท้อถอยต่ออุปสรรคต่างๆสามารถแก้ไขอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นอย่างมีเหตุมีผล มีความถูกต้องและเหมาะสม

4.7. ความยุติธรรม (Fairness) ผู้นำ ไม่มีความลำเอียงควรวางตัวเป็นกลางบริหารงานโดยยึดหลักความถูกต้องและผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก

4.8. ความไม่เห็นแก่ตัว (Selflessness) ผู้นำ จะต้องเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม รู้จักการเสียสละบางอย่างแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา รู้จักละความสุขส่วนตน รู้จักการบำเพ็ญประโยชน์เป็นแบบอย่างแก่ลูกน้อง

รัศมี ภิบาลแทน (2537, หน้า 40-47) ได้เสนอคุณสมบัติของผู้นำไว้ โดยพิจารณาความหมายจากคำว่า LEADERSHIP ดังนี้

1. L = Love คือ มีความรักในหน้าที่ รักผู้ใต้บังคับบัญชา รักความยุติธรรม และรักความก้าวหน้า

2. E = Education and Experience คือ มีการศึกษาดีมีประสบการณ์ เป็นแบบอย่างได้หรือเป็นได้ทั้งในฐานะผู้นำและเป็นครูคนอื่น

3. A = Adaptability คือ มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์สิ่งแวดล้อมได้ รู้จักแก้ปัญหาเฉพาะหน้าในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

4. D = Decisiveness คือ มีความสามารถในการพิจารณาตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง

5. E = Enthusiasm คือ มีความกระตือรือร้นตั้งใจทำงานอย่างจริงจังและสามารถชักนำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานอย่างจริงจังได้ด้วย

6. R = Responsibility คือ มีความรับผิดชอบในส่วนของตนและผู้อื่นที่ได้ทำลงไปไม่ปัดความรับผิดชอบและรวมถึงความรับผิดชอบที่เกิดจากการสั่งงานที่มีความเสี่ยง (risk) หรือ ตัดสินใจอย่างรีบด่วน

7. S = Sacrifice and Sincerity คือ มีความเสียสละและอุทิศผลประโยชน์ส่วนตัวเพื่อประโยชน์ส่วนรวมด้วยความจริงใจ

8. H = Harmony คือ มีความนุ่มนวลโอนอ่อนผ่อนปรน ก่อให้เกิดความรักความสามัคคี และอาจหมายถึง การถ่อมตัว (Humble) ตามกาลเทศะด้วย

9. I = Intellectual Capacity คือ มีความเฉลียวฉลาดมีไหวพริบทันคน ทันเกมและทันเหตุการณ์

10. P = Persuasiveness คือ มีความสามารถในการจูงใจคน

ตามที่กล่าวมานี้ คุณสมบัติต่างๆ ที่ผู้นำพึงมี สามารถสรุปเป็นลักษณะใหญ่ ๆ ได้ 4 ลักษณะ คือ

1. ลักษณะทางสติปัญญา คือ มีความรู้ความสามารถ มีเชาว์และไหวพริบสามารถวินิจฉัยปัญหาต่างๆ ได้อย่างเฉียบแหลมและทันท่วงที

2. ลักษณะทางอุปนิสัย คือ มีพฤติกรรมทางจริยธรรมอันดี เช่น ความซื่อสัตย์ความอ่อนโยน ความมีสัจจะ ความรับผิดชอบและความไม่เห็นแก่ตัว เป็นต้น

3. ลักษณะทางอารมณ์ คือ สามารถบังคับหรือควบคุมอารมณ์และบทบาทของการเป็นผู้นำได้ เมื่อควบคุมตัวเองเป็นแบบอย่างที่ดีได้ ก็เป็นเหตุให้ควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาได้ง่าย

4. ลักษณะทางร่างกาย คือ มีบุคลิกภาพทางกายดี สุขภาพแข็งแรง มีพลังศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและภาวะร่างกายที่ดีย่อมแสดงออกซึ่งบุคลิกภาพของการเป็นผู้นำให้เด่นชัดมากยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า คุณลักษณะและคุณสมบัติของผู้นำ เป็นปัจจัยหนึ่งที่เป็นมรรควิธีหรือกลยุทธ์ในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ทั้งปัญหาของผู้นำ ปัญหาของผู้ใต้ปกครอง ปัญหาองค์กร ปัญหาในการบริหารและปัญหาจากสภาพแวดล้อมอื่นๆ และยังเป็นปัจจัยที่ทำให้ผู้นำมีมนุษยสัมพันธ์กับประชาชนและผู้ใต้บังคับบัญชาอีกด้วย และทำให้เป็นที่ยอมรับของประชาชนให้มาดำรงตำแหน่ง ซึ่งจะเป็นผลทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์สูงสุด

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามหลักพระพุทธศาสนา

ในการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องในเรื่องทฤษฎีภาวะผู้นำตามหลักพระพุทธศาสนา ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎี ความหมายและหลักการ ความสำคัญของภาวะผู้นำตามหลักพระพุทธศาสนาให้ความสำคัญเกี่ยวกับตัวผู้บริหารหรือผู้นำในการบริหารนี้มากโดยมีคำสอนที่พูดถึงเกี่ยวกับลักษณะของผู้นำดังที่ปรากฏอยู่ใน ทุติยปาปณิกสูตร (องฺ.จตุกฺก.(ไทย) 21/157/203) ผู้วิจัยได้รวบรวมจากตำรา บทความ เอกสาร และได้จัดไว้ตามลำดับดังต่อไปนี้

2.2.1 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรม

ภาวะผู้นำตามหลักพระพุทธศาสนาตามที่ปรากฏในพระสุตตันตปิฎก เกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำแม้จะเป็นการบันทึกเรื่องราวต่างๆ ในเชิงประวัติศาสตร์ก็ตาม แต่จะเห็นถึงความเป็นผู้นำเมื่อวิเคราะห์ในหลักการสำคัญ จะพบเนื้อหาอันเกี่ยวเนื่องกับภาวะผู้นำตามคติของพระพุทธศาสนาดังจะเห็นได้จากผู้นำไม่ว่าจะดำรงฐานะ หรือตำแหน่งใดก็ตามเช่น กษัตริย์ราชา มหาชนสมมติ เป็นต้น ได้สะท้อนถึงภาวะผู้นำอันสืบเนื่อง หรือมีรากฐานจากพุทธธรรมจะสังเกตได้จากจริยาวัตรต่างๆ ของผู้นำล้วนแต่มีความเกี่ยวข้องกับภาวะอำนาจ และความสัมพันธ์ของผู้นำและสมาชิกในสังคม ร่วมกันทำกิจกรรมต่างๆ ดังปรากฏออกมาในลักษณะของคุณธรรม หรือการปฏิบัติธรรมตามหน้าที่ทั้งผู้นำและสมาชิกในกลุ่ม ฉะนั้น พุทธธรรมจึงเป็นเครื่องชี้ให้เห็นความสำคัญของผู้นำและภาวะของผู้นำ ดังปรากฏรายละเอียดในพระสูตร ดังนี้

อัคคัญญสูตร (ที.ปา. (ไทย) 11/103/96) กล่าวถึง กำเนิดของมนุษย์ สังคม ซึ่งแสดงออกมาในรูปของความสัมพันธ์ของคนในสังคม หรือรัฐ นั่นคือ ความเกี่ยวข้องของผู้นำและสมาชิก พระสูตรนี้บ่งบอกถึงภาวะของผู้นำนั้น มีพื้นฐานที่ธรรมชาติทางกายและทางใจของมนุษย์ และกล่าวถึงสภาพธรรมชาติดั้งเดิมของสังคมมนุษย์ เป็นสภาวะที่สงบต่างคนต่างอยู่ ไม่มีการแก่งแย่ง เพราะมีความอุดมสมบูรณ์ แต่ต่อมาเกิดมีความขัดแย้งกันขึ้นเนื่องจากมีผู้กระทำชั่ว มีการลักขโมย เก็บเอาส่วนของผู้อื่นมาเป็นของตนในขั้นแรก ๆ ก็เพียงแต่มีการว่ากล่าวตักเตือนกันเอง ยังไม่มีการทำร้ายกัน ต่อเมื่อมีการกระทำผิดอย่างซ้ำ ๆ ซาก ๆ จึงมีการจัดการลงโทษกันเอง ทำให้มีการเลือกผู้ปกครองขึ้นมาเพื่อให้ทำหน้าที่ปกครอง คุ้มครอง ความเป็นอยู่ การดำรงชีวิตของคนในสังคม โดยผู้ปกครองจะได้รับค่าตอบแทนในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว ดังที่อัคคัญญสูตรตอนมหาสมมตราช ได้กล่าวไว้ว่า วาเสฏฐะและภารทวาชะ ครั้งนั้น สัตว์ทั้งหลายจึงได้ประชุมกันปรับทุกข์กันว่า “ท่านผู้เจริญ บาปธรรมปรากฏในหมู่สัตว์แล้ว คือ การถือเอาสิ่งของที่เจ้าของเขาไม่ได้ให้จักปรากฏ การครหาจักปรากฏ การพูดเท็จจักปรากฏ การถือทัณฑาวุธจักปรากฏ ทางที่ดี พวกเราควรสมมติ (แต่งตั้ง) สัตว์ผู้หนึ่ง ซึ่งจะว่ากล่าวผู้ที่ควรว่ากล่าว ติเตียนผู้ที่ควรติเตียนขับไล่ผู้ที่ควรขับไล่โดยชอบ พวกเราจักแบ่งปันข้าวสาลีให้แก่สัตว์ผู้นั้น”

จากข้อความในพระสูตรนี้ แสดงให้เห็นถึงความเลวร้ายในสังคมมนุษย์เราที่เป็นสาเหตุของการกำเนิดผู้นำอย่างชัดเจน โดยเริ่มต้นจากความแตกต่างทางศีลธรรมของมนุษย์ที่มีความโลภ เกิดมีการลักขโมยสิ่งของกัน มีการพูดโกหกหลอกลวงกัน และก็มีผู้ที่ทำหน้าที่ตัดสินโทษแก่ผู้ที่กระทำความผิดตามที่ตนเองพอใจ นอกจากนั้นก็มีการทะเลาะวิวาทกันขึ้น แล้วเกิดความวุ่นวายในสังคมดังกล่าว เพราะฉะนั้นถ้าพิจารณาตามพระสูตรนี้แล้ว สถาบันการปกครองก็เกิดขึ้นเพื่อคอยปกป้องคุ้มครองคนดี และคอยตัดสินลงโทษคนที่กระทำความผิด ซึ่งเป็นผู้คอยตัดสินว่าใครถูกใครผิด ด้วยเหตุนี้สถาบันผู้ปกครองจึงเกิดขึ้นจากการคัดเลือกของประชาชนโดยประชาชนพร้อมใจกันสละผลประโยชน์ของตนเองหรือที่เรียกกันในปัจจุบันว่า ภาษีให้เป็นค่าตอบแทน ซึ่งการที่ประชาชนเป็นผู้คัดเลือกและมอบอำนาจ ถ้าหากว่าผู้ปกครองใช้อำนาจไม่เป็นธรรม ประชาชนไม่พอใจ ก็สามารถเรียกร้องอำนาจนั้นคืนมาได้ เพราะคำว่า ราชา แปลว่าผู้ทำความสุขใจ พอใจ หรือความชอบธรรมแก่บุคคลอื่น ในพระพุทธศาสนา ได้กล่าวถึงการกำเนิดของผู้นำและภาวะผู้นำไว้ใน อัคคัญญสูตร (ที.ปา. (ไทย) 11/129/95) มีข้อความว่า ดูก่อนวาเสฏฐะและภารทวาชะ ครั้งนั้นแล สัตว์ผู้หนึ่งเป็นคน โลภ สงวนส่วนของตนไว้ ไปเก็บเอาส่วนอื่นที่เขาไม่ได้ให้มาบริโภคสัตว์ทั้งหลาย จึงช่วยกันจับสัตว์ผู้นั้นครั้นแล้ว ได้ตักเตือนอย่างนี้ว่า แน่ะสัตว์ ผู้เจริญ ก็ท่านกระทำกรรมชั่วช้านัก ที่สงวนส่วนของตนไว้ ไปเก็บเอาส่วนอื่นที่เขาไม่ได้ให้มาบริโภค ท่านอย่าได้กระทำกรรมชั่วช้าเห็นปานนี้อีกเลย ดูก่อนวาเสฏฐะและภารทวาชะ สัตว์ผู้นั้นแล รับคำของสัตว์เหล่านั้นแล้ว แม้ครั้ง ที่ 2 แม้ครั้งที่ 3 พวกหนึ่งประหาร ด้วยฝ่ามือ พวกหนึ่งประหาร ด้วยก้อนดินบ้าง พวกหนึ่งประหาร ด้วยท่อนไม้ ดูก่อนวาเสฏฐะและภารทวาชะ ก็นัยเพราะมีเหตุเช่นนั้นเป็นต้นมา การถือเอาสิ่งของที่เจ้าของไม่ได้ให้จึงปรากฏ การติเตียนจึงปรากฏ การกล่าวเท็จ จึงปรากฏ การถือท่อนไม้จึงปรากฏ ครั้งนั้นแล พวกสัตว์ที่เป็นผู้ใหญ่จึงประชุมกัน ครั้นแล้วต่างก็ปรับทุกข์กันว่าพ่อเอ๋ย ก็การถือเอาสิ่งของที่เจ้าของไม่ได้ให้ การติเตียน การพูดเท็จ การถือท่อนไม้จักปรากฏในเพราะบาปธรรมเหล่าใด บาปธรรมเหล่านั้นเกิดปรากฏแล้วในสัตว์ทั้งหลาย อย่ากระนั้นเลย พวกเราจักสมมติสัตว์ผู้หนึ่งให้เป็นผู้ว่ากล่าวผู้ที่ควร ว่ากล่าวได้โดยชอบให้เป็นผู้ติเตียนผู้ที่ควรติเตียนได้โดยชอบ ให้เป็นผู้ขับไล่ ผู้ที่ควรขับไล่ได้โดยชอบ ส่วนพวกเราจักแบ่งส่วนข้าวสาลีให้แก่ผู้นั้น

ดูก่อนวาเสฏฐะและภารทวาชะ (ที.ปา. (ไทย) 11/130/96) ครั้นแล้ว สัตว์เหล่านั้นพากันเข้าไปหาสัตว์ที่สวยงามกว่า น่าดูน่าชมกว่า น่าเลื่อมใสกว่า และน่าเกรงขามมากกว่า สัตว์ทุกคน แล้วจึงแจ้งเรื่องนี้ว่า ข้าแต่สัตว์ผู้เจริญ มาเถิดพ่อ ขอพ่อจงว่ากล่าวผู้ที่ควรว่ากล่าวได้โดยชอบ จงติเตียนผู้ที่ควรติเตียนได้โดยชอบ จงขับไล่ผู้ที่ควรขับไล่ได้โดยชอบเถิด ส่วนพวกข้าพเจ้าจักแบ่งส่วนข้าวสาลีให้แก่พ่อ ดูก่อนวาเสฏฐะและภารทวาชะ สัตว์ผู้นั้นและรับคำของสัตว์เหล่านั้นแล้ว จึงว่ากล่าวผู้ที่ควรว่ากล่าวได้ โดยชอบ ติเตียนผู้ที่ควรติเตียนได้โดยชอบ ขับไล่ผู้ที่ควรขับไล่ได้โดยชอบ ส่วนสัตว์เหล่านั้นก็แบ่งส่วนข้าวสาลีให้แก่สัตว์ที่เป็นหัวหน้า

กำเนิดของมนุษย์สังคม (พระครูศิริจันทนิวิฐ (บุญจันทร์ เขมกาโม), 2549 หน้า 43) ซึ่งแสดงออกในรูปของความสัมพันธ์ของคนในสังคม หรือรัฐ นั่นคือความเกี่ยวข้องของผู้นำและสมาชิก พุทธธรรมที่บ่งถึงภาวะของผู้นำนั้นมีพื้นฐานที่ธรรมชาติทางกายและทางใจของมนุษย์ธรรมชาติดั้งเดิมของสังคมมนุษย์ เป็นสภาวะที่สงบ ต่างคนต่างอยู่ไม่แก่งแย่ง ธรรมชาติอุดมสมบูรณ์ ต่อมาเกิดมีความขัดแย้ง เนื่องจากมีการกระทำชั่วเห็นแก่ประโยชน์ตน แรกๆ เพียงว่ากล่าวตักเตือนกันเอง ยังไม่ทำร้ายกัน ต่อเมื่อมีความผิดอีกมากๆ ขึ้นจึงมีการลงโทษกันเอง ทำให้เกิดความวุ่นวายมากขึ้นอีกเพราะไม่มีการรับความคิดเห็นของใคร เมื่อสังคมวุ่นวายมากขึ้น จึงรวมกลุ่มมีมติการเลือกผู้นำเกิดขึ้น

ดูก่อนวาเสฏฐะและภารทวาชะ (ที.ปา. (ไทย) 11/131/96-97) เพราะเหตุผู้ที่เป็นหัวหน้าอันมหาชนสมมติ ดังนี้แล อักขระว่า มหาชนสมมติ จึงอุบัติขึ้นเป็นอันดับแรก เพราะเหตุผู้ที่เป็นหัวหน้า เป็นใหญ่ยิ่งแห่งเขตทั้งหลาย ดังนี้แล อักขระว่า กษัตริย์ กษัตริย์ จึงอุบัติขึ้นเป็นอันดับที่สอง เพราะเหตุที่ผู้เป็นหัวหน้ายังชน เหล่าอื่นให้สุขใจได้โดยธรรม ดังนี้แล อักขระว่า ราชา ราชา จึงอุบัติขึ้นเป็น อันดับที่สาม ดูก่อนวาเสฏฐะและภารทวาชะ ด้วยประการดังนี้แล การบังเกิดขึ้น แห่งพวกกษัตริย์นั้น มีขึ้นได้ เพราะอักขระที่รู้กันว่าเป็นของดี เป็นของโบราณ อย่างนี้แล เรื่องของสัตว์เหล่านั้นจะต่างกันหรือเหมือนกัน จะไม่ต่างกันหรือ ไม่เหมือนกัน ก็ด้วยธรรมเท่านั้น ไม่ใช่นอกไปจากธรรม ดูก่อนวาเสฏฐะและ ภารทวาชะ ความจริง ธรรมเท่านั้นเป็นของประเสริฐสุดในประชุมชนทั้งในเวลาที่เห็นอยู่ ทั้งในเวลาภายหน้า

ในพระสูตรตอนนี้แสดงให้เห็นการเกิดขึ้นของภาวะผู้นำมาเป็นลำดับ จากพระสูตรจะเห็นได้ว่า ความขัดแย้ง การทะเลาะวิวาท และการเอารัดเอาเปรียบกันในหมู่มนุษย์เป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดผู้นำและผู้ตาม คือ

1. มหาชนสมมุติ เกิดจากประชาชนพร้อมใจกันมอบอำนาจให้กับบุคคลที่เหมาะสมและสมมุติให้เป็นผู้นำของกลุ่มชนตนเอง

2. กษัตริย์ หมายถึง ผู้เป็นเจ้าแห่งนา หรือผู้เป็นใหญ่แห่งนา

3. ราชา หมายถึง ผู้ที่ทำให้ประชาชนสุขใจ พอใจโดยธรรม

ด้วยเหตุนี้จึงจำเป็นที่จะต้องมีเจ้าหน้าที่คุ้มครองป้องกันชีวิตและทรัพย์สิน ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกจากมหาชนได้รับการขนานนามว่า “มหาชนสมมุติ” มีหน้าที่ต้องปกป้องคุ้มครองอาณาเขตกว้างใหญ่ ได้ขนานนามว่า “กษัตริย์” เพราะเป็นใหญ่ในนาและโดยที่หัวหน้า (ผู้นำ) นั้น เป็นผู้มีคุณธรรม ยังความพอใจให้เกิดขึ้นแก่คนเป็นอันมาก จึงเรียกว่า “ราชา” การกำเนิดผู้นำในพระพุทธศาสนาจึงปรากฏมีขึ้นด้วยประการดังกล่าว

2.2.2 ความหมายของผู้นำ และภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรม

ในการศึกษาความหมายของผู้นำ และภาวะผู้นำในทางพระพุทธศาสนาได้มีนักปราชญ์ผู้รู้จำนวนมาก ท่านได้ให้ความหมายของคำว่า “ผู้นำ”และ “ภาวะผู้นำ”ไว้เป็นที่หน้าสนใจอย่างยิ่ง ซึ่งผู้วิจัยขอยกมาพอเป็นตัวอย่างและเกี่ยวกับเรื่องที่ทำการวิจัยดังต่อไปนี้

พระครูสิริจันทนิวิฐ (บุญจันทร์ เขมกาโม) (2549, หน้า 14) ได้ให้ความหมายว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่ถูกแต่งตั้งขึ้นหรือได้รับการยกย่องขึ้นให้เป็นหัวหน้ามีความสามารถในการปกครองบังคับบัญชา และอาจชักนำพาผู้ใต้บังคับบัญชา หรือหมู่ชนไปในทางดีหรือชั่วได้ซึ่งเรียกว่าผู้นำตามลักษณะนี้ว่า ผู้นำแบบพลวัด (Dynamic Leader) ซึ่งถ้าหากนำไปในทางที่ถูกที่ควรก็เรียกว่า เป็นผู้นำในทางที่ดี ถ้านำไปในทางไม่ถูกต้อง ปฏิบัติการกันเป็นปฏิปักษ์ต่อระเบียบแบบแผนของสังคมก็เรียกว่า เป็นผู้นำนิเสธ คือ นำในทางไม่ดี

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) (2549, หน้า 26) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผู้นำ คือ ผู้ชักพาให้คนอื่นเคลื่อนไหวหรือกระทำการในทิศทางที่ผู้นำกำหนดเป้าหมายไว้ หลายคนมีบทบาทเป็นผู้นำกันอยู่แล้วเช่น เป็นผู้นำองค์กร ผู้นำสมาคม ผู้นำวัดและแม้กระทั่งหัวหน้าครอบครัวก็จัดว่าเป็นผู้นำ

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) (2545, หน้า 3-4) ได้ให้ความหมายของผู้นำว่า คือ บุคคลที่จะมาประสานช่วยให้คนทั้งหลายรวมกันโดยที่ว่าจะเป็นการอยู่รวมกันก็ตาม หรือทำการร่วมกันก็ตามให้พากันไปด้วยดี สู่จุดหมายที่ดีงาม ภาวะผู้นำ ก็คือคุณสมบัติ เช่น สติปัญญา ความดีงาม ความรู้ความสามารถของบุคคลที่ชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกัน และพากันสู่จุดหมายที่ดีงาม คุณสมบัติของผู้นำมีหลายอย่างหลายด้าน แยกไปตามสิ่งที่ผู้นำจะต้องเกี่ยวข้อง คือ ผู้นำจะต้องมีความสามารถในการที่จะไปเกี่ยวข้องหรือปฏิบัติต่อสิ่งเหล่านั้นทุกอย่างให้ถูกต้องและได้ผลดี

พระศรีปริยัติโมลี (สมชัย กุสฺลจิตฺโต) (2548, หน้า 53) ได้ให้ความหมายว่า ผู้นำ ตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า “Leadership” ซึ่งมีความหมายในทำนองเดียวกันว่า “Being a leader ; power of leading, the qualities of a leader” หมายถึง ผู้นำไปสู่สิ่งที่ดีงามและเป็นประโยชน์แก่มหาชน การนำไปในทางชั่ว ต่ำ เสียหาย เช่น เป็นหัวหน้าโจรพาลูกน้องไปปล้นหรือลักขโมย หรือการตั้งตนเป็นหัวหน้าไปพาคนค้ายาเสพติด ก็คงไม่นับว่าเป็นผู้นำหรือมีภาวะผู้นำ เพราะไม่สัมพันธ์กับเป้าหมายที่ดีงาม และมิได้ตั้งอยู่บนฐานแห่งศีลธรรม คุณธรรม และสติปัญญา

พุทธทาสภิกขุ ได้ให้ความหมายว่า ผู้นำคือ คำว่า ประมุข มาจากคำว่า ปะ แปลว่า ทั้งหมด ทั้งสิ้น และมุขะ แปลว่า หน้า รวมเป็น ปมุขะ มีความหมายว่า หน่วยออกหน้าทั้งหมดทั้งสิ้นคือลักษณะแห่งผู้นำนั้นเอง เป็นการนำอย่างสัตบุรุษ อย่างผู้มีคุณธรรมเป็นผู้นำ ซึ่งเป็นความหมายกับผู้นำแห่งทุรราช ระบอบประชาธิปไตยมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข แต่ถึงกระนั้น ก็ไม่สูญเสียการเป็นผู้นำ เพราะมีการนำได้หลายทาง แม้จะไม่มีอำนาจทางการเมืองโดยสมบูรณ์ แต่ก็มีโอกาสที่จะนำ

ในทางเศรษฐกิจ การพัฒนา วัฒนธรรม การศึกษา ซึ่งดีไปกว่าการเมือง เรียกว่า ผู้นำทางวิญญาณ คือ การทำให้เกิดความถูกต้องในทางจิตใจ ในการดำเนินชีวิต

จากการให้ความหมายของคำว่า ผู้นำ ตามพระพุทธศาสนาที่กล่าวมานี้ ความหมาย ผู้นำ คือ บุคคลที่มีอิทธิพลเหนือคนอื่นในกลุ่ม สามารถที่จะบริหารจัดการองค์การ ให้ดำเนินไปได้ด้วยดี มีบทบาทสำคัญในการนำกลุ่มหรือคณะไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย การเป็นผู้นำที่ดี จำเป็นต้องมีการเรียนรู้และฝึกฝนซึ่งต้องอาจใช้เวลานาน แต่หากสามารถทาได้สำเร็จก็เท่ากับว่าผู้นำนั้นมีกุญแจสำคัญที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ง่ายขึ้น

สรุปได้ว่า เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบแล้วความหมาย ของผู้นำและภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรม ผู้นำ หมายถึง ตัวบุคคลและภาวะผู้นำเป็นเรื่องของคุณลักษณะ หรือคุณสมบัติของบุคคลที่ทำให้การดำเนินงานของกลุ่มเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จที่วางเอาไว้ ส่วนภาวะผู้นำ หมายถึง ศิลปะและความสามารถในการนำและจูงใจผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนให้ทำงานด้วยความเต็มใจและกระตือรือร้น เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มและขององค์การ

2.2.3 ลักษณะและคุณสมบัติของผู้นำตามหลักพระพุทธศาสนา

พระพุทธศาสนาให้ความสำคัญเกี่ยวกับตัวผู้บริหารหรือผู้นำในการบริหารนี้มากโดยมีคำสอนที่พูดถึงเกี่ยวกับลักษณะของผู้นำดังที่ปรากฏอยู่ใน **ทุติยปาปณิกสูตร** (องฺ.จตุกฺก.(ไทย) 21/157/203) ว่าผู้นำจะต้องประกอบด้วยลักษณะ ดังนี้ คือ

1. จักขุมา คือ เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มองสภาพเหตุการณ์ออกและจะวางแผนเตรียมรับ หรือรุกได้อย่างไร

2. วิธุโร คือเป็นผู้ชำนาญในงาน รู้จักวิธีการไม่บกพร่องในหน้าที่ที่ตนได้รับผิดชอบ

3. นิสสยสัมปันโน คือ เป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี และได้รับความเชื่อถือจากผู้อื่น

ในพระสูตรนี้แสดงให้เห็นว่า การเป็นผู้นำนั้น จะต้องเป็นผู้ประกอบด้วยปัญญา คือ มีหูตาไวและกว้างไกลสามารถจำแนกบุคคล และเหตุการณ์ออกว่าเป็นอย่างไร ซึ่งจะทำให้ผู้นำมีประสบการณ์มีความชำนาญในการปกครอง เข้าใจบุคคลหรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี ซึ่งจะทำให้มีผู้สนับสนุนมากขึ้น แต่คุณสมบัติทั้ง 3 ประการนี้ มีระดับความสำคัญมากน้อยต่างกันไปตามระดับตำแหน่งหน้าที่ขององค์กร หรือหน่วยงานว่าเล็กหรือใหญ่ขนาดไหนหรือมี ความสำคัญเพียงใด โดยเฉพาะอย่างยิ่งแล้ว ผู้ปกครองรัฐ หรือผู้นำประเทศแล้วนับว่าเป็นองค์กรที่ใหญ่ ผู้นำหรือผู้บริหารจึงต้องมีคุณสมบัติครบถ้วน จึงจะสามารถยึดศรัทธาของผู้ใต้บังคับบัญชาไว้ได้ส่งผลให้ลูกน้องหรือผู้สนองงานมีความเชื่อมั่น นั่นย่อมเป็นสาเหตุที่จะนำไปสู่เป้าหมายเดียวกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ผู้นำจะต้องประกอบด้วยคุณธรรมจะต้องวางตัวในกฎระเบียบอย่างเคร่งครัดใน **สังฆโสภณสูตร** (องฺ.จตุกฺก.(ไทย) 21/7/9-10) พระพุทธองค์ได้แสดงถึงลักษณะและคุณสมบัติของผู้นำหรือผู้บริหารไว้ว่า

1. วิยัตโต เป็นผู้มีปัญญา

2. วินีโต เป็นผู้มีระเบียบวินัยดี

3. วิสารโท เป็นผู้แกล้วกล้า

4. พหุสุโต เป็นผู้มีความรู้ ศึกษาทรงจำมาก

5. ธัมมานุธัมมปฏิปันโน เป็นผู้ปฏิบัติธรรม รักษาความถูกต้องในสิ่งที่ถูกที่ควรผู้นำที่ประกอบด้วยคุณธรรม 5 ประการดังกล่าวนี้ย่อมประสบความสำเร็จและได้รับการยกย่องนับถือ

ใน **อังคุตตรนิกาย ปัญจกนิบาต** (อง.ปญจก (ไทย) 22/53/56) ได้แสดงหลักธรรมสำหรับผู้นำไว้ 5 ประการ คือ

1. ขมา คือ มีความอดทนต่อการปฏิบัติงานมีใจหนักแน่น ไม่ยอมตกในความชั่วไม่เกรงกลัวหรือมีอคติ 4 เมื่อจะต้องตัดสินใจ และไม่หวั่นไหวเพราะโลกธรรม 8

2. ชาคติยะ คือ มีความตื่นตัวอยู่ตลอดเวลา มีความระมัดระวังไม่ประมาทในการประคองชีวิตหน้าที่และการงาน

3. อุฏฐานะ คือ มีความขยันหมั่นเพียรต่อหน้าที่การงาน

4. ทยา คือ มีจิตใจที่เอ็นดู รักใคร่ห่วงใยเข้าใจใส่ดูแลผู้ร่วมงาน

5. อิกขนา คือ เอาใจใส่ตรวจตรางานและหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ

หลักธรรมที่ยกมาแสดงไว้เหล่านี้ ก็เพื่อให้เห็นถึงแนวคิดหรือคำสอนเกี่ยวกับการใช้หลักธรรมกับการบริหารตามทรรศนะพระพุทธศาสนาเท่านั้น อีกอย่างหนึ่ง คำว่านักบริหารนี้ไม่ได้หมายเฉพาะเจาะจงเอาเพียงแค่คนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง แต่หมายรวมเอาผู้บริหารทุกระดับชั้น ตำแหน่งไม่ว่าจะเป็นผู้ปกครองรัฐ ข้าราชการ บริษัทเอกชน หรือแม้แต่การบริหารองค์กร ที่เล็กที่สุดของสังคมคือครอบครัว ย่อมต้องอาศัยหลักธรรมในการบริหารเดียวกันนี้เพราะหลักธรรมเหล่านี้ล้วนมุ่งประโยชน์สุขทั้งแก่ตนเองผู้ปฏิบัติ และสังคมรอบด้าน ดังพระพุทธสุภาษิตที่ว่า “ธมฺโม หเว รกฺขติ ธมฺมจารี ธรรมย่อมรักษาผู้ประพฤติธรรม” (ขุ.ชา. (ไทย) 27/1420–1421/290) สังคมใดหากไร้ธรรม สังคมนั้นก็สับสนวุ่นวาย สังคมใดไร้ธรรม สังคมนั้นก็เป็นสังคมของคนชั่ว ยิ่งเกี่ยวกับเรื่องการบริหารการเมืองการปกครองแล้ว ผู้นำหรือผู้ปกครองจะต้องตระหนักเป็นอย่างยิ่งเพราะจะต้องรับผิดชอบต่อประชาชนหรือผู้ใต้การปกครอง ใน **เตสกุณชาดก** (ขุ.ชา.(ไทย) 27/2438-2445/430-543) ได้แสดงให้เห็นถึงคุณสมบัติผู้บริหารและผู้ปกครองทั้งหลายซึ่งสามารถสรุปย่อลงได้ ดังนี้

1. ไม่เป็นคนเจ้าอารมณ์ ไม่ใช้อารมณ์ในการตัดสินปัญหา มีใจดีไม่ทอดทิ้งงานมีความเพียรอุตสาหะในการงาน

2. ฉลาดวางบุคคลให้เหมาะสมกับงาน รู้ประโยชน์และโทษ รักษาความลับ ไม่ดำเนินชีวิตในทางที่ผิด รักษาเกียรติประวัติ รักษาประโยชน์ส่วนรวม และต้องรอบรู้ในกิจการคลังบริหารการคลัง

ด้วยตนเอง ไม่ควรไว้ใจให้คนอื่นจัดการ รู้รายรับรายจ่ายของแผ่นดินหรือในกิจการงานนั้นๆ ที่รับผิดชอบ

3. บำรุงขวัญกำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ยกย่องบุคคลผู้ควรแก่การยกย่อง ข่มผู้ควรข่มรู้ในสิ่งที่ควรทำก่อนทำหลัง ออกรับฟังปัญหาหรือพบปะราษฎรอยู่สม่ำเสมอเพื่อรับฟังปัญหา และทางแก้ไขหรือชี้แนะแนวทาง

4. ออกติดตามผลงาน ตรวจตราดูแลความประพฤติของเจ้าหน้าที่ ไม่พึงมอบภารกิจที่สำคัญๆ แก่ผู้อื่น และใช้วิจารณญาณในการบริหาร

5. ไม่พึงละการบำเพ็ญประกอบตนในศีลธรรมที่ดีงาม เพื่อเป็นแบบอย่างและยึดมั่นเป็นข้อปฏิบัติ ไม่สำคัญตนผิดว่ายิ่งในอำนาจ

6. ไม่ลุ่มหลงในกามคุณ และโลกธรรม และมีปัญญา มีกำลังแห่งสติเพราะจะเป็นเครื่องช่วยให้ผู้นำหรือผู้ปกครองสามารถฟันฝ่าอุปสรรคแก้ไขปัญหาไปได้แม้ถึงคราวอับจนนอกจากคุณสมบัติที่มีในเตสกุณชาดกแล้ว ก็ยังมีคุณสมบัติของผู้นำหรือผู้ปกครองที่ดีที่ปรากฏอยู่ใน **กปิชาดก สัตตกนิบาต ขุททกนิกาย** (ขุ.ชา.(ไทย) 27/367-368/267-268) กล่าวไว้ว่า

“อันคนพาลถึงจะมีกำลังปกครองหมู่คณะไม่ดีเลยเพราะไม่เป็นประโยชน์แก่ญาติทั้งหลาย เหมือนนกกระทาตัวผู้ไม่เป็นประโยชน์แก่พวกนกปกครองหมู่คณะทั้งหลายเหล่าฉะนั้นส่วนนักปราชญ์มีกำลังปกครองหมู่คณะดีมาก เพราะว่าเป็นประโยชน์แก่ญาติทั้งหลาย เหมือนท้าววาสวะผู้เป็นประโยชน์แก่เทวดาชั้นดาวดึงส์ทั้งหลายฉันนั้น ผู้ใดพิจารณาเห็นศีล ปัญญาและสุตะในตน ผู้นั้นย่อมประพฤติประโยชน์ ได้ทั้งสองฝ่าย คือทั้งตนและผู้อื่น”

คุณสมบัติประการสำคัญของผู้นำก็ คือ ธรรมาธิปไตย (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), 2545 หน้า 17) แปลว่า ถือธรรมเป็นใหญ่ ยึดเอาธรรมเป็นสำคัญ เชิดชูหลักการ ปฏิบัติการตามและเพื่อเห็นแก่ความเป็นจริง ความถูกต้องความดีงามไม่เป็นอัตตาธิปไตยคือไม่ถือตัวเป็นใหญ่ และก็ไม่เป็นโลกาธิปไตยหากพิจารณาข้อความที่ยกมากล่าวนี้แล้ว ชี้ให้เห็นว่าผู้นำหรือผู้ปกครองที่ดีนั้นจะต้องเป็นผู้มีศีลเพราะศีลเป็นของผู้มีปัญญา แต่ถ้าผู้นำและผู้ปกครองเป็นผู้ไม่มีศีลและปัญญาแล้วก็เป็นผู้นำหรือผู้ปกครองที่ดีไม่ได้ มีแต่ความเลวลง แม้แต่ญาติพี่น้องตลอดจนเพื่อนฝูงก็พากันรังเกียจในทางตรงข้ามแล้ว ผู้นำหรือผู้ปกครอง มีทั้งศีล ปัญญา และสุตะ อยู่ในตนแล้ว ก็จะเป็นประโยชน์ในการเป็นผู้ที่ดี ญาติพี่น้องตลอดจนเพื่อนฝูงก็ให้ความเคารพด้วยความอ่อนน้อมอย่างแท้จริง และใน **กูฏทันตสูตร สีลขันธวรรค ทีฆนิกาย** (ที.สี. (ไทย) 9/213-214/203-204) ยังได้กล่าวถึงคุณสมบัติของพระเจ้ามหาวิชิตะผู้ปกครองนครที่ดี 8 ประการดังนี้คือ

1. ทรงเป็นอุภโตสุชาต ทั้งฝ่ายพระมารดาและพระบิดา มีพระครรภ์เป็นที่ปฏิสนธิหมดจดดีตลอดเจ็ดชั่วบรรพบุรุษ ไม่มีใครจะคัดค้านติเตียนด้วยอ้างถึงพระชาติกำเนิดได้

2. ทรงมีพระรูปงาม น่าดู น่าเลื่อมใส ประกอบด้วยพระฉวีวรรณผุดผ่องยิ่งนักมีพระฉวีวรรณ คล้ายพรหม มีพระรูปคล้ายพรหม น่าดู น่าชมไม่น้อย

3. ทรงมั่งคั่ง มีทรัพย์มาก มีโภคสมบัติมาก มีทองและเงินมาก มีเครื่องใช้สอยอันน่าปลื้มใจมาก มีทรัพย์และธัญญาหารมาก มีพระคลังและฉางเต็มบริบูรณ์

4. ทรงมีกำลัง ทรงสมบูรณ์ด้วยเสนามีองค์ 4 ซึ่งอยู่ในวินัย คอยปฏิบัติตามพระราชบัญชา มี พระบรมเดชานุภาพดังจะเผาผลาญราชศัตรูได้ด้วยพระราชอิสริยยศ

5. ทรงพระราชศรัทธา เป็นทายก เป็นทานบดี มิได้ปิดประตูเป็นดุจโรงทานของสมณพราหมณ์ คนกำพร้า คนเดินทาง วณิพก และยาจก ทรงบำเพ็ญพระราชกุศล

6. ได้ทรงศึกษา ทรงสดับเรื่องนั้นๆ มาก

7. ทรงทราบอรรถแห่งข้อที่ทรงศึกษา และภาษิตนั้นๆ ว่านี้อรรถแห่งภาษิตนี้

8. ทรงเป็นบัณฑิต เฉียบแหลม ทรงพระปรีชาสามารถ ทรงพระราชดำริอรรถอันเป็นอดีต อนาคต และปัจจุบัน

สรุปคุณสมบัติของพระเจ้ามหาวิชิตราชได้ดังนี้ คือ

1. ทรงมีชาติตระกูลดี

2. ทรงมีรูปร่างงาม

3. ทรงมีพระราชทรัพย์มาก

4. มีกำลังรบที่พร้อมพรั่ง

5. ทรงมีพระราชศรัทธาในการบริจาคทาน

6. ทรงมีการศึกษาอบรมมามาก

7. ทรงมีความรู้กว้างขวาง ละเอียดลึกซึ้งเข้าใจความหมายภาษิตต่างๆ สามารถอธิบายความหมายได้

8. ทรงเป็นผู้ฉลาดมีปัญญา

คุณสมบัติ 8 ประการ ที่พระเจ้ามหาวิชิตะทรงมีนี้ ทำให้บ้านเมืองมีความเจริญรุ่งเรืองได้ เพราะพระองค์ทรงปกครองแผ่นดิน โดยอาศัยพระปัญญาและการศึกษาเป็นสำคัญ นอกจากนี้ พระองค์ยังทรงมีข้าราชบริพาร ที่มีคุณสมบัติของพราหมณ์ปุโรหิตที่ดี 4 ประการ คือ

1. เป็นอุภโตสุชาต ทั้งฝ่ายพระมารดาและพระบิดา มีครรภ์เป็นที่ปฏิสนธิหมดจดดีตลอดเจ็ดชั่วบรรพบุรุษ ไม่มีใครจะคัดค้านติเตียน ด้วยอ้างถึงชาติกำเนิดได้

2. เป็นผู้คงแก่เรียน ทรงจำมนต์ รู้จบไตรเภทพร้อมทั้งคัมภีร์นิฆัณฑุ คัมภีร์เกตุภะพร้อมทั้งประเภทอักษร มีคัมภีร์อิติหาสเป็นที่ 5 เป็นผู้เข้าใจตัวบทเป็นผู้เข้าใจไวยากรณ์ชำนาญในคัมภีร์โลกายตะและมหาปุริสลักษณะ

3. เป็นผู้มีศีล มีศีลจำเริญมั่นคง

4. เป็นบัณฑิต เฉียบแหลม มีปัญญาเป็นที่ 1 หรือที่ 2 ของพวกปฏิคาหกผู้รับการบูชาด้วยกัน

คุณสมบัติข้าบริพารที่ดีของพระเจ้ามหาชิวิตะราชทั้ง 4 ประการ โดยสรุป ได้แก่

1. ความเป็นผู้มีชาติตระกูลดี

2. ความเป็นผู้มีการศึกษาสูง ชำนาญในหน้าที่ของตน

3. ความเป็นผู้มีศีล

4. ความเป็นผู้ฉลาดมีปัญญามาก

คุณสมบัติ 4 ประการ ของพวกพราหมณ์ปุโรหิต ซึ่งเป็นที่ปรึกษาทางการเมืองการปกครองต่อพระเจ้ามหาวิชิตะอันนับเป็นคุณสมบัติที่สำคัญที่ส่งผลต่อการถวายคำแนะนำที่ก่อคุณประโยชน์ต่อชาติบ้านเมืองจากที่ยกตัวอย่างมานี้จะเห็นได้ว่าลักษณะของผู้ที่จะเป็นผู้ปกครองนั้นย่อมมีความสำคัญยิ่งเช่นเดียวกันกับพฤติกรรมที่แสดงออกมาภายนอกเพราะฉะนั้นผู้ปกครองจึงเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีคุณสมบัติทั้งภายในคือจิตใจและคุณธรรม และคุณสมบัติภายนอก คือความรู้ความสามารถและผู้ให้ความสนับสนุน เป็นต้น

ใน **อุลุกชาดก ปทุมวรรค ขุททกนิกาย** (ขุ.ชา.(ไทย) 27/336-337/136-137) ได้กล่าวถึงคุณสมบัติของผู้นำแบ่งเป็น 2 ลักษณะเช่นกัน คือ

1. ลักษณะภายนอกการเป็นผู้ปกครองนั้นถ้าลักษณะภายนอกไม่ดี เช่น การเดิน การนั่งและการวางตัวไม่สม่ำเสมอแล้ว หรือตรงข้ามกับคนขี้ริ้วขี้เหล่ และเป็นคนพิการก็ไม่อาจเป็นผู้ปกครองที่ดีได้ กล่าวว่าหน้าตาไม่ดีไม่ควรให้เป็นใหญ่โดยนำไปเปรียบกับนกเค้าว่า “จงมองดูหน้าตาของนกเค้าผู้ไม่โกรธเถิดนกเค้าโกรธแล้ว จักทำหน้าตาเป็นอย่างไร” หากพิจารณาข้อความนี้ ชี้ให้เราเห็นว่าการเป็นผู้ปกครองนั้นจะต้องมีลักษณะทางกายงดงามสง่า องอาจกล้าหาญมาก ในลักขณสูตร **ปาฏิกวรรค ทีฆนิกาย** (ที.ปา. (ไทย) 11/136/157-159) ได้กล่าวถึงมหาปุริสลักษณะ 32 ประการ ซึ่งถือว่าบุคคลใดที่มีอวัยวะทั้ง ประการย่อมเป็นผู้ที่มีบุญญาธิการมากและมีความรู้ความสามารถในการปกครองบ้านเมืองด้วยคุณธรรม และสามารถนำมาซึ่งความเจริญและความสงบสุขมาสู่บ้านเมือง ซึ่งลักษณะมหาปุริลักษณะดังกล่าว มีดังต่อไปนี้ คือ

1.1. พื้นฝ่าเท้าเรียบเสมอกัน

1.2. ฝ่าเท้ามีลายจักร มีซี่กำข้างละพัน พร้อมทั้งกงและกระดุม

1.3. ส้นเท้ายาวสมส่วน

1.4. นิ้วมือและนิ้วเท้าเรียวยาวสมส่วน

1.5. ฝ่ามือและฝ่าเท้าอ่อนนุ่ม

1.6. ลายฝ่ามือฝ่าเท้าดุจตาข่าย

1.7. รูปเท้าดุจสังข์คว่ำ

1.8. แข้งดุจแข้งเนื้อทราย

1.9. แม้ยืนไม่ย่อตัวลง ก็สามารถแตะเข่าได้ด้วยมือทั้งสอง

1.10. องคชาติตั้งอยู่ในฝัก

1.11. สีผิวกายดุจทอง

1.12. ผิวหนังละเอียด ธุลีละอองจึงไม่เกาะติดกาย

1.13. ขนขุมละเส้น

1.14. ปลายขนซ้อนขึ้น มีสีดุจดอกอัญชันขึ้นเวียนขวา

1.15. กายตรงเหมือนกายพรหม

1.16. เนื้อเต็มในที่ 7 แห่งได้แก่ที่หลังมือ 2, หลังเท้า 2,บ่า 2และคอ 1

1.17. กึ่งกายท่อนบนเหมือนกึ่งกายท่อนหน้าสีหะ

1.18. หลังเต็มบริบูรณ์ไม่เป็นร่อง

1.19. ทรวดทรงดุจต้นไทร คือกายกับวาเท่ากัน

1.20. คอกลมเกลี้ยง

1.21. ประสาทรับรสอันเลิศ

1.22. คางดุจคางราชสีห์

1.23. ฟัน 40 ซี่บริบูรณ์

1.24. ฟันเรียบเสมอกัน

1.25. ฟันไม่ห่าง

1.26. เขี้ยวสีขาวงาม

1.27. ลิ้นใหญ่ (สามารถแผ่ออกได้)

1.28. เสียงดุจเสียงพรหม สำเนียงดังนกการเวก

1.29. นัยน์ตาดำสนิท (ดำคม)

1.30. ขนตางอนดุจขนตาโค

1.31. อุณาโลมระหว่างคิ้วขาวอ่อนเปรียบดังปุยนุ่น

1.32. ศีรษะดุจประดับด้วยกรอบหน้า (สดใสมีประกาย)

2. ลักษณะภายในคุณธรรมของผู้ปกครอง ผู้ปกครองจะต้องกอปรด้วยธรรมสำหรับการประพฤติปฏิบัติของผู้ใหญ่หรือผู้ปกครอง ได้แก่ พรหมวิหาร 4 (ที.ม.(ไทย) 11/176/196) คือ ธรรมประจำใจของผู้ประเสริฐหรือผู้มีจิตใจยิ่งใหญ่กว้างขวางดุจพรหม คือ

2.1. เมตตา (ความรัก) คือ ความปรารถนาดี มีไมตรี ต้องการช่วยเหลือให้ทุกคนประสบประโยชน์และความสุข

2.2. กรุณา (ความสงสาร) คือ อยากช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากความทุกข์ใฝ่ใจที่จะปลดเปลื้องบำบัดความทุกข์ยาก เดือดร้อน ของคน และสัตว์ทั้งปวง

2.3. มุทิตา (ความเบิกบานพลอยยินดี) เมื่อเห็นผู้อื่นอยู่ดีมีความสุขก็มีใจแช่มชื่นเบิกบานเมื่อเห็นเขาประสบความสำเร็จงอกงามยิ่งขึ้นไป ก็พลอยยินดีบันเทิงใจด้วย

2.4. อุเบกขา (ความมีใจเป็นกลาง) คือ มองตามความเป็นจริงโดยวางจิตเรียบสม่ำเสมอมั่นคงเที่ยงตรงดุจตราชั่ง มองเห็นการที่บุคคลจะได้รับผลดีหรือชั่วสมควรแก่เหตุที่ตนประกอบพร้อมที่จะวินิจฉัย วางตน และปฏิบัติไปตามความเที่ยงธรรมเมื่อมีคุณธรรมสมบูรณ์ การทำงานจะถูกต้องเป็นประโยชน์ยิ่งขึ้น ก็ด้วยละอคติ 4ความลำเอียงเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดความวุ่นวายในสังคมเพราะสร้างความแตกแยกจนเกิดไร้ความสามัคคีกันได้โดยง่าย ผู้ทำหน้าที่รับผิดชอบต่อสังคมจักต้องไม่เป็นผู้มีความลำเอียงโดยเด็ดขาดใน **ปุราเภทสุตตนิทเทส อัฏฐกวรรค ขุททกนิกาย** (วิ.ม.(ไทย) 8/324/460) ว่าด้วยผู้ไม่มีความลำเอียงว่าคำว่า “ละ”ไม่ ถึงความลำเอียงในธรรมทั้งหลาย คือไม่ถึงฉันทาคติ ไม่ถึงโทสาคติไม่ถึงโมหาคติ ไม่ถึงภยาคติ ไม่ลำเอียงด้วยอำนาจแห่งราคะ โทสะ โมหะ มานะ ทิฐิ อุทธัจจะ วิจิกิจฉา อนุสัย ไม่ไปออกไป พาไป นำไปด้วยธรรมทั้งหลายอันทำให้เป็นพรรคพวกเพราะฉะนั้นจึงชื่อว่า ไม่ถึงความลำเอียงในธรรมทั้งหลาย อคติมี 4 ประการ ที่นักปกครองที่ดีเมื่อปฏิบัติหน้าที่แล้วพึงละเว้น คือ 1) ฉันทาคติ ลำเอียงเพราะชอบ 2) โทสาคติ ลำเอียงเพราะชัง 3) โมหาคติ ลำเอียงหลงหรือเขลา 4) ภยาคติ ลำเอียงเพราะขลาดกลัว

ใน **โคปาลสูตร** (ม.มู.(ไทย) 19/383-387/52-58.) พระพุทธองค์ได้ทรงตรัสเปรียบเทียบผู้นำเหมือนนายโคบาล ที่ประกอบด้วยองค์ 11 ประการ จึงสมควรที่จะเป็นผู้ปกครองหมู่คณะ ทำให้หมู่คณะมีความเจริญบรรลุถึงความมุ่งหมายได้ คือ

1. รู้จักรูป คือ ผู้นำจะต้องรู้จัก และเข้าใจผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา
2. ฉลาดในลักษณะ คือ รู้จักใช้คนให้เหมาะกับงาน
3. เป็นผู้เขี่ยไข่ขัง คือ รู้จักการแก้ปัญหา หรือข้อบกพร่องต่างๆ
4. เป็นผู้ปิดบังแผล คือ ระมัดระวังไม่ให้เกิดความเสียหายแก่หน่วยงาน
5. เป็นผู้สุ่มควันให้ คือ สามารถอธิบายหลักการต่างๆ แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้
6. เป็นผู้รู้จักท่าน้ำ คือ ผู้นำเข้าใจในระเบียบแบบแผน กฎเกณฑ์ แนวคิดให้ชัดเจน
7. รู้ว่าโคดื่มน้ำหรือยัง คือ ผู้นำจะต้องรู้จักการพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ความสามารถ
8. การรู้ทาง คือ ผู้นำจะต้องมีการวางแผนงาน จัดการบริหารเพื่อเป็นแนวทางในอนาคต
9. ฉลาดในสถานที่โคจร คือ ผู้นำรู้จักกำหนดนโยบายเป็นแนวทางในการปฏิบัติจนกว่าจะบรรลุวัตถุประสงค์
10. เป็นผู้รีดนมให้เหลือไว้ คือ ผู้นำต้องรู้จักประโยชน์ส่วนรวม รู้ประมาณในการให้ และการรับ ไม่เอาเปรียบผู้ใต้บังคับบัญชา
11. บูชาโคที่เป็นหัวหน้า คือ ผู้นำควรยกย่อง หรือให้รางวัลแก่ผู้ที่ทำงานดีซึ่งเป็นการสร้างขวัญ และกำลังใจในหน่วยงาน

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลในฐานะผู้นำชุมชน เป็นผู้ที่มีบทบาทและหน้าที่ในการกำหนดนโยบายหรือการวางแผนในการบริหารงานและการจัดการให้ชุมชนมีการพัฒนาขึ้น จึงจะได้ชื่อว่าเป็นผู้นำที่ฉลาดในการบริหารงาน

จากการที่ได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามหลักพระพุทธศาสนา โดยเริ่มการศึกษาจากแนวคิดเกี่ยวกับผู้นำ ซึ่งได้กล่าวถึงความหมายของผู้นำและภาวะผู้นำทำให้ทราบว่าผู้นำและภาวะผู้นำนั้นมีลักษณะแตกต่างกัน คือ ผู้นำ หมายถึง ผู้ได้รับการยอมรับหรือยินยอมหรือได้รับการแต่งตั้งทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการให้เป็นผู้นำหรือหัวหน้า ที่จะนำพาองค์กร ชุมชนสังคม ประเทศชาติ ให้ไปสู่เป้าหมายตามที่ดั้งไว้ร่วมกัน ส่วนภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะหรือศิลปะที่ผู้นำแสดงออกมาในรูปของอิทธิพลที่มีต่อกลุ่มหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ภาวะผู้นำนั้น ไม่จำเป็นว่าผู้นำเท่านั้นถึงจะมีภาวะผู้นำ เพราะผู้นำบางคนเป็นผู้นำโดยตำแหน่งแต่ขาดภาวะผู้นำขาดอำนาจการตัดสินใจ ซึ่งส่งผลทำให้การบริหารงานหรือการนำของผู้นำนั้นๆ ประสบกับความล้มเหลว ไม่สามารถนำพาองค์กรหรือกลุ่มของตนให้ไปสู่เป้าหมายได้ แต่ผู้นำบางคน เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน แต่มีการนำเอาความรู้ความสามารถมาใช้ในทางที่ไม่ดี อันจะก่อให้เกิดความเสียหานแก่สังคม ชุมชน ประเทศชาติ จะเห็นได้ว่าปัญหาเกี่ยวกับผู้นำในทางลบเกิดขึ้นมากมายในสังคมปัจจุบัน เช่น การบริหารงานด้วยความไม่โปร่งใส การเอื้อผลประโยชน์แก่ตนและพวกพ้อง หรือมีการทุจริตต่อหน้าที่เป็นต้น หรือสักว่าเป็นผู้นำเฉยๆ ตามตำแหน่งหน้าที่บังคับให้นำ หรือบางคนกว่าจะได้ตำแหน่งผู้นำต้องลุงทุนลงแรงไปมากพอได้เป็นผู้นำ ก็จะกอบโกยผลประโยชน์อย่างเต็มที่ โดยไม่คำนึงถึงความถูกต้องชอบธรรม ที่เป็นเช่นนี้ก็เนื่องจากผู้นำดังกล่าวขาดคุณสมบัติของผู้นำที่ดีตามหลักพุทธศาสนาหรือหลักธรรมที่ผู้นำควรจะมีในตัว

สรุปได้ว่า หากผู้นำทุกคน ได้เรียนรู้หลักธรรมในพระพุทธศาสนาที่เกี่ยวกับผู้นำว่าผู้นำที่ดีควรมีหลักธรรมข้อใดบ้างและนำไปประยุกต์ใช้ให้ถูกต้องและเหมาะสมกับองค์กรชุมชน หรือสังคมที่ตนเป็นผู้นำอยู่ เช่น นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ควรมีคุณสมบัติหรือภาวะผู้นำดังต่อไปนี้ 1) จักขุมา คือ เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มองสภาพเหตุการณ์ออกและจะวางแผนเตรียมรับ หรือรุกได้อย่างไร 2) วิธุโร คือเป็นผู้ชำนาญในงาน รู้จักวิธีการไม่บกพร่องในหน้าที่ที่ตนได้รับผิดชอบ 3) นิสสยสัมปันโน คือ เป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี และได้รับความเชื่อถือจากผู้อื่น เมื่อปฏิบัติตามหลักดังกล่าวแล้ว ผู้ศึกษาเชื่อว่า ผู้นำที่ดีจะต้องนำพาองค์กร ชุมชน สังคม หรือประเทศชาติ ให้ไปสู่ความเจริญรุ่งเรืองและบรรลุเป้าหมายตามที่ได้กำหนดไว้

2.3 แนวคิดเกี่ยวการปกครองส่วนท้องถิ่น

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีการปกครองส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องตำราทางวิชาการของนักวิชาการหลากหลายท่านจึงได้ประมวลแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่นมีรายระเอียดดังต่อไปนี้

2.3.1 ความหมายของการปกครองส่วนท้องถิ่น

แนวคิดในการให้ประชาชนในท้องถิ่นได้ปกครองและบริหารกันเองนั้น มีความสัมพันธ์กันอย่างมากกับแนวคิดในการกระจายอำนาจการปกครอง (Decentralization) ซึ่งหลักในการกระจายอำนาจการปกครองนี้ มีเพื่อให้ท้องถิ่นสามารถทำกิจกรรมต่างๆ อย่างมีอิสระ หน่วยการปกครองท้องถิ่นจึงมีความเป็นอิสระในระดับหนึ่ง ในการที่จะดำเนินกิจกรรมบริหารตนเองได้ แต่อีกส่วนหนึ่งนั้น รัฐบาลกลางยังคงเอกสิทธิ์ในการควบคุมไว้ ทั้งนี้ เพื่อรักษาสภาพความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและความมั่นคงของชาติ

ธเนศวร์ เจริญเมือง (2542, หน้า 347) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ว่า การปกครองท้องถิ่นไทย เป็นกระจกสะท้อนภาพหลายด้านในสังคมไทย กล่าวคือ ในขณะที่เศรษฐกิจของประเทศพัฒนามากไป เช่นเดียวกับกระแสโลกาภิวัตน์ที่ผลักดันเศรษฐกิจให้ก้าวไปข้างหน้า ระบบการเมืองการปกครองกลับประสบปัญหาอย่างหนัก ระบบราชการซึ่งเป็นกลไกของรัฐมีหน้าที่ปฏิบัติงานเพื่อภารกิจของรัฐ แต่กลับหาผลประโยชน์กับประชาชน ส่วนการปกครองท้องถิ่นซึ่งดูแลส่งเสริมท้องถิ่น แต่ในทางปฏิบัติกลับไม่มีอำนาจเท่าที่ควรและถูกระบบการเมืองกับระบบราชการครอบงำ

เนตร์พัณณา ยาวิราช (2546, หน้า 8) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่นไว้โดยได้กล่าวถึงในหนังสือเรื่อง การจัดการสมัยใหม่ว่า แนวคิดทางการบริหารของเฮนรี่ ฟาโยล ผู้เป็นบิดาของทฤษฎีการจัดการการปฏิบัติการ(Operational management theory) หรือบางทางก็ถือกันว่าเป็นบิดาของการบริหารจัดการสมัยใหม่ เชื่อว่า การบริหารนั้นเป็นเรื่องของทักษะ และสนใจศึกษาองค์การโดยรวมและมุ่งเน้นที่กิจกรรมการจัดการ (Organizing) ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรมห้าอย่างคือ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การบังคับบัญชา(Commanding) การประสานงาน (Coordinating) และการควบคุม (Controlling) หรือ POCC พบว่าพนักงานมีผลผลิตเพิ่มขึ้นเนื่องมาจากการมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน การตระหนักในมิตรภาพและการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มเป็นวิถีทางที่ทาให้ประสบความสำเร็จในองค์การ

ประทาน คงฤทธิศึกษากร (2526, หน้า 8) ได้ให้ความหมายของการปกครองท้องถิ่นไว้ว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง ระบบการปกครองที่เป็นผลสืบเนื่องมาจากการกระจายอำนาจทางการปกครองของรัฐ และโดยนัยนี้จะเกิดมีองค์การทำหน้าที่ปกครองท้องถิ่นโดยคนในท้องถิ่นนั้นๆ องค์กร

นี้ถูกจัดตั้งและควบคุมโดยรัฐบาล แต่มีอำนาจในการกำหนดนโยบายและควบคุมให้มีการปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายของตนเองได้

พิเชษฐ์ วงศ์เกียรติ์ขจร ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ว่าเป็นแนวคิด ยุทธศาสตร์ การบริหาร การพัฒนา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในยุคโลกาภิวัตน์ ว่าเป็นองค์กรประชาธิปไตยที่สำคัญมากที่สุดในระดับรากหญ้า มีบทบาทที่สำคัญในการปกครองระบอบประชาธิปไตยขั้นพื้นฐาน เป็นองค์กรที่ใกล้ชิดกับประชาชนในชุมชนอย่างแท้จริง สามารถแก้ไขปัญหาได้โดยตรง รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ การกระจายอำนาจการปกครองไปสู่ท้องถิ่นจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในสถานการณ์ปัจจุบันนี้

อเนก เหล่าธรรมทัศน์ (2543, หน้า 3-4) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ว่า การเมืองการปกครองท้องถิ่นว่าเป็นระบบเปิด ไม่ใช่ระบบปิด เป็นระบบที่พัวพันกับการเมืองระดับชาติ มิอาจแยกมันออกจากส่วนกลางและส่วนภูมิภาคได้ คนไทยส่วนใหญ่ต้องการการปกครองท้องถิ่นมากขึ้น แต่เมื่อไม่มีการปกครองท้องถิ่นที่มีอำนาจหรือบทบาทเพียงพอ พวกเขาจึงเอาการปกครองส่วนกลางและส่วนภูมิภาคไประดมทรัพยากรท้องถิ่นมากขึ้น ในประเทศไทยแม้การปกครองท้องถิ่นแท้หรือการปกครองโดยท้องถิ่นจะไม่สำคัญ แต่การปกครองที่ท้องถิ่นหรือการปกครองให้ท้องถิ่นนับวันจะเป็นที่สนใจของประชาชนขึ้นทุกปี

อุทัย หิรัญโต (2523, หน้า 4) ได้ให้ความหมายของการปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ว่า หมายถึง การปกครองที่รัฐบาลมอบอำนาจให้หน่วยการปกครองระดับรองของรัฐหรือกระจายอำนาจให้ประชาชนในท้องถิ่นใดท้องถิ่นหนึ่งจัดการปกครอง และดำเนินการบางอย่าง เพื่อประโยชน์ของรัฐและผลประโยชน์ท้องถิ่นโดยตรง การบริหารงานท้องถิ่นจะมีองค์การปกครองที่ประกอบด้วยเจ้าหน้าที่ซึ่งประชาชนเลือกตั้งมาทั้งหมดหรือบางส่วน ทั้งนี้มีความอิสระในการบริหารงาน แต่รัฐบาลต้องควบคุมโดยวิธีการต่างๆ ตามความเหมาะสม

ประทาน คงฤทธิศึกษากร (2526, หน้า 8) ได้ให้ความหมายของการปกครองท้องถิ่นไว้ว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง ระบบการปกครองที่เป็นผลสืบเนื่องมาจากการกระจายอำนาจทางการปกครองของรัฐ และโดยนัยนี้จะเกิดมีองค์การทำหน้าที่ปกครองท้องถิ่นโดยคนในท้องถิ่นนั้นๆ องค์กรนี้ถูกจัดตั้งและควบคุมโดยรัฐบาล แต่มีอำนาจในการกำหนดนโยบายและควบคุมให้มีการปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายของตนเองได้

ฮอลโลเวย์ (Holloway) (สถาบันวิจัยและพัฒนามหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2547 หน้า 3-9) ได้ให้ความหมายของการปกครองท้องถิ่นไว้ว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง องค์การที่มีอาณาเขตแน่นอน มีจำนวนประชากรตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด มีอำนาจปกครองตนเอง มีการบริหารการคลังของตนเอง และมีสภาพท้องถิ่นที่สมาชิกสภามาจากการเลือกตั้งของประชาชน

สรุปได้ว่า การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการปกครองของชุมชน เป็นหน่วยการปกครองที่มีอำนาจอิสระตามความเหมาะสม มีขอบเขตพอสมควรเป็นหน่วยการปกครองที่มีสิทธิตามกฎหมาย โดยปกครองตนเองโดยจัดแบ่งเป็นสองฝ่าย คือองค์การฝ่ายบริหารและองค์การฝ่ายนิติบัญญัติ การปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง ระบบการปกครองที่เป็นผลสืบเนื่องมาจากการกระจายอำนาจทางการปกครองของรัฐจากส่วนกลางไปสู่ภูมิภาค เพื่อไม่ให้อำนาจกระจุกตัวอยู่เฉพาะในเมืองหลวง อันทำให้เกิดองค์กรที่ทำหน้าที่ในการครองส่วนท้องถิ่นโดยคนในพื้นที่นั้นๆ ทำให้สามารถเข้าถึงปัญหาของแต่ละท้องถิ่นได้โดยตรงตามความเป็นจริง อย่างไรก็ดีองค์กรส่วนท้องถิ่นนี้ยังคงต้องอยู่ในความควบคุมของส่วนกลางหรือภาครัฐอยู่ แต่ก็เป็นองค์กรที่มีบทบาทหน้าที่ที่สำคัญในการปกครองในระบอบประชาธิปไตยขั้นพื้นบ้าน

2.3.2 ลักษณะของการปกครองส่วนท้องถิ่น

เนื่องจากการปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปของการปกครองตนเอง เป็นการปกครองที่ให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่น และการมีอำนาจอิสระในการปกครองตนเองภายใต้กฎหมายของรัฐหรือประเทศนั้นๆ ดังนั้น ลักษณะของการปกครองส่วนท้องถิ่นที่สำคัญมีดังนี้

1. มีสถานะตามกฎหมาย หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีการจัดตั้งขึ้นโดยกฎหมาย

2. มีพื้นที่และระดับ หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีพื้นที่การปกครองที่แน่นอนและชัดเจน และควรจะต้องมีการแบ่งระดับการปกครองส่วนท้องถิ่นว่ามีกี่ระดับ เช่น ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ เป็นต้น เกณฑ์ที่ใช้ในการกำหนดพื้นที่และระดับของการปกครองส่วนท้องถิ่นมีมากมาย เช่น สภาพภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์ และความสานึกในการปกครองตนเองของประชาชน ประสิทธิภาพในการบริหารงาน รายได้ และความหนาแน่นของประชากร เป็นต้น สาหรับประเทศไทยมีเกณฑ์จัดตั้งยกฐานะหน่วยการปกครองท้องถิ่น 3 ประการ คือ รายได้ย้อนหลัง 3 ปี ไม่รวมเงินอุดหนุนจำวนประชากรและขนาดพื้น

3. มีการกระจายอำนาจและหน้าที่ การปกครองท้องถิ่นจะต้องมีการกระจายอำนาจการปกครองไปให้ท้องถิ่น โดยการกำหนดอำนาจและหน้าที่ของหน่วยการปกครองท้องถิ่นไว้อย่างชัดเจน ดังนั้น การที่หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะมีอำนาจและหน้าที่มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับนโยบายทางการเมืองการปกครองที่สำคัญ

4. มีความเป็นนิติบุคคล หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องเป็นองค์การ นิติบุคคลโดยเอกเทศจากองค์การของรัฐบาลกลาง ทั้งนี้เพื่อการดำเนินงานที่ถูกต้องตามกฎหมายและเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ของตน เพราะหน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีงบประมาณทรัพย์สิน หนี้สิน และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเป็นของตนเอง

5. มีการเลือกตั้ง การปกครองท้องถิ่นจะต้องมีหน่วยการปกครองท้องถิ่นที่มาจากการเลือกตั้งโดยประชาชนในท้องถิ่นเป็นสำคัญ กล่าวคือ จะต้องให้สิทธิแก่ประชาชนในท้องถิ่นในการ

เลือกตั้งคณะเจ้าหน้าที่ผู้บริหารการปกครองท้องถิ่นทั้งหมดหรือบางส่วน เพื่อแสดงถึงการมีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครอง

6. มีอำนาจอิสระ หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องไม่อยู่ในสายบังคับบัญชาของหน่วยงานรัฐบาลกลาง และมีอำนาจอิสระในการกำหนดนโยบายและการบริหารงานภายใต้ขอบเขตของกฎหมาย สามารถกำหนดนโยบาย ออกกฎข้อบังคับ เพื่อกำกับควบคุมให้มีการปฏิบัติตามนโยบายหรือความต้องการของท้องถิ่น และสามารถใช้ดุลยพินิจของตนในการปฏิบัติกิจการในขอบเขตของกฎหมายโดยไม่ต้องขออนุมัติจากรัฐบาลกลาง

7. มีงบประมาณของตนเอง หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีอำนาจในการจัดเก็บรายได้ จัดเก็บภาษีตามขอบเขตที่กฎหมายให้อำนาจในการจัดเก็บ เพื่อให้ท้องถิ่นมีรายได้เพียงพอที่จะทานุบำรุงท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้า

8. มีการกากับดูแลของรัฐ หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีฐานะเป็นหน่วยการปกครองระดับรองของรัฐ และอยู่ในการกำกับดูแลของรัฐ ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ของประชาชนส่วนรวมและความมั่นคงแห่งรัฐ

สรุปได้ว่า ลักษณะการปกครองส่วนท้องถิ่นจึงมีองค์ประกอบที่ มีฐานะตามกฎหมาย มีพื้นที่และระดับ มีการกระจายอำนาจหน้าที่ มีความเป็นนิติบุคคล มีการเลือกตั้ง มีอำนาจอิสระ มีงบประมาณของตนเอง อยู่ในการกำกับดูแลของรัฐ

2.3.3 ประเภทของการปกครองส่วนท้องถิ่น (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2540 หน้า 144)

องค์การปกครองท้องถิ่นแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแบบทั่วไป มี 3 รูปแบบ ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล

2. องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแบบพิเศษ มี 2 รูปแบบ ได้แก่ กรุงเทพมหานครและเมืองพัทยา ตามบทบัญญัติในหมวด 9 การปกครองส่วนท้องถิ่น มาตรา 285-288 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ที่กล่าวถึงที่มาขององค์กรปกครองท้องถิ่นโดยสรุปไว้ ดังนี้

องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีสภาท้องถิ่นและคณะผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่นต้องมาจากการเลือกตั้ง คณะผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นให้มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน หรือมาจากความเห็นชอบของสภาท้องถิ่นการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นและคณะผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น ที่มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนให้ใช้วิธีออกเสียงลงคะแนนโดยตรงและลับ สมาชิกสภาท้องถิ่นคณะผู้บริหารท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่น มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี คณะผู้บริหารท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่น จะเป็นข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งหรือเงินเดือนประจำ พนักงานหรือลูกจ้างของหน่วยงานของรัฐ หรือ

รัฐวิสาหกิจ หรือของราชการส่วนท้องถิ่นมิได้มีคุณสมบัติของผู้มีสิทธิสมัครรับเลือกตั้งหลักเกณฑ์และวิธีการเลือกตั้งสมาชิกท้องถิ่นคณะผู้บริหารท้องถิ่น และผู้บริหารท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายบัญญัติ ในกรณีที่มีการยุบสภาท้องถิ่น หรือในกรณีที่สมาชิกสภาท้องถิ่นพ้นจากตำแหน่งทั้งคณะและต้องมีการเลือกตั้งคณะผู้บริหารท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่นชั่วคราวมิให้นำบทบัญญัติตามวรรคสอง วรรคสาม วรรคหก มาบังคับใช้ทั้งนี้ตามกฎหมายกำหนด

สรุปได้ว่า ประเภทของการปกครองส่วนท้องถิ่นมีการแบ่งเป็น 2 ประเภทได้แก่องค์การปกครองท้องถิ่นแบบทั่วไปมี 3 รูปแบบ ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล องค์การปกครองท้องถิ่นแบบพิเศษ มี 2 รูปแบบ ได้แก่ กรุงเทพมหานครและเมืองพัทยา

2.3.4 องค์ประกอบของการปกครองส่วนท้องถิ่น (ประหยัด หงส์ทองคำ, 2526 หน้า 11)

หน่วยการปกครองท้องถิ่น มีคุณลักษณะเฉพาะหรือองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้

1. หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะได้รับการจัดตั้งขึ้น โดยผลแห่งกฎหมายและหน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้นๆ จะมีสภาพเป็นนิติบุลคล

2. หน่วยการปกครองท้องถิ่นที่จะได้รับการจัดตั้งขึ้นนั้น จะต้องไม่อยู่ในสายการบังคับบัญชาของหน่วยงานราชการ เพราะจะต้องเป็นหน่วยงานที่มีอำนาจปกครองตนเอง

3. หน่วยการปกครองท้องถิ่นที่จะได้รับการจัดตั้งขึ้นนั้น จะต้องมีองค์กรที่มาจากการเลือกตั้ง โดยประชาชนในท้องถิ่นนั้นเป็นสำคัญ เพื่อแสดงถึงการเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครองของประชาชน

4. หน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้นๆ จะต้องมีอำนาจในการจัดเก็บรายได้โดยการอนุญาตจากรัฐ เพื่อให้ท้องถิ่นมีรายได้มาทานุบำรุงท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

5. หน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้นๆ ความมีอำนาจในการกำหนดนโยบายและมีการควบคุมให้มีการปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายของตน ตามครรลองของการปกครองที่ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครองอย่างแท้จริง

6. หน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้นๆ ควรมีอำนาจในการออกข้อบังคับเพื่อกากับให้มีการปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายหรือความต้องการแห่งท้องถิ่นได้ แต่ทั้งนี้ กฎ ข้อบังคับทั้งปวงย่อมขัดต่อกฎหมาย หรือข้อบังคับอื่นใดของรัฐ

7. หน่วยการปกครองท้องถิ่น เมื่อได้รับการแต่งตั้งแล้วยังคงอยู่ในความรับผิดชอบและอยู่ในการกำกับดูแลของรัฐ เพื่อประโยชน์และความมั่นคงแห่งรัฐและประชาชนโดยส่วนรวม

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของการปกครองส่วนท้องถิ่นมีองค์ประกอบคือ ได้รับการจัดตั้งขึ้นเป็นนิติบุคคล ได้รับอำนาจโดยการปกครองตนเอง มีการเลือกตั้งโดยประชาชน มีอำนาจในการจัดเก็บภาษีมาบำรุงท้องที่ มีการกำหนดนโยบายโดยมีประชาชนได้มีส่วนร่วมในการกำหนด

2.3.5 วัตถุประสงค์ของการปกครองส่วนท้องถิ่น

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นและตาราวิชาการขอบนักวิชาการหลายท่านได้ประมวลเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ไว้มีรายละเอียดดังนี้

จิรศักดิ์ เกษียณบุตร (2538, หน้า 31) ได้กล่าวว่าการปกครองท้องถิ่นหรือการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น นั้น เป็นการจัดรูปแบบการปกครองในลักษณะการกระจายอำนาจการปกครอง โดยมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1. เป็นโรงเรียนประชาธิปไตย (School of Deocracy) เพื่อให้ประชาชนได้เรียนรู้และเข้าใจถึงวิธีการปกครองตนเองตามระบอบประชาธิปไตย

2. เป็นการกระจายอำนาจให้ประชาชนได้ปกครองตนเอง (Local Self Government) เพื่อแบ่งเบาภาระของรัฐบาลกลาง

3. เป็นการให้หน่วยงานระดับท้องถิ่น ดำเนินจัดบริการสาธารณะ (Public Service) และงานที่รัฐบาลกลางกำหนดแทนรัฐบาลกลาง

ชูวงศ์ ฉายะบุตร (2539, หน้า 27-28) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการปกครองท้องถิ่นไว้ดังนี้

1. ช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐบาล เนื่องจากในการบริหารประเทศจะต้องอาศัยงบประมาณเป็นหลัก หากเงินงบประมาณจากัดภารกิจที่จะต้องบริการให้ชุมชนต่างๆ อาจไม่เพียงพอ ดังนั้น หากจัดให้มีการปกครองท้องถิ่น หน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้นๆ สามารถมีรายได้ มีเงินงบประมาณของตนเอง เพียงพอที่จะดำเนินการสร้างสรรค์ความเจริญให้กับท้องถิ่นได้ จึงเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาลได้เป็นอย่างมาก ทั้งในด้านการเงิน ตัวบุคคล ตลอดจนเวลาที่ใช้ในการดำเนินงาน

2. เพื่อสนองตอบความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริง เนื่องจากประเทศมีขนาดกว้างใหญ่ ความต้องการของประชาชนในแต่ละท้องถิ่นย่อมมีความแตกต่างกันการรอรับการบริการจากรัฐบาลแต่อย่างเดียวอาจไม่ตรงตามความต้องการที่แท้จริงและล่าช้า หน่วยการปกครองท้องถิ่นที่มีประชาชนในท้องถิ่นเป็นผู้บริหารเท่านั้น จึงจะสามารถตอบสนองความต้องการนั้นได้

. 3. เพื่อความประหยัด โดยที่ท้องถิ่นแต่ละแห่งมีความแตกต่างกัน สภาพความเป็นอยู่ของประชาชนก็แตกต่างกันด้วย การจัดตั้งหน่วยการปกครองท้องถิ่นขึ้นจึงจำเป็นโดยให้อำนาจหน่วยการปกครองท้องถิ่นจัดเก็บภาษีอากร ซึ่งเป็นวิธีการหารายได้ให้กับท้องถิ่นเพื่อนำไปใช้ในการบริหารกิจการของท้องถิ่น ทำให้ประหยัดเงินงบประมาณของรัฐบาลที่จะต้องจ่ายให้กับท้องถิ่นทั่วประเทศเป็นอันมาก และแม้จะมีการจัดสรรเงินงบประมาณจากรัฐบาลไปให้บ้างแต่ก็มีเงื่อนไขที่กำหนดไว้อย่างรอบคอบ

4. เพื่อให้หน่วยการปกครองท้องถิ่น เป็นสถานที่ให้การศึกษาการปกครองระบอบประชาธิปไตยแก่ประชาชน จากการที่การปกครองท้องถิ่นเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง ไม่ว่าจะโดยการสมัครรับเลือกตั้ง เพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นเลือกเข้าไปทำหน้าที่ฝ่าย

บริหาร หรือฝ่ายนิติบัญญัติของหน่วยการปกครองท้องถิ่นก็ตาม การปฏิบัติหน้าที่ที่แตกต่างกันนี้ มีส่วนในการส่งเสริมการเรียนรู้ถึงกระบวนการปกครองระบบประชาธิปไตยในประดับชาติได้เป็นอย่างดี

สรุปได้ว่า วัตถุประสงค์ของการปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง การกระจายอำนาจในท้องถิ่น เพื่อให้มีบทบาทในการปกครองตนเอง ทั้งนี้ รัฐบาลมีอำนาจในการกำหนดนโยบายและควบคุมการปฏิบัติงานของท้องถิ่น เพื่อให้เป็นไปตามระเบียบกฎหมาย และบังเกิดผลดีแก่ประชาชน โดยส่วนรวมจะเห็นได้ว่าการจัดให้มีหน่วยการปกครองท้องถิ่นขึ้น ไม่ว่าจะเป็นรูปแบบใดก็เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน และทำให้ประชาชนได้เข้ามีส่วนร่วมในการตัดสินใจอนาคตของตนเองในท้องถิ่นนั้นๆ ได้สอดคล้องกับสถานการณ์การปกครองในปัจจุบันอย่างมีประสิทธิภาพ

2.4 บริบทของพื้นที่ที่ศึกษา

1. สภาพทั่วไป

1.1 ที่ตั้ง ตำบลเกาะทวดมีเนื้อที่ประมาณ 51.38 ตารางกิโลเมตรหรือเนื้อที่ประมาณ 32,112.50 ไร่ โดยที่ตั้งของที่ทำการเทศบาลตำบลเกาะทวด อยู่ทางทิศตะวันตกเฉียงใต้ กับที่ว่าการอำเภอปากพนัง ตั้งอยู่เลขที่ 62/1 หมู่ที่ 5 บ้านวัดโบสถ์ ตำบลเกาะทวด อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช รหัสไปรษณีย์ 80330 โดยห่างจากที่ว่าการอำเภอปากพนัง ประมาณ 24 กิโลเมตร และห่างจากศาลากลางจังหวัดนครศรีธรรมราช ระยะทางประมาณ 28 กิโลเมตร 2 ลักษณะภูมิประเทศพื้นที่ทางกายภาพตำบลเกาะทวดเป็นพื้นที่ราบลุ่ม ลักษณะดินเป็นดินเหนียวซึ่งมีคุณสมบัติพิเศษ ก็คือสามารถอุ้มน้ำได้ดี จึงมีความเหมาะสมอย่างยิ่งในการประกอบอาชีพเกษตรกรรม เช่น ทำนา ปลูกผัก ทำไร่ ทำสวน นอกจากนี้ยังมีแหล่งน้ำตามธรรมชาติที่สำคัญๆ คือ คลองบางไทร คลองกระบือ คลองฆ้อ คลองเปี๊ยะ คลองวัดลาว คลองทอนจากและคลองหัวป่าขลู่ โดยที่มีอาณาเขตติดต่อ ดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ ตำบลคลองน้อย อำเภอปากพนัง
ทิศใต้	ติดต่อกับ ตำบลเชียรเขา อำเภอเฉลิมพระเกียรติ
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ ตำบลบ้านใหม่ ตำบลป่าระกำ อำเภอปากพนัง
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ ตำบลชะเมา อำเภอปากพนัง

2. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

2.1 การคมนาคมขนส่ง

เส้นทางในการเดินทางในพื้นที่ตำบลเกาะทวด จากถนนสายหลักถนนนครศรีฯ – ปากพนัง ช่วง กม.16 เข้ามาทางสายรองถนนสาย นศ 4029 บางจาก – สระกำหรือที่เรียกกันจนติดปากว่าปากทางบาบู โดยผ่านเขตตำบลคลองน้อย หมู่ที่ 11 และถึงเขตหมู่ที่ 1 ตำบลเกาะทวด ระยะทาง

ประมาณ 2.5 กิโลเมตร เข้าสู่หมู่บ้านโดยแยกออกในพื้นที่แต่ละหมู่บ้าน เส้นทางในคมนาคมที่สำคัญๆ แยกได้ดังนี้

ถนนลาดยาง	จำนวน	2 สาย
ถนนลูกรัง	จำนวน	- สาย
ถนนหินคลุก	จำนวน	60 สาย
ถนนคอนกรีตเสริมไม้ไผ่, เสริมเหล็ก	จำนวน	6 สาย

2.2 การระบายน้ำ

ระยะเฉลี่ยที่น้ำท่วมขังนานที่สุดประมาณ 3 เดือนประมาณช่วงเดือนตุลาคม–ธันวาคม ซึ่งสาเหตุของน้ำท่วมขังเกิดจากฝนตกประกอบกับเป็นพื้นที่ลุ่มต่ำและเป็นพื้นที่รับน้ำจากเทือกเขาหลวง ทำให้ระบายน้ำไม่ทันส่งผลให้น้ำหลากเข้าท่วมพื้นที่ โดยบริเวณที่มีน้ำท่วมขังสูง ประกอบด้วย หมู่ที่ 1, หมู่ที่ 2, หมู่ที่ 3 ตำบลเกาะทวด

2.3 การประปา

ตำบลเกาะทวดมีประปาหมู่บ้านครบทุกหมู่บ้าน ประกอบด้วย หมู่ที่ 1 บ้านบางบูชา หมู่ที่ 2 บ้านปากคลอง หมู่ที่ 3 บ้านเกาะทวด หมู่ที่ 4 บ้านฆ้อ หมู่ที่ 5 บ้านวัดโบสถ์ หมู่ที่ 6 บ้านเกาะจาก หมู่ที่ 7 บ้านเกาะน้อย หมู่ที่ 8 บ้านหนองก๊กซง

2.4 การไฟฟ้า

การให้บริการด้านไฟฟ้าในเขตำบลเกาะทวดดำเนินการโดยการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอปากพนัง ประชาชนในตำบลเกาะทวดประชาชนมีไฟฟ้าใช้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 99

2.5 การสื่อสาร

ระบบการสื่อสารศูนย์กระจายข่าวแบบเสียงตามสายและแบบไร้สาย จำนวน 1 แห่ง มีหอกระจายข่าวประจำหมู่บ้าน 8 หมู่บ้าน โทรศัพท์สาธารณะพื้นฐาน 9 แห่ง และมีสถานีชุมสายโทรศัพท์ จำนวน 1 แห่ง ที่ทำการไปรษณีย์ประจำตำบล (เอกชน) จำนวน 1 แห่ง

ด้านคุณภาพชีวิตของประชาชน

จากข้อมูลประชากรของสำนักบริการทะเบียนกรมการปกครอง อำเภอปากพนัง ณ เดือน มีนาคม 2564 ตำบลเกาะทวด มีจำนวน ประชากรทั้งสิ้น 5,198 คน แบ่งเป็นชาย 2,612 คน หญิง 2,586 คน ครัวเรือน จำนวน 1,684 ครัวเรือน (สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง พ.ศ. 2564)

หมู่ที่	ชื่อบ้าน	จำนวนครัวเรือน	จำนวนประชากร		
			ชาย	หญิง	รวม
1.	บางบูชา	304	460	453	913
2.	ปากคลอง	129	161	189	350
3.	เกาะทวด	198	334	309	643
4.	ในฆ้อ	109	186	161	347
5.	วัดโบสถ์	225	388	407	795
6.	เกาะจาก	241	304	302	606
7.	เกาะน้อย	286	449	434	883
8.	หนองก๊กซง	192	330	331	661
รวม		1,684	2,612	2,586	5,198

1. ข้อมูลพื้นฐานการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

การคมนาคมในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลเกาะทวด ประกอบด้วยถนน คสล. ถนนลาดยางแอสฟัลท์ติก และถนนลูกรัง ซึ่งถนนภายในหมู่บ้านมีความคับแคบเป็นหลุมเป็นบ่อบางส่วนชารุดเสียหายรถวิ่งสวนกันลำบากเกิดอุบัติเหตุได้ง่าย ทางเทศบาลตำบลเกาะทวดมีนโยบายในการซ่อมแซมและก่อสร้างใหม่เพื่อให้ประชาชนได้รับความสะดวกในการเดินทาง สำหรับนโยบายในการพัฒนาด้านระบบไฟฟ้าสาธารณะ เทศบาลตำบลเกาะทวดมีนโยบายมุ่งเน้นให้ประชาชนในเขตพื้นที่มีไฟฟ้าใช้อย่างเพียงพอและทั่วถึง ซึ่งปัจจุบันมีการติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะครอบคลุมทุกพื้นที่ และได้จัดงบประมาณในการติดตั้งซ่อมแซม และบำรุงไฟฟ้าสาธารณะทุกปี

2. ข้อมูลพื้นฐานการพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต

การสาธารณสุข เทศบาลตำบลเกาะทวดได้จัดงบประมาณสนับสนุนการดำเนินงานสาธารณสุขมูลฐานหมู่บ้าน จำนวน 8 หมู่บ้านทุกปี รวมทั้งการป้องกันโรคระบาดต่างๆ ตลอดจนฉีดวัคซีนป้องกันโรคพิษสุนัขบ้าให้แก่สุนัขและแมวที่มีเจ้าของ โดยดำเนินกิจกรรมร่วมกับกำนันผู้ใหญ่บ้าน สมาชิกสภาเทศบาลตำบลเกาะทวด (ส.ท.) และอาสาสมัครสาธารณสุขหมู่บ้าน (อสม.) การจัดซื้อเวชภัณฑ์และเครื่องมือแพทย์ให้สถานีอนามัยบ้านบางบูชา ทั้งนี้ยังมีนโยบายให้ประชาชนมีสุขภาพดีถ้วนหน้า ภายใต้กิจกรรมในนามกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลตำบลเกาะทวด

สวัสดิการสังคม เทศบาลตำบลเกาะทวด ได้แจกจ่ายเบี้ยยังชีพให้แก่ผู้สูงอายุ จำนวน 963 ราย ผู้พิการ จำนวน 135 รายและผู้ติดเชื้อเอดส์จำนวน 7 รายและได้สนับสนุนกิจกรรมการรวมกลุ่มของผู้สูงอายุ โดยจัดซื้อเครื่องจักออกกำลังกายและจัดการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ในเรื่อง

ต่างๆ ตลอดจน จัดงานประเพณีรดน้ำดำหัวในวันสงกรานต์เพื่อให้เด็ก เยาวชน และประชาชนได้ให้ความสำคัญกับผู้สูงอายุ

กีฬา เทศบาลตำบลเกาะทวด ได้จัดงบประมาณเพื่อซื้อวัสดุอุปกรณ์กีฬาให้แก่ทุกหมู่บ้าน และยังส่งเสริม การออกกำลังกายเพื่อให้ประชาชนได้หันมาสนใจดูแลสุขภาพ

การศึกษา เทศบาลตำบลเกาะทวด มีนโยบายด้านการศึกษาและการเรียนรู้โดยเปิดให้บริการอินเตอร์เน็ตตำบลโดยไม่เก็บค่าบริการ จำนวน 1 เครื่อง เพื่อเป็นการส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับประชาชน ได้ศึกษาหาความรู้ที่ทันสมัยเพื่อทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบัน นอกจากนี้ยังได้จัดทำเว็ปไซต์ขององค์กรคือ www.kohthuad.go.th เพื่อเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและสารสนเทศแก่ประชาชน

การบริหารการศึกษา เทศบาลตำบลเกาะทวด มีนโยบายในการจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กระดับตำบล จำนวน 1 แห่ง เพื่อรองรับเด็กจากศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตตำบลเกาะทวดให้ได้รับการอบรมเลี้ยงดู ส่งเสริมพัฒนาการและความพร้อมทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาให้เต็มตามศักยภาพของเด็ก และเป็นการแบ่งเบาภาระผู้ปกครองในการประกอบอาชีพ

สำหรับการส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมและโครงการของสถานศึกษานั้น เทศบาลตำบลเกาะทวด มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 3 ศูนย์ โดยได้ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียนในทุกๆ ปี โดยการอุดหนุนงบประมาณเป็นค่าอาหารกลางวันและอาหารเสริม (นม) ตลอดจนสื่อการเรียน การสอนเครื่องคอมพิวเตอร์ เป็นต้น รวมทั้งได้จัดสรรงบประมาณในการอุดหนุนโรงเรียนในการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน/กิจกรรมการเรียนการสอน/กิจกรรมอื่นที่เกี่ยวข้อง การส่งเสริมให้มีที่อ่านหนังสือพิมพ์/หนังสือเสริมความรู้ต่างๆ ให้กับประชาชน

3. ข้อมูลพื้นฐานการพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม

เทศบาลตำบลเกาะทวด ได้ริเริ่มโครงการธนาคารขยะ โดยนำร่องในโรงเรียนในเขตพื้นที่ตำบลเกาะทวดจำนวน 4 โรงเรียนคือ โรงเรียนโศภนคณาภรณ์,โรงเรียนวัดโบสถ์,โรงเรียนเกาะน้อย, โรงเรียนวัดบางบูชา และขยายโครงการเพิ่มเติมในปี 2558 อีก 1 โรงเรียน คือโรงเรียนวัดเกาะจาก ซึ่งได้สนับสนุนงบประมาณ ตามโครงการดังกล่าวเป็นประจำทุกปี

4. ข้อมูลพื้นฐานการพัฒนาด้านศาสนาและการอนุรักษ์สืบสานศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณีและ ภูมิปัญญาท้องถิ่น

เทศบาลตำบลเกาะทวด ได้จัดงบประมาณเพื่อดำเนินกิจกรรมที่สำคัญของชาติ ศาสนา ประเพณีต่างๆ ได้แก่จัดงาน 5 ธันวามหาราช 12 สิงหามหาราชินี วันเด็กแห่งชาติ ประเพณีสงกรานต์ ประเพณีรดน้ำดำหัวผู้สูงอายุประเพณี แห่ผ้าขึ้นธาตุ และอุดหนุนงบประมาณให้กับอำเภอปากพนังจัดกิจกรรมงานประเพณีเป็นประจำทุกปี

5. ข้อมูลพื้นฐานการพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย

เทศบาลตำบลเกาะทวด จัดตั้งศูนย์อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ตำบลเกาะทวด โดยนายกเทศมนตรีตำบลเกาะทวดเป็นผู้อานวยการศูนย์ฯ ได้จัดงบประมาณเพื่อจัดอบรมสมาชิกอปพร. รุ่นที่ 1 จำนวน 60 คน ซึ่งจะต้องมีสมาชิกอปพร. ตามที่กระทรวงมหาดไทยกำหนดคือ 2% ของประชากรในตำบลคือ จำนวน 105 คน ดังนั้นเทศบาลตำบลเกาะทวด จะต้องจัดหาสมาชิกอปพร.ประจำตำบลเพิ่มอีกทั้งสิ้น จำนวน 42 คน

6. ข้อมูลพื้นฐานการพัฒนาด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

เทศบาลตำบลเกาะทวด ได้ส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนโดยแต่งตั้งตัวแทนภาคประชาชนในรูปของประชาคมหมู่บ้านและตำบลเข้าเป็นคณะกรรมการในชุดต่างๆ ได้แก่ คณะกรรมการพัฒนาท้องถิ่น คณะกรรมการสนับสนุนการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น และคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาท้องถิ่นเป็นต้น ซึ่งเทศบาลตำบลเกาะทวดได้มีการจัดอบรมให้ความรู้ความเข้าใจแก่ ประชาชนทั้ง 8 หมู่บ้านในเรื่องประชาธิปไตย

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สมบูรณ์ สยามนิกร (2564, หน้า 89-93) ได้วิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน)” ผลการวิจัยพบว่า 1. พนักงานมีความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) โดยรวมทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่าด้านวิสัยทัศน์ (จักขุมา) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านการบริหาร (วิธูโร) ส่วน ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ (นิสสยสัมปันโน) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ตามความคิดเห็นของพนักงาน ที่มี เพศ อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือนต่างกัน พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขภาวะผู้นำตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) คือ ควรเพิ่มการจัดให้มีการอบรมเพื่อเติมความรู้และเพิ่มประสบการณ์ในการบริหารงานให้แก่ผู้บริหาร และพนักงานทุกระดับ ผู้บริหารควรพบปะพนักงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน ควรเป็นผู้ที่มีความสัมพันธ์อันดีกับพนักงานและสร้างการมีส่วนร่วมของพนักงานทุกภาคส่วน ควรศึกษาปัญหาและความต้องการของพนักงานให้เข้าใจเพื่อจะได้แก้ปัญหาได้อย่างถูกต้องเปิดโอกาสให้พนักงานได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร

พระปรีชา รตนโชโต (นาจันทัด) (2563, หน้า 117-118) ได้วิจัยเรื่อง “การศึกษาเชิงวิเคราะห์ภาวะผู้นำการปกครองที่พึงประสงค์ในยุคโลกาภิวัตน์ตามแนวพุทธศาสนา” ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำการปกครอง ผู้นำที่ดีต้องมีความตื่นตัว มีความสามารถในการตัดสินใจรวดเร็วและถูกต้อง มีความสามารถในการจูงใจคน มีความรับผิดชอบและมีความฉลาดรอบรู้ทันโลกทันเหตุการณ์ และมีความสามารถในการแก้ปัญหาให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี มีความสามารถในการตัดสินใจ มีเหตุผลฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาก้าวหน้ามีความยุติธรรมมีความสามารถในการจูงใจผู้อื่นได้ดี มีความสามารถในการคัดเลือกและพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาสร้างความสามัคคี มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น มีความซื่อสัตย์ สุจริตใจ

2. ภาวะผู้นำการปกครองตามแนวพุทธศาสนา ควรเป็นผู้มีความรู้ทั้งทางธรรม และทางโลก เพื่อสร้างศรัทธาที่ดีให้เกิดแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นสัญลักษณ์แบบอย่างที่ดีขององค์กร ผู้นำจึงควรเข้าใจหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่เกี่ยวกับผู้นำ เพื่อประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสมกับองค์กรหรือสังคมที่ตนนำหรือปกครองอยู่ ธรรมจึงเป็นเครื่องเสริมสร้างคุณสมบัติของผู้นำให้มีวุฒิภาวะสูง ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารจัดการและดำเนินกิจกรรมขององค์กรให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายด้วยดี ด้วยเหตุนี้ผู้นำต้องเป็นผู้รู้จักบทบาทและหน้าที่ของตนที่ต้องรับผิดชอบ และรู้จักวิธีการสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรดำเนินกิจกรรมขององค์กร หน่วยงานหรือสังคม ตลอดจนถึงประเทศชาติให้บรรลุวัตถุประสงค์ เพื่อนำองค์กรไปสู่ความเจริญรุ่งเรืองได้อย่างมั่นคงต่อไป

3. จากการศึกษาวิเคราะห์ภาวะผู้นำการปกครองที่พึงประสงค์ในยุคโลกาภิวัตน์ตามแนวพุทธศาสนา สรุปได้ว่าผู้นำที่สมบูรณ์แบบในด้านคุณธรรม จริยธรรม มีความมุ่งหวังให้เกิดประโยชน์สุขแก่ปวงชนหรือหมู่คณะ ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนหรือพวกพ้อง เป็นผู้นำที่มีคุณภาพ มีศักยภาพทั้งด้านความรู้ความสามารถ และคุณภาพด้านจิตใจก็มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นหลักปฏิบัติในการควบคุม และพัฒนาอารมณ์ให้มีความฉลาดทางอารมณ์มากยิ่งขึ้น เป็นที่ยอมรับ นับถือ ศรัทธาของคนทั่วไป ตามกฎระเบียบแบบแผนและขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงาม และสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสงบสุข ความก้าวหน้าตามเป้าหมายที่วางไว้ในยุคโลกาภิวัตน์

ศิริพงศ์ หนูนารถ (2562, หน้า 109-113) ได้วิจัยเรื่อง “บทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารในเทศบาลตำบลชะมาย อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช” ผลการวิจัยพบว่า 1) ประชาชนมีความคิดเห็นที่มีต่อบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารในเทศบาลตำบลชะมาย อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ (นิสสยสัมปันโน) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านวิสัยทัศน์ (จักขุมา) ส่วน ด้านการบริหาร (วิธุโร) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารในเทศบาลตำบลชะมาย อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช ตามความคิดเห็นของประชาชน ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อ

เดือน ต่างกัน พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางส่งเสริมบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารในเทศบาลตำบลชะมาย อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช คือ จัดให้มีการอบรมเพื่อเพิ่มความรู้และเพิ่มประสบการณ์ในการบริหารงานให้แก่ผู้บริหาร ควรลงพื้นที่พบปะประชาชนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อรับฟังความคิดเห็นของประชนในพื้นที่ ควรเป็นผู้ที่มีความสัมพันธ์อันดีกับประชนในพื้นที่และสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน ควรศึกษาปัญหาและความต้องการของประชาชนให้เข้าใจเพื่อจะได้ แก้ปัญหาได้อย่างถูกต้องเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน

จิดาภา เร่งมีศรีสุข (2560, หน้า 112-131) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “พุทธภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองท้องถิ่น เพื่อการสร้างการมีส่วนร่วม เชิงบูรณาการ ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ผลการวิจัย พบว่า 1. ระดับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เชิงบูรณาการ ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านคุณลักษณะภาวะผู้นำเพื่อสร้างการมีส่วนร่วมตามหลักสังคหวัตถุ 4 อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 รองมา ด้านคุณลักษณะภาวะผู้นำตามหลักปาปณิกธรรม 3 อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การสร้างการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 และ จากสังเคราะห์ประเด็น สภาพปัญหาผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองท้องถิ่น เพื่อการสร้างการมีส่วนร่วมเชิงบูรณาการ ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มี 2 ประเด็น สำคัญ ได้แก่ 1) สภาพปัญหาในการสร้างการมีส่วนร่วมของผู้บริหารควรสร้างการมีส่วนร่วมในการทำงานของบุคลากรประกอบด้วย 5 ประเด็นสำคัญ ในด้านการระดมความคิด การวางแผน การลงมือทำ การติดตามประเมินผล และการสร้างแรงจูงใจให้ทุกฝ่ายของเทศบาลร่วมกันพัฒนาชุมชนได้อย่างรอบคอบรอบด้าน 2) แนวคิด ทฤษฎี ที่เหมาะสมในการสร้างการมีส่วนร่วมในการทางานของบุคลากรของผู้บริหารประกอบด้วย 2 แนวคิดสำคัญ คือ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางตะวันตกและทางตะวันออก ซึ่งแนวคิดทางตะวันตกเป็น แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับหลักนิติธรรม ในส่วนของตะวันออก เป็นการนำเอาหลักพุทธธรรมที่เหมาะสมสำหรับการสร้างพุทธภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองท้องถิ่น เพื่อการสร้างการมีส่วนร่วมเชิงบูรณาการ ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย 3 หลักธรรม สำคัญ ได้แก่ หลักปาปณิกธรรม 3 และหลักสังคหวัตถุ 4 และ หลักโลกบาลธรรม มีความเหมาะสมในการนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารความเป็นผู้นำของตน ผู้ที่อยู่ร่วมกันในองค์กรได้อย่างมีความสามัคคีมีความสุข มีพลัง และที่สำคัญทุกคนในท้องถิ่นต้องมีความละอายและเกรงกลัวต่อการทำไม่ดีเห็นประโยชน์ของส่วนร่วมมาก่อนประโยชน์ส่วนตนเสมอ 3) รูปแบบพุทธภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองท้องถิ่น เพื่อการสร้างการมีส่วนร่วมเชิงบูรณาการ ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย 4 รูปแบบ ได้แก่ (1) รูปแบบ

การสร้างการการมีส่วนร่วมของผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองท้องถิ่น ในสภาพปัจจุบัน (2) รูปแบบการสร้างการการมีส่วนร่วมของผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองท้องถิ่น ตามหลัก ปาปณิกธรรม 3 (3) รูปแบบการสร้างการการมีส่วนร่วมของผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองท้องถิ่น ตามหลักสังคหวัตถุ 4 และ (4) รูปแบบพุทธภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองท้องถิ่น เพื่อการสร้างการมีส่วนร่วมเชิงบูรณาการ

ดวงใจ ปินตามูล (2560, หน้า 227-228) ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำมุ่งให้บริการของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเพชรบูรณ์ตามแนวพุทธธรรม” ผลการวิจัยพบว่า 1. คุณลักษณะภาวะผู้นำมุ่งให้บริการของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเพชรบูรณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการให้บริการอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 ส่วนด้านอื่นๆ อยู่ในระดับมาก ด้านการเสริมพลังอำนาจ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.55 ด้านความไม่เห็นแก่ตัวมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 อยู่ในระดับมาก ด้านความนอบน้อม มีค่าเฉลี่ย 3.53 อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

2. การปฏิบัติตามหลักทุติยปาปณิกธรรมของผู้บริหารอปท. มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำมุ่งให้บริการของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเพชรบูรณ์ตามแนวพุทธธรรม โดยรวมพบว่า มีความสัมพันธ์กัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกด้าน ได้แก่ ด้านการให้บริการ ด้านความไม่เห็นแก่ตัว ด้านการเสริมพลังอำนาจ และด้านความนอบน้อม ตามลาดับ

3. แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำมุ่งให้บริการของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเพชรบูรณ์ตามแนวพุทธธรรม ดังนี้ 1) ด้านการบริการตามแนวพุทธธรรม มีแนวทางในการพัฒนาได้แก่ (1) ผู้นามุ่งให้บริการอย่างก้าวหน้าโดยมุ่งปรับปรุงคุณภาพและผลการปฏิบัติงานของบุคลากร (2) ผู้นำมุ่งใช้ความรู้ความชำนาญด้านการบริการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพหรือความสามารถในการให้บริการที่จะทำหน้าที่ได้มากขึ้นโดยใช้ทรัพยากรเท่าเดิม และ (3) ผู้นำมุ่งประสานประโยชน์โดยยึดประโยชน์สาธารณะ ให้บริการอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอจนได้รับความเชื่อถือจากบุคลากรในองค์กร 2) ด้านความไม่เห็นแก่ตัวตามแนวพุทธธรรม มีแนวทางในการพัฒนา (1) ผู้นำมุ่งแสดงออกถึงการไม่เห็นแก่ตัวด้วยการให้ ทางกาย วาจา และการให้ทางสติปัญญา (2) ผู้นำมุ่งประสานประโยชน์โดยการค้นหาสิ่งที่ดีที่สุดสำหรับผู้อื่นหรือสังคมส่วนรวมโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน และ (3) ส่งเสริมบุคคลผู้ไม่เห็นแก่ตัวและไม่ยกย่องคนที่เห็นแก่ตัว 3) ด้านการเสริมพลังอำนาจตามแนวพุทธธรรม มีแนวทางในการพัฒนา (1) ผู้นำมุ่งส่งเสริมและสร้างความรู้ทักษะประสบการณ์ให้กับบุคลากรเพื่อเป็นพลังในการปฏิบัติงาน (2) ผู้นำมุ่งสนับสนุนการพัฒนาและการเสริมสร้างความสามารถของบุคลากรในการแก้ปัญหาด้วยตนเองโดยให้อำนาจอิสระในการตัดสินใจ และ (3) ผู้นำต้องมีมนุษยสัมพันธ์ดี สามารถประสานงานให้กับบุคลากรทางานรวมกันเป็นทีม 4) ด้านความ

นอบน้อม ตามแนวพุทธธรรม มีแนวทางในการพัฒนา (1) ผู้นำมุ่งความรู้ความชำนาญในการแสดงออกถึงความนอบน้อม มีกริยาอ่อนน้อม มีวาจาอ่อนหวาน และมีจิตใจอ่อนโยน (2) ผู้นำมุ่งรับผิดชอบต่อการให้บริการและเปิดรับการวิจารณ์พร้อมคำแนะนำจากบุคลากรและผู้อื่น และ (3) ผู้นำต้องมีการประมาณตนและไม่อวดเก่ง แสดงความสงบเสงี่ยม มองความสำเร็จขององค์กรมากกว่าความสำเร็จของตนเอง

พระครูวีรกิจโสภณ (2560, หน้า 117-118) ได้วิจัยเรื่อง“ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช” ผลการวิจัยพบว่า

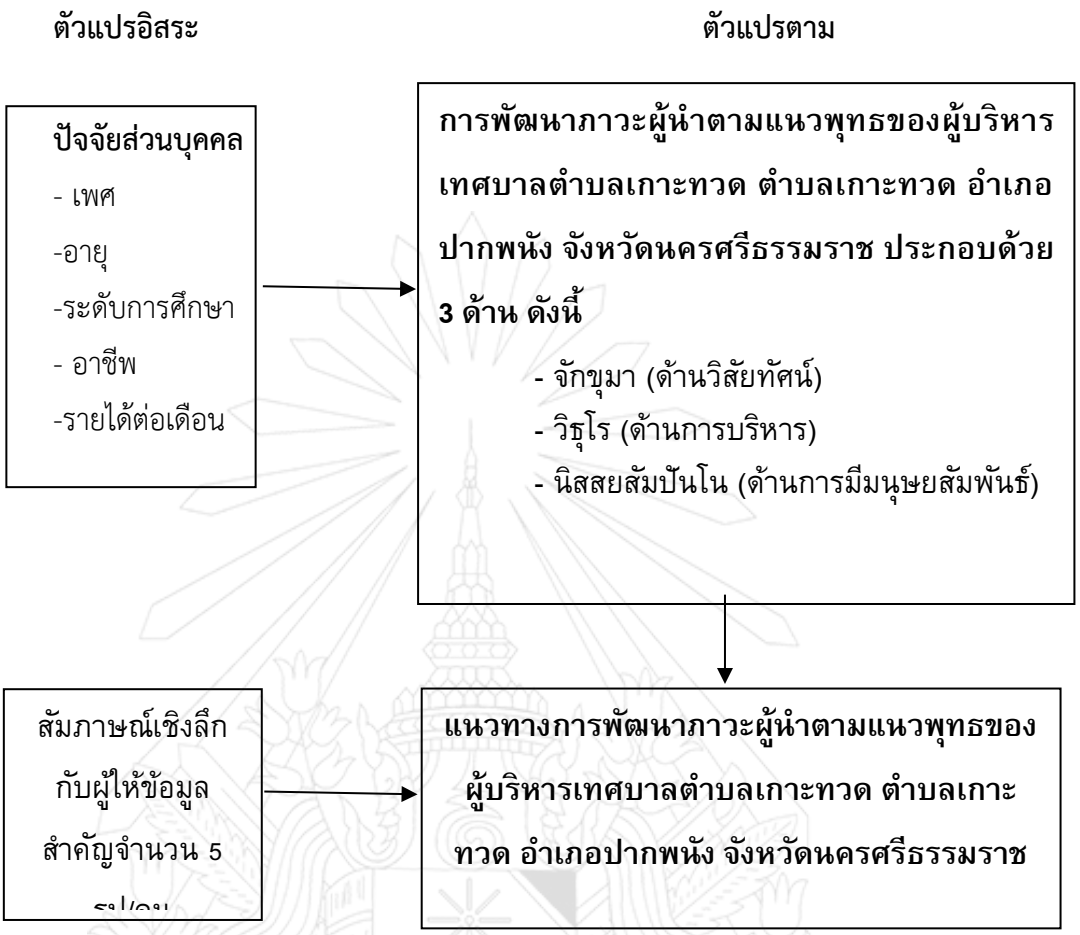
1. ประชาชนมีความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านวิสัยทัศน์ (จักขุมา) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการบริหาร (วิธุโร) ส่วนด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ (นิสสยสัมปันโน) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช ตามความคิดเห็นของประชาชนที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพและรายได้ต่อเดือน ต่างกัน พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางส่งเสริมภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช คือ จัดให้มีการอบรมเพื่อเพิ่มความรู้และเพิ่มประสบการณ์ในการบริหารงานให้แก่ผู้บริหาร อยากให้มีการกระตือรือร้นในการทำงานมากกว่านี้ เอาจริงเอาจังกับการทำงาน และทำงานเพื่อประชาชนจริง ๆ

2.6 สรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธของผู้บริหารเทศบาลตำบลเกาะทวด ตำบลเกาะทวด อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของพระพุทธศาสนาที่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับตัวผู้บริหารหรือผู้นำในการบริหารโดยมีคำสอนที่พูดถึงเกี่ยวกับลักษณะของผู้นำดังที่ปรากฏอยู่ในทุติยปาปณิกสูตร (อง.จตุกก.(ไทย) 21/157/203) ว่าผู้นำจะต้องประกอบด้วยลักษณะ ดังนี้คือ 1) จักขุมา คือ เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มองสภาพเหตุการณ์ออกและจะวางแผนเตรียมรับ หรือรุกได้อย่างไร 2) วิธุโร คือเป็นผู้ชำนาญในงาน รู้จักวิธีการไม่บกพร่องในหน้าที่ที่ตนได้รับผิดชอบ 3) นิสสยสัมปันโน คือ เป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี และได้รับความเชื่อถือจากผู้อื่น ซึ่งตัวแปรที่มีผลต่อความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธของผู้บริหารเทศบาลตำบลเกาะทวด ตำบลเกาะทวด อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และ รายได้ต่อเดือน สามารถแสดงเป็นแผนภูมิ ดังนี้



แผนภูมิที่ 2.2 แสดงสรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธของผู้บริหารเทศบาลตำบลเกาะทวด ตำบลเกาะทวด อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช เพื่อให้การวิจัยเป็นไปตามวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยดำเนินการโดยศึกษาตามหัวข้อต่อไปนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2 เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร ได้แก่ ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลเกาะทวด ตำบลเกาะทวด อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราชจำนวนประชากรทั้งหมด 5,198 คน (สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง พ.ศ. 2564)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลเกาะทวด ตำบลเกาะทวด อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราชจำนวนประชากรทั้งหมด 5,198 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตาราง Krejcie และ Morgan จึงได้กลุ่มตัวอย่าง 358 คน (ส่งศรี ชมภูวงศ์, 2559, หน้า 113)

3.1.3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้ที่มีคุณสมบัติสอดคล้องกับประเด็นการวิจัย หรือเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญหรือประสบการณ์ตรงเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธของผู้บริหารเทศบาลตำบลเกาะทวด ตำบลเกาะทวด อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช สุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง จำนวน 5 คน

3.2 เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง

วิธีการสุ่มตัวอย่าง ได้แก่ การสุ่มตามลำดับชั้น (Stratified Random sampling) คำนวณหากลุ่มตัวอย่างโดยแบ่งประชากรในเทศบาลตำบลเกาะทวด ตำบลเกาะทวด อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช ออกเป็นหมู่บ้านได้ทั้งหมด 8 หมู่บ้านใช้การสุ่มแบบเป็นสัดส่วน แล้วเทียบบัญญัติไตรยางศ์ เพื่อหากลุ่มตัวอย่างจำนวน 358 คน ซึ่งมีวิธีคือ นำจำนวนกลุ่มตัวอย่างซึ่งได้หาขนาดไว้แล้ว 358 คน คูณกับจำนวนประชากรซึ่งแบ่งตามหมู่บ้าน และทำการหารด้วยจำนวนประชากรทั้งหมด ตามตาราง 3.1 เมื่อได้กลุ่มตัวอย่างครบทั้ง 358 คนแล้ว จึงทำการสุ่มอย่างมีระบบโดยการสุ่มหลังคาเรือน คือหาช่วงการสุ่มของหลังเรือนในแต่ละหมู่บ้านการหาช่วงห่าง คือ จำนวนหลังคาเรือนหารด้วยกลุ่มตัวอย่างที่ถูกเลือกเพื่อหาช่วงห่างการสุ่มหลังคาเรือนในแต่หมู่บ้าน จากนั้นสุ่มหาหมายเลขเริ่มต้น โดยการสุ่มเลขตั้งแต่ 1 ถึง เลขที่เป็นช่วงห่างที่หาไว้โดยการจับฉลาก จากนั้นใช้ตัวเลขเริ่มต้นบวกด้วยตัวเลขที่เป็นช่วงห่าง สุ่มกลุ่มตัวอย่างที่ถูกเลือกในแต่ละหมู่บ้านทำอย่างนี้จนครบทุกหมู่บ้านจะได้กลุ่มตัวอย่างที่ต้องการตามตารางดังต่อไปนี้

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลเกาะทวด

หมู่ที่	ชื่อบ้าน	จำนวนครัวเรือน	จำนวนประชากร			กลุ่มตัวอย่าง
			ชาย	หญิง	รวม	
1.	บางบูชา	304	460	453	913	63
2.	ปากคลอง	129	161	189	350	24
3.	เกาะทวด	198	334	309	643	44
4.	ในฆ้อ	109	186	161	347	24
5.	วัดโบสถ์	225	388	407	795	55
6.	เกาะจาก	241	304	302	606	42
7.	เกาะน้อย	286	449	434	883	61
8.	หนองก๊กซง	192	330	331	661	46
รวม		1,684	2,612	2,586	5,198	**358**

การหาช่วงห่าง คือ จำนวนหลังคาเรือนหารด้วยกลุ่มตัวอย่างที่ถูกเลือกเลขช่วงห่างเท่ากับ 13 หมายเลขเริ่มต้นเท่ากับ 5 ดังนั้นการสุ่มหลังคาเรือน 18 หลัง เลือกกลุ่มตัวอย่าง 1 คน

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญแบบเชิงคุณภาพ คือ การสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ที่มีคุณสมบัติสอดคล้องกับประเด็นการวิจัย หรือเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญหรือประสบการณ์ตรงเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำ

ตามแนวพุทธของผู้บริหารเทศบาลตำบลเกาะทวด ตำบลเกาะทวด อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช สุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง จำนวน 5 คน ประกอบด้วย

ชื่อ	ตำแหน่ง	ที่อยู่
1) พระครูสิริธรรมาภิรัต, ผศ.ดร.	รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมโศกราช	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมโศกราช
2) รศ.ดร.เดชชาติ ตรีทรัพย์	ผู้ช่วยรองอธิการบณดีมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมโศกราช	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมโศกราช
3) พระครูบริหารสังฆกิจ	เจ้าคณะอำเภอปากพนัง	วัดรามประดิษฐ์ อำเภอปากพนัง
4) นายวิเชียร คงคุ้ม	ประธานสภาเทศบาล	เทศบาลตำบลเกาะทวด ตำบลเกาะทวด อำเภอปากพนัง
5) นางอัจจิมา ช่วยหนู	รักษาการหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดเกาะจาก	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดเกาะจาก

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง 5 รูป/คนเป็นผู้ที่ตรงตามเกณฑ์คัดเข้าของงานวิจัย เป็นผู้มีความรู้ มีความเชี่ยวชาญ กับศาสตร์ของความรู้ทั้งในเชิงวิชาการและเชิงปฏิบัติการกับงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธ ที่สอดคล้องตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดของงานวิจัยรวมถึงเป้าหมายผลสัมฤทธิ์ของงานวิจัย และท่านสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้เชิงบูรณาการเพื่อการพัฒนางานวิชาการฉบับนี้ให้เกิดผลลัพธ์เพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธของผู้บริหารเทศบาลตำบลเกาะทวด ตำบลเกาะทวด อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช ได้อย่างเหมาะสม

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3.1 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Closed-ended) และแบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended) โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธของผู้บริหารเทศบาลตำบลเกาะทวด ตำบลเกาะทวด อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธของผู้บริหารเทศบาลตำบลเกาะทวด ตำบลเกาะทวด อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช

3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการสร้างตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. ศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธของผู้บริหารเทศบาลตำบลเกาะทวด ตำบลเกาะทวด อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช และรวบรวมข้อมูลเพื่อสร้างเป็นกรอบของแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธของผู้บริหารเทศบาลตำบลเกาะทวด ตำบลเกาะทวด อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช

3. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจ เพื่อให้ข้อเสนอแนะแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ มีประสบการณ์เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธของผู้บริหารเทศบาลตำบลเกาะทวด ตำบลเกาะทวด อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 3 คน ตรวจสอบความครอบคลุมตามขอบข่ายของเนื้อหา โดยการหาดัชนี IOC ได้ค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามทุกข้อเท่ากับ 1

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขไปทดลองใช้กับกลุ่มประชากรเทศบาลตำบลบางพระ อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช (Try out) จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม 0.872

6. นำเครื่องมือที่ได้ผ่านการตรวจสอบและทดลองใช้แล้ว นำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง และ สัมภาษณ์นักวิชาการและผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธของผู้บริหารเทศบาลตำบลเกาะทวด ตำบลเกาะทวด อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช เพื่อการวิจัยต่อไป

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองทั้งหมดตามขั้นตอนดังนี้

3.5.1 ผู้วิจัยได้ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมโศกราช ถึง ผู้บริหารเทศบาลตำบล

เกาะทวด ตำบลเกาะทวด อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช เพื่อความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล

3.5.2 นำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลเกาะทวด ตำบลเกาะทวด อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 358 ชุด ด้วยตัวเอง ใช้เวลาเก็บข้อมูลภายใน 2 สัปดาห์ และสัมภาษณ์นักวิชาการและผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธของผู้บริหารเทศบาลตำบลเกาะทวด ตำบลเกาะทวด อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช ได้รับแบบสอบถามกลับมาทุกชุด

3.5.3 ตรวจข้อมูลและตรวจความถูกต้องสมบูรณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วนตามที่ต้องการ พร้อมนำข้อมูลไปวิเคราะห์ผล

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติขั้นพื้นฐานและทดสอบสมมติฐานโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปโดยคอมพิวเตอร์ เพื่อวิเคราะห์ค่าสถิติดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือนโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และคำนวณหาค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 วิเคราะห์การพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธของผู้บริหารเทศบาลตำบลเกาะทวด ตำบลเกาะทวด อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และหาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ตามเกณฑ์แปลความหมายของลิเคิร์ท (Likert) โดยการจัดระดับเป็น 5 ระดับ (ชัชวาลย์ เรืองประพันธ์, 2539, หน้า 15) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 แปลความว่า มีความคิดเห็นระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 แปลความว่า มีความคิดเห็นระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 แปลความว่า มีความคิดเห็นระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 แปลความว่า มีความคิดเห็นระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 แปลความว่า มีความคิดเห็นระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 วิเคราะห์การพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธของผู้บริหารเทศบาลตำบลเกาะทวด ตำบลเกาะทวด อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช ตามตัวแปร เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ตามเกณฑ์การให้คะแนนของลิเคิร์ท แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์แปลความหมายของลิเคิร์ท (Likert) เช่นเดียวกับตอนที่ 2

ตอนที่ 4 รวบรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธของผู้บริหารเทศบาลตำบลเกาะทวด ตำบลเกาะทวด อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช จากคำถามปลายเปิดนำเสนอเชิงพรรณนาสัมภาษณ์นักวิชาการและผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อภาวะผู้นำของนายกเทศบาลตำบลเกาะทวด ตำบลเกาะทวด อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช

3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิจัยในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ก. หาค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหาโดยหาความสอดคล้องของความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับวัตถุประสงค์ (ส่งศรี ชมภูวงศ์, 2559, หน้า 31) โดยใช้สูตร

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

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

$\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ข. หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์เอลฟา (a - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) (ส่งศรี ชมภูวงศ์, 2559, หน้า 69)

$$a = \frac{n}{n-1}\left\{1-\frac{\sum s_i^2}{s_t^2}\right\}$$

a แทน สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น

n แทน จำนวนข้อคำถาม

$\sum s_i^2$ แทน ความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ

s_t^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนทั้งฉบับ

2. สถิติพื้นฐาน

ก หาค่าร้อยละ (Percentage) (ส่งศรี ชมภูวงศ์, 2559, หน้า 70) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพ โดยใช้สูตร

$$\text{ร้อยละ} = \frac{\text{จำนวนที่ต้องการหา}}{\text{จำนวนทั้งหมด}} \times 100$$

ข ค่าเฉลี่ย (Mean) (ส่งศรี ชมภูวงศ์, 2547 หน้า 70) โดยใช้สูตร

$$\overline{X} = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ $\overline{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

N แทน จำนวนประชากร

ค ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) (ส่งศรี ชมภูวงศ์, 2559, หน้า 74) โดยใช้สูตร

$$S.D. = \sqrt{\frac{n\sum X^2 - (\sum X)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ SD. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$\sum X^2$ แทน ผลรวมกำลังสองของคะแนนทั้งหมด

$(\sum X)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง“การพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธของผู้บริหารเทศบาลตำบลเกาะทวด ตำบลเกาะทวด อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช” มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำตามแนวพุทธของผู้บริหารเทศบาลตำบลเกาะทวด ตำบลเกาะทวด อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช และ 2) เพื่อวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรค และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธของผู้บริหารเทศบาลตำบลเกาะทวด ตำบลเกาะทวด อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลเกาะทวด ตำบลเกาะทวด อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช เป็นการวิจัยเชิงผสานวิธี (Mixed Methods) โดยใช้แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นประชาชนในเขตเทศบาลตำบลเกาะทวด ตำบลเกาะทวด อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 358 คน มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปการวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์ นำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยายตามลำดับ ได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 4 ตอน ดังต่อไปนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธของผู้บริหารเทศบาลตำบลเกาะทวด ตำบลเกาะทวด อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช

4.3 สรุปข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธของผู้บริหารเทศบาลตำบลเกาะทวด ตำบลเกาะทวด อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช

4.4 ผลการวิเคราะห์การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความสะดวกในการเสนอผลวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ ดังนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\overline{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 358 คน เมื่อจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน โดยนำมาแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (n)	ร้อยละ
เพศ		
1. ชาย	155	43.30
2. หญิง	203	56.70
อายุ		
1. 18-30 ปี	40	11.17
2. 31-45 ปี	99	27.65
3. 46-60 ปี	131	36.59
4. 61 ปีขึ้นไป	88	24.58
ระดับการศึกษา		
1. ประถมศึกษา	110	30.73
2. มัธยมศึกษา/เทียบเท่า	114	31.84
3. อนุปริญญา/ปวส.	74	20.67
4. ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	60	16.76
อาชีพ		
1. อาชีพเกษตรกรรม	120	33.52
2. อาชีพรับราชการ/รัฐวิสาหกิจ	34	9.50
3. อาชีพธุรกิจส่วนตัว/ค้าขาย	99	27.65
4. อาชีพรับจ้างทั่วไป	105	29.33
รายได้ต่อเดือน		
1. ต่ำกว่า 8,000 บาท	152	42.46
2. 8,000-10,000 บาท	83	23.18
3. 10,001-15,000 บาท	72	20.11
4. 15,001 บาทขึ้นไป	51	14.25
โดยรวม	**358**	**100.00**

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 203 คน คิดเป็นร้อยละ 56.70 และเพศชาย จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 43.30

2. อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุระหว่าง 46-60 ปี จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 36.59 รองลงมาอายุระหว่าง 31-45 ปี จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 27.65 อายุ 61 ปีขึ้นไป จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 24.58 และอายุระหว่าง 18-30 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 11.17

3. ระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาทางโลกในระดับมัธยมศึกษา/เทียบเท่า จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 37.33 รองลงมาคือ ระดับประถมศึกษา จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 30.73 ระดับอนุปริญญา/ปวส. จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 20.67 และระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 16.76

4. อาชีพ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอาชีพเกษตรกรรม จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 33.52 รองลงมาคือ อาชีพรับจ้างทั่วไป จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 29.33 อาชีพธุรกิจส่วนตัว/ค้าขาย จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 27.65 และอาชีพรับราชการ/รัฐวิสาหกิจ จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 9.50

5. รายได้ต่อเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 8,000 บาท จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 42.46 รองลงมาคือ รายได้ต่อเดือนระหว่าง 8,000–10,000 บาท จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 23.18 รายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,001-15,000 บาท จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 20.11 และรายได้ต่อเดือน 15,001 บาทขึ้นไป จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 14.25

4. 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธของผู้บริหารเทศบาลตำบลเกาะทวด ตำบลเกาะทวด อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช

วิเคราะห์การพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธของผู้บริหารเทศบาลตำบลเกาะทวด ตำบลเกาะทวด อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยการหาค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธของผู้บริหารเทศบาลตำบลเกาะทวด ตำบลเกาะทวด อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวม

ภาวะผู้นำตามแนวพุทธของผู้บริหารเทศบาลตำบลเกาะทวด	ระดับความคิดเห็น		
	$\overline{X}$	$S.D.$	แปลผล
ด้านวิสัยทัศน์ (จักขุมา)	4.43	0.23	มาก
ด้านการบริหาร (วิธุโร)	4.36	0.31	มาก
ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ (นิสสยสัมปันโน)	4.31	0.30	มาก
รวม	**4.37**	**0.24**	**มาก**

จากตารางที่ 4.2 พบว่า การพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธของผู้บริหารเทศบาลตำบลเกาะทวด ตำบลเกาะทวด อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวม ซึ่งมีค่าแปลผลโดยรวมค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.37, S.D = 0.24) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุด พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านวิสัยทัศน์ (จักขุมา) ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.43, S.D = 0.23) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านการบริหาร (วิธุโร) ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.36, S.D = 0.31) อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ (นิสสยสัมปันโน) ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.31, S.D = 0.31) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธของผู้บริหารเทศบาลตำบลเกาะทวด ตำบลเกาะทวด อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านวิสัยทัศน์ (จักขุมา)

ด้านวิสัยทัศน์ (จักขุมา)	ระดับความคิดเห็น		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อความกินดีอยู่ดีของประชาชนในพื้นที่	4.42	0.56	มาก
2. แสดงให้เห็นถึงทิศทางที่องค์กรจะดำเนินไปสู่จุดหมายตามที่กำหนดไว้	4.39	0.52	มาก
3. เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ในการพิจารณาวิธีหรือทางเลือกในการปฏิบัติงาน	4.41	0.55	มาก
4. มีการจัดอบรมสัมมนาแก่พนักงานเพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน	4.44	0.51	มาก
5. เป็นผู้ที่แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการผลักดันการพัฒนาอย่างจริงจัง	4.37	0.51	มาก
6. เป็นผู้ที่มุ่งมั่นในการแก้ไข้ปัญหาความทุกข์ร้อนของประชาชนในพื้นที่	4.46	0.50	มาก
7. มีการกำหนดแผนพัฒนาเพื่อแก้ไข้ปัญหาที่จะเกิดในอนาคตไว้อย่างเป็นระบบ	4.40	0.50	มาก
รวม	**4.43**	**0.23**	**มาก**

จากตารางที่ 4.3 พบว่า การพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธของผู้บริหารเทศบาลตำบลเกาะทวด ตำบลเกาะทวด อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านวิสัยทัศน์ (จักขุมา) ซึ่งมีค่าแปลผลโดยรวมค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.43, S.D = 0.23) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุด พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อที่ 6 ที่ว่าเป็นผู้ที่มุ่งมั่นในการแก้ไข้ปัญหาความทุกข์ร้อนของประชาชนในพื้นที่ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.46, S.D = 0.50) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ข้อที่ 4 ที่ว่ามีการจัดอบรมสัมมนาแก่พนักงานเพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.44, S.D = 0.51) อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อที่ 5 ที่ว่าเป็นผู้ที่แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการผลักดันการพัฒนาอย่างจริงจัง ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.37, S.D = 0.51) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธของผู้บริหารเทศบาลตำบลเกาะทวด ตำบลเกาะทวด อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการบริหาร (วิธุโร)

ด้านการบริหาร (วิธุโร)	ระดับความคิดเห็น		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. มีการบริหารจัดการงานด้านต่างๆ อย่างเป็นระบบ	4.38	0.59	มาก
2. เปิดโอกาสให้ท่านได้มามีส่วนร่วมในการบริหารงาน	4.31	0.57	มาก
3. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนที่ได้วางไว้	4.41	0.56	มาก
4. มีการพิจารณาโทษอย่างยุติธรรมเมื่อมีการกระทำความผิดขึ้น	4.33	0.52	มาก
5. มีความทุ่มเทในการบริหารงาน เพื่อพัฒนาท้องถิ่นอย่างจริงจัง	4.38	0.58	มาก
6. มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาท้องถิ่นให้เป็นไปตามความต้องการของประชาชนในพื้นที่	4.30	0.56	มาก
7. การบริหารงานยึดถือหลักความเป็นธรรมไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก	4.39	0.56	มาก
8. เปิดโอกาสให้ประชาชนสามารถเข้าไปตรวจสอบการบริหารงาน	4.43	0.56	มาก
9. การบริหารงานเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว	4.36	0.61	มาก
รวม	**4.36**	**0.31**	**มาก**

จากตารางที่ 4.4 พบว่า การพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธของผู้บริหารเทศบาลตำบลเกาะทวด ตำบลเกาะทวด อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการบริหาร (วิธุโร) ซึ่งมีค่าแปลผลโดยรวมค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.36, S.D = 0.31) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุด พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อที่ 8 ที่ว่าเปิดโอกาสให้ประชาชนสามารถเข้าไปตรวจสอบการบริหารงาน ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.43, S.D = 0.56) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ข้อที่ 3 ที่ว่ามีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนที่ได้วางไว้ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.41, S.D = 0.56) อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อที่ 6 ที่ว่ามีความมุ่งมั่นในการพัฒนาท้องถิ่นให้เป็นไปตามความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.30, S.D = 0.56) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 **แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธของผู้บริหารเทศบาลตำบลเกาะทวด ตำบลเกาะทวด อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ (นิสสยสัมปันโน)**

ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ (นิสสยสัมปันโน)	ระดับความคิดเห็น		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. มีความคุ้นเคยและเป็นกันเองกับท่านในการพัฒนาท้องถิ่น	4.36	0.54	มาก
2. เป็นผู้ที่มีความสัมพันธ์อันดีกับประชนในพื้นที่และสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน	4.32	0.56	มาก
3. เป็นผู้ที่รับฟังความคิดของผู้อื่นเสมอ ๆ อย่างเป็นกันเอง	4.31	0.62	มาก
4. สามารถสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นได้ เมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้น	4.21	0.45	มาก
5. ให้ความสำคัญกับงานด้านสังคม เช่น ส่งเสริมการรวมกลุ่ม เพื่อสร้างความเข้มแข็งของชุมชน	4.22	0.47	มาก
6. สามารถบริหารงานร่วมกับผู้อื่นได้ โดยไม่เลือกปฏิบัติ	4.31	0.57	มาก
7. เป็นผู้มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารกับหน่วยงานอื่น เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น	4.38	0.58	มาก
8. ลงพื้นที่พบปะประชาชนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อรับฟังความคิดเห็นของประชนในพื้นที่	4.34	0.60	มาก
9. สามารถสร้างความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้นในชุมชนและได้รับความยอมรับถือจากประชาชน	4.35	0.54	มาก
รวม	**4.31**	**0.30**	**มาก**

จากตารางที่ 4.5 พบว่า การพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธของผู้บริหารเทศบาลตำบลเกาะทวด ตำบลเกาะทวด อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ (นิสสยสัมปันโน) ซึ่งมีค่าแปลผลโดยรวมค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.31, S.D = 0.30) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุด พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อที่ 7 ที่ว่าเป็นผู้มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารกับหน่วยงานอื่น เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.38, S.D = 0.58) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ข้อที่ 1 ที่ว่ามีความคุ้นเคยและเป็นกันเองกับท่านในการพัฒนาท้องถิ่น ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.36, S.D = 0.54) อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อที่ 4 ที่ว่ามีสามารถสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นได้ เมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้น ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.21, S.D = 0.45) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

4. 3 สรุปข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธของผู้บริหารเทศบาลตำบลเกาะทวด ตำบลเกาะทวด อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช

ด้านวิสัยทัศน์ (จักขุมา)

1. ควรศึกษาปัญหาและความต้องการของประชาชนให้เข้าใจเพื่อจะได้ แก้ปัญหาได้อย่างถูกต้องเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน

2. ควรรับฟังความคิดเห็นของประชาชนจัดให้มีการให้ความรู้แก่ประชาชน ในเรื่องของการบริหารงาน การพัฒนาชุมชน

3. ควรกำหนดวิสัยทัศน์และนำมาใช้ในการผลักดันการพัฒนาอย่างจริงจัง

4. ควรมีการกำหนดแผนพัฒนาเพื่อแก้ไข้ปัญหาที่จะเกิดในอนาคตไว้อย่างเป็นระบบและสร้างความรู้ความเข้าใจให้ประชาชนในเข้าใจในแผนพัฒนา

ด้านการบริหาร (วิธุโร)

1. ควรจัดให้มีการอบรมเพื่อเพิ่มความรู้และเพิ่มประสบการณ์ในการบริหารงานให้แก่ผู้บริหาร

2. อยากให้มีการกระตือรือร้นในการทำงานมากกว่านี้ เอาจริงเอาจังกับการทำงาน และทำงานเพื่อประชาชนจริงๆ

3. ส่งเสริมบุคลากรด้านการปฏิบัติงานโดยจัดฝึกอบรมบุคลากร ให้ได้รับความรู้เพิ่มเติม และประสบการณ์ใหม่

4. ควรผลักดันให้เข้าร่วม การศึกษาดูงาน อบรม และสนับสนุนให้บุคลาการมีความรู้ความสามารถในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ (นิสสยสัมปันโน)

1. ควรลงพื้นที่พบปะประชาชนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อรับฟังความคิดเห็นของประชนในพื้นที่

2. อยากให้เป็นผู้ที่มีความสัมพันธ์อันดีกับประชนในพื้นที่และสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน

3. ส่งเสริมการมีกิจกรรมร่วมกัน ให้บุคลากรมีการพบปะสังสรรค์ เสริมสร้างสัมพันธ์ไมตรีกับประชาชนในท้องถิ่น

4. ควรผลักดันให้มีการแลกเปลี่ยนแนวความคิดและวิธีการทำงานซึ่งกันและกันระหว่างผู้บริหาร บุคลากรและประชาชน

4.4 ผลการวิเคราะห์การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ประเด็นที่ 1 ตามทัศนะของท่านการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธของผู้บริหารเทศบาลตำบลเกาะทวด ตำบลเกาะทวด อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านจักขุมา (วิสัยทัศน์) ควรเป็นอย่างไร

พระครูสิริธรรมาภิรัต, ผศ.ดร. (เมื่อวันที่ 8 กุมภาพันธ์ 2566) ให้สัมภาษณ์ว่า จักขุมาตามหลักของพระพุทธศาสนาหรือว่าวิสัยทัศน์ของผู้นำ ต้องมองกว้าง มองไกล มองลึกและมองรอบ มองกว้างก็คือมองภาพรวมในการพัฒนาหมู่บ้านในเขตพื้นที่รับผิดชอบ เราจะพัฒนาอะไรบ้าง มองไกล ก็คือมองกาลไกล อย่ามองแค่ว่าวันนี้ เดือนนี้ ปีนี้ แต่ควรมองไปถึง 10 ปีข้างหน้า ว่าเราจะพัฒนาอะไร เราจะแก้ปัญหาอะไร โดยเฉพาะกลุ่มเยาวชน ว่าเราจะพัฒนาเยาวชนไปในทิศทางไหน ผู้นำต้องวางแผนในการพัฒนา ถ้าเรามองแค่ในระยะสั้น เมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลง หรือมีเหตุปัจจัยใดเข้ามาโดยไม่ได้คาดหมาย เราอาจจะรับมือกับปัญหานั้นไม่ทันเพราะฉนั้น เราต้องมองไกล มองลึก คือ การเจาะปัญหาในแต่ละประเด็น โดยเฉพาะประเด็นสำคัญ อย่างเช่น ปัญหาเรื่องยาเสพติด ผู้นำต้องมองว่าเราจะต้องป้องกันหรือแก้ไขอย่างไร จะมีแนวทางอย่างไร ในการปลูกจิตสำนึกให้แก่เยาวชนก็ดี ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลเกาะทวดของเราก็ดี จะได้ห่างไกลจากสิ่งเหล่านี้จะมีแนวทางในการพัฒนาอย่างไร ทั้งด้านกายภาพ และคุณภาพชีวิต ด้านสภาพความเป็นอยู่ จะต้องมองให้ลึก มองรอบ คือ มองให้รอบด้าน มองให้รอบคอบ รอบด้านนี้ หมายถึงว่า ไม่ควรมองแต่เพียงจุดใดจุดหนึ่ง แต่ต้องมองให้รอบว่า ในความเป็นจริงของชีวิต มันมีเงื่อนไขผูกพันธ์ทั้งหมด ไม่ใช่ว่าปัญหาใดปัญหาหนึ่งจะเกิดขึ้นโดยลำพังอันเดียวทุกอย่างเป็นกระบวนการ ตามอิทัปปัจจยตา คือ เหตุนี้มี เหตุนั้นจึงเกิด เพราะหากเราแก้ปัญหาเพียงจุดเดียว มันไม่สามารถแก้ปัญหาของชุมชนของหมู่บ้านได้ เราควรจะมองให้รอบว่า ปัญหานี้ ควรแก้จากเหตุใดบ้าง และเหตุมันคืออะไร โดยใช้หลักการของอริยสัจ 4 ของพระพุทธเจ้า วิสัยทัศน์ของผู้นำนั้นจะต้องกว้าง มองไกล มองลึก และมองให้รอบ นั้นคือในส่วนของการพัฒนาภาวะผู้นำ ในด้านจักขุมา

รศ.ดร.เดชชาติ ตรีทรัพย์ (เมื่อวันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2566) ให้สัมภาษณ์ว่า ในการกำหนดวิสัยทัศน์ของเทศตำบลนั้น สังคมชุมชนต้องน่าอยู่ ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีความรู้คู่คุณธรรม เศรษฐกิจมั่นคง ชุมชนเข้มแข็ง ปลอดยาเสพติด อนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และต้องไปตามความต้องการของประชาชนในพื้นที่อย่างแท้จริง และในการกำหนดวิสัยทัศน์นั้นต้องยึดถือความต้องการของประชาชนในพื้นที่ยึดถือความเสมอภาค เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนในการกำหนดวิสัยทัศน์ของท้องถิ่นด้วย เพื่อให้ประชาชนได้เข้ามามีบทบาทในกำหนดทิศทางของท้องถิ่นว่าต้องการอะไรบ้าง เช่น ระบบสาธารณูปโภคขั้นฐาน ปัญหายาเสพติด และมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติหรือปฏิบัติได้จริง

พระครูบริหารสังฆกิจ (เมื่อวันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2566) ให้สัมภาษณ์ว่า ควรศึกษาปัญหาและความต้องการของประชาชนให้เข้าใจอย่างถ่องแท้ ให้ความรู้ของวิสัยทัศน์ขององค์กร แก่พนักงานทราบเพื่อจะได้ร่วมช่วยกันแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้อง เรียนรู้พัฒนาอย่างต่อเนื่อง เปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความสามารถ มีส่วนร่วมในการพัฒนาร่วมกัน ควรมีการแสดงวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและครอบคลุม

กลุ่มคนทุกระดับ ที่ได้มีส่วนได้รับประโยชน์ เปิดโอกาสให้พนักงานผู้ปฏิบัติการแสดงความคิดเห็น รับฟังความคิดเห็น จัดให้มีการให้องค์ความรู้แก่พนักงานในเรื่องการบริหารงานและพัฒนาองค์กร เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน ควรวางแผนในการทำงานในมุมมองหรือทิศทางที่จะให้เป็นไปในแนวทางใดในเป้าหมายขององค์กรก็ตาม ได้ยึดหลักธรรมว่าจะไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน และได้รับความร่วมมือจากผู้อื่นเพื่อให้องค์กรเดินไปข้างหน้าตามหลักธรรมที่ยึดถือปฏิบัติวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ก็บรรลุความสำเร็จ โดยมองไปข้างหน้า และกำหนดเป้าหมายให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร พร้อมกับพัฒนาตนเองและลงมือทำตามแผนงาน ปรับปรุงงานอยู่เสมอ รวมถึงผลักดันทีมงานให้ความรู้ ความเข้าใจ และลงมือทำอย่างมืออาชีพ พัฒนาจนเป็นชำนาญการ

วิเชียร คงคุ้ม (เมื่อวันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2566) ให้สัมภาษณ์ว่า การกำหนดวิสัยทัศน์และการบริหารงานของหน่วยงานนั้น ต้องกำหนดอยู่บนพื้นฐานของความต้องการของประชาชน และมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ พยายามที่จะบริหารงานให้เป็นประโยชน์ต่อท้องถิ่น แต่การบริหารงานของเทศบาลตำบลยังไม่เป็นตามวิสัยทัศน์ที่วางไว้

อัจจิมา ช่วยหนู (เมื่อวันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2566) ให้สัมภาษณ์ว่า เนื่องมาจากปัญหาและอุปสรรคในหลายๆ เรื่อง เช่น กฎ ระเบียบ ข้อกฎหมาย และงบประมาณ จึงทำให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลแต่ล่ะแห่งไม่สามารถที่จะพัฒนาท้องถิ่นให้เป็นไปตามเป้าหมาย รวมไปถึงการติดต่อสื่อสารและทำความเข้าใจกับประชาชนยังไม่ดี ดังนั้นในการให้ความรู้เกี่ยวกับวิสัยทัศน์และบริหารงานต้องยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม จึงจะทำให้การบริหารเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ชุมชน

สรุปได้ว่า วิสัยทัศน์ของผู้นำ ต้องมองกว้าง มองไกล มองลึก และมองรอบ การกำหนดวิสัยทัศน์ ต้องไปตามความต้องการของประชาชนในพื้นที่อย่างแท้จริงมีวางแผนในการทำงานในมุมมองหรือทิศทางที่จะให้เป็นไปได้ตามเป้าหมายขององค์กร ยึดหลักธรรมว่าจะไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ให้บรรลุตามเป้าหมาย ให้ความรู้เกี่ยวกับวิสัยทัศน์และบริหารงานโดยยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม จึงจะทำให้การบริหารเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ชุมชน

ประเด็นที่ 2 ตามทัศนะของท่านการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธของผู้บริหารเทศบาลตำบลเกาะทวด ตำบลเกาะทวด อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านวิธุโร (การบริหาร) ควรเป็นอย่างไร

พระครูสิริธรรมาภิรัต, ผศ.ดร. (เมื่อวันที่ 8 กุมภาพันธ์ 2566) ให้สัมภาษณ์ว่า ในส่วนของด้าน วิธุโร คือ การบริหารตามหลักพุทธนั้นพระพุทธเจ้าบริหารอย่างไรในการเผยแผ่ถึงจะสำเร็จ ภายในระยะเวลาไม่กี่เดือน สามารถนำคนที่ไม่นับถือพระพุทธศาสนาเลย ไม่เคยรู้จักพระพุทธศาสนาเลย มาบวชเป็นจำนวนมาก ในระยะเวลา 9 เดือน และยังมีผู้ประกาศตน เป็นแสน ๆ คน ด้วยการบริหารจัดการหลักการบริหารของพระพุทธเจ้าสอดคล้องกับ การบริหารในยุคสมัยใหม่แนวคิดและทฤษฎี Luther Gulick Planning การวางแผน ผู้นำจะต้องรู้จักวางแผน อย่าเช่นพระพุทธเจ้า ท่านวางแผน ว่าหลังจากตรัสรู้แล้ว จะไปเผยแผ่แก่ใคร ที่ไหน สอนใคร เรื่องอะไร จึงทำให้สามารถเผยแผ่

พระพุทธศาสนาสำเร็จได้ ผู้นำจะต้องวางแผน ทั้งระยะสั้น ระยะกลาง ระยะยาว พระพุทธเจ้าท่านทรงวางแผนระยะยาว โดยไม่มอบอำนาจ ในการบริหารพระพุทธศาสนาให้แก่ใครแต่มอบไว้แก่คณะสงฆ์ ในส่วนระยะสั้น พระองค์บวชให้กับสาวกเอง พอระยะต่อมาระยะกลาง ก็ให้สาวกเป็นผู้บวช ต่อมาไม่มอบอำนาจให้กับสาวกแล้ว แต่มอบให้กับคณะสงฆ์นั้นคือ การวางแผน Organizing การจัดองค์การ เป็นการกำหนดโครงสร้างขององค์การ โดยพิจารณาให้เหมาะสมกับงานผู้นำจะต้องบริหารจัดการองค์กรให้ดีว่าจะบริหารจัดการองค์กรอย่างไร ในเชิงราบหรือเชิงดิ่ง มีการตัวบุคคลให้ถูกต้องกับงาน ถ้าคนไม่เหมาะสมกับงาน การจัดการองค์กรก็เป็นไปได้ยาก Staffing การจัดบุคลากรปฏิบัติงานเป็น เรื่องที่เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การนั่นเอง ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรมาปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพควรวางโครงสร้างการบริหารจัดการอย่างไร ในการสรรหา บรรจุ คัดกรอง ในส่วนของพระพุทธเจ้า ใช้คำว่า "กลั่นกรอง และกล่อมเกลา" การคัดคนเข้าสู่องค์กร ต้องมีการคัดเลือกบุคคลที่มีคุณภาพ คัดเลือกมาแล้ว จะต้องมีการกล่อมเกลา เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีคุณภาพ และมีการควบคุมบุคคลากร เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ปฏิบัติผิดกฎ กติกา ขององค์กร มีกระบวนการคัดออก ควบคุม กำจัด บุคคลที่ไม่เหมาะสม มีมาตรการในการลงโทษ Directing สายการบังคับบัญชา หากไม่มีความชัดเจน ทำให้การบริหารจัดการองค์กรเป็นไปได้ยาก Coordinating การประสานงานเป็นการประสานให้ส่วนต่างๆ ของกระบวนการทำงานมีความต่อเนื่องกัน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และราบรื่น Reporting การรายงานเป็นกระบวนการและเทคนิคของการแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาตามชั้นได้ทราบถึงผลการปฏิบัติงานทุกงานที่มอบหมาย มีผลเป็นอย่างไร ทำให้การประเมิน การปฏิบัติงาน ขององค์กรมีประสิทธิภาพ ต้องมีการประชุมประจำเดือน ประจำปี Budgeting การงบประมาณ เป็นภารกิจที่เกี่ยวกับการวางแผนการทำบัญชีการควบคุมเกี่ยวกับการเงินและการคลัง

รศ.ดร.เดชชาติ ตรีทรัพย์ (เมื่อวันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2566) ให้สัมภาษณ์ว่า เทศบาลตำบลทุกแห่งมีโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจนอยู่แล้ว มีการแบ่งตามสายงาน ยึดหลักกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ มีความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ในทุกขั้นตอนของการบริหารงาน การบริหารควรยึดถือประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลักไม่ควรเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว และควรยึดหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี หรือหลักธรรมาภิบาลเป็นหลักในการบริหารงาน เน้นการบริหารอย่างเป็นระบบตามได้แยกเป็นงานส่วนต่างๆ และสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่ในการพัฒนาระบบสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐาน สร้างสังคมให้ปลอดจากสิ่งเสพติดทุกชนิด มีการสร้างระบบการบริหารจัดที่ดี มีการบริหารงานอย่างเป็นระบบ ยึดถือ กฎ ระเบียบ และข้อบังคับต่างๆ ตามหลักกฎหมาย โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการวางแผนการตรวจสอบเพื่อความโปร่งใสในการบริหารและการปกครอง

พระครูบริหารสังฆกิจ (เมื่อวันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2566) ให้สัมภาษณ์ว่า ควรศึกษาปัญหาขององค์กรและความต้องการของประชาชน เพื่อแก้ไขปัญหาให้ครอบคลุมทุกปัญหา อบบรมพัฒนาพนักงานให้มีคุณภาพ แสดงทักษะ ความรู้ ความสามารถ ดึงศักยภาพในการทำงานได้อย่างเต็มที่ เพื่อความชำนาญงาน ความรู้ความเข้าใจในด้านวิสัยทัศน์ และด้านการสื่อสารการมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นการเรียนรู้สู่การพัฒนา เพื่อความเจริญก้าวหน้าแข็งแกร่งเติบโตอย่างยั่งยืนให้กับองค์กร ต่อบุคคล อนึ่งการมีบุคคลดี ที่มากความสามารถในคุณภาพอยู่ในองค์กรถือเป็นต้นทุนที่ดีขององค์กร ที่พร้อมเดินสู่เป้าหมายและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรร่วมกัน มีหลักเกณฑ์มาตรฐานการประเมินผลงาน และประเมินผลงานตามหลักเกณฑ์มาตรฐานนั้นอย่างเป็นธรรมตามแนวพระพุทธศาสนา การบริหารงานที่รู้ถึงปัญหาและวิธีแนวทางการแก้ปัญหาในงาน เข้าใจในเนื้องานและหลักงานบริหารงาน สามารถเข้าใจถึงจิตใจผู้คนและวิธีการบริหารคนสามารถนำพาทีมงานเพื่อบรรลุถึงเป้าหมายขององค์กรได้เป็นอย่างดี

วิเชียร คงคุ้ม (เมื่อวันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2566) ให้สัมภาษณ์ว่า เทศบาลตำบลทุกแห่งมีโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจนอยู่แล้ว มีการแบ่งตามสายงาน ยึดหลักกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ มีความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ในทุกขั้นตอนของการบริหารงาน การบริหารควรยึดถือประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลักไม่ควรเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว

อัจจิมา ช่วยหนู (เมื่อวันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2566) ให้สัมภาษณ์ว่า ควรมีการบริหารงานอย่างเป็นระบบ ยึดถือ กฎ ระเบียบ และข้อบังคับต่างๆ ตามหลักกฎหมาย โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการวางแผนการตรวจสอบเพื่อความโปร่งใสในการบริหารและการปกครอง

สรุปได้ว่า การบริหารของพระพุทธเจ้าสอดคล้องกับ การบริหารในยุคสมัยใหม่แนวคิดและทฤษฎี POSDCoRB องค์กรมีโอการประสบผลสำเร็จบรรลุเป้าหมาย ใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่า ถูกที่ถูกงานการประสานงานระหว่างหน่วยงานมีความสะดวกจัดเตรียมงบประมาณสนับสนุนแต่ละส่วนได้อย่างเหมาะสม การบริหารควรยึดถือประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลักไม่ควรเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว และควรยึดหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการวางแผนการตรวจสอบเพื่อความโปร่งใสในการบริหารส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กรเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมีความโปร่งใสเกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรและประชาชน

ประเด็นที่ 3 ตามทัศนะของท่านการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธของผู้บริหารเทศบาลตำบลเกาะทวด ตำบลเกาะทวด อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านนิสสยสัมปันโน (การมีมนุษยสัมพันธ์) ควรเป็นอย่างไร

พระครูสิริธรรมาภิรัต, ผศ.ดร. (เมื่อวันที่ 8 กุมภาพันธ์ 2566) ให้สัมภาษณ์ว่า ด้านมนุษย์สัมพันธ์ ด้านนี้มีความสำคัญเป็นอย่างมาก ผู้นำจะต้องมีจะต้องมี Connection เครือข่าย ผู้นำไม่สามารถดำเนินการได้เพียงลำพัง “ปรารถนาสิ่งใดในปฐพี เอาไม่ตรีแลกได้ดั่งใจนึก” การมีเครือข่าย

เยอะ ผู้นำก็ไม่ต้องทำงานเอง อาศัยความร่วมมือของเครือข่ายตามหลักพระพุทธศาสนาการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ คือ การใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ทาน การให้ การเสียสละ การแบ่งปันเพื่อประโยชน์แก่คนอื่น ช่วยปลูกฝังให้เป็นคนที่ไม่เห็นแก่ตัว แบ่งปันกัน ปิยวาจา การพูดจาด้วยถ้อยคำไพเราะอ่อนหวาน จริงใจ ไม่พูดหยาบคายก้าวร้าว พูดในสิ่งที่เป็นประโยชน์ เหมาะกับกาลเทศะ พูดดีต่อกัน อัตถจริยา ช่วยเหลือกัน ผู้นำมีความจำเป็นอย่างมากที่จะต้องช่วยเหลือกิจการงานของคนในท้องถิ่นเพราะหากประชาชนเลือกเข้ามาแล้วไม่สามารถช่วยเหลือได้ก็ไม่มีประโยชน์ สมานัตตตา คือ การปฏิบัติตนเสมอต้นเสมอปลาย การทำตัวให้เข้ากันได้ เป็นเพื่อนร่วมทุกข์ร่วมสุขกัน ไม่เอาเปรียบ ร่วมเผชิญ และแก้ปัญหาเพื่อประโยชน์สุขร่วมกัน ไม่ถือเราถือเขา รู้จักผูกมิตรกับผู้อื่น เช่น ในยามที่ตนตกทุกข์ได้ยากก็ไม่ทอดทิ้งยังช่วยเหลือ ย่อมเกิดความสุข และความสามัคคีในหมู่คณะ

รศ.ดร.เดชชาติ ตรีทรัพย์ (เมื่อวันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2566) ให้สัมภาษณ์ว่า การทำกิจกรรมร่วมกันของเทศบาลตำบลกับประชาชน เช่น งานกีฬาหมู่บ้าน งานประจำปีของวัด งานวันผู้สูงอายุ ซึ่งจะเป็นการส่งเสริมความสามัคคีให้เกิดขึ้นกับประชาชนทุกกลุ่ม และทำให้การติดต่อกันกับประชาชนเป็นอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ไม่มีความห่างเหินระหว่างเทศบาลตำบลกับประชาชน รวมไปถึงการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างนายกเทศบาลตำบลกับประชาชน เพื่อให้ได้มาซึ่งความยอมรับนับถือความไว้วางใจ ควรสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในองค์กรก่อนเป็นอันดับแรก ปฏิบัติกับพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียม เมื่อความสามัคคีเกิดขึ้นในองค์กรแล้ว จะแผ่ขยายออกไปสู่ชุมชน การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างประชาชนกับองค์กรนั้น เกิดขึ้นได้จากการพูดคุย ลงพื้นที่ สร้างความเข้าใจ สร้างการมีส่วนร่วม สร้างความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้นกับประชาชนต่อนายกเทศบาลตำบล ในการที่จะพัฒนาท้องถิ่นให้เป็นไปตามความต้องการประชาชน

พระครูบริหารสังฆกิจ (เมื่อวันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2566) ให้สัมภาษณ์ว่า ผู้บริหารควรที่มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี มีหลักธรรมเมตตา ให้เกียรติ รับฟังความเห็นต่าง อย่างเป็นธรรม ให้การสื่อสารที่เป็นปิยวาจานั้นเป็นช่องทางที่สำคัญเพื่อนำไปสู่ความของสำเร็จต่างๆ ทั้งต่อตนเอง ผู้อื่น เพื่อนร่วมงาน ทั้งต่อองค์กรในทุกภาคส่วน การมีมนุษย์สัมพันธ์ที่เป็นปิยะวาจาที่ดี เป็นช่องทางการสื่อสารให้สอดคล้องกันกับการบรรลุเป้าหมายหรือวิสัยทัศน์ขององค์กร เพราะหากแม้ว่าเราปฏิบัติดี คิดดี เช่นไรก็ตาม แต่ถ้าหากขาดซึ่งการสื่อสารและมนุษย์สัมพันธ์ที่แล้ว ก็ไม่อาจสื่อสารได้ถึงเจตนารมณ์หรือความตั้งใจหรือความมุ่งมั่นต่อการปฏิบัติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้กับผู้เกี่ยวข้องได้รับรู้แล้ว ถ้าไม่สามารถทำได้ก็ไม่สามารถบรรลุถึงเป้าหมายตนเองของทีมงาน ความสัมพันธ์ที่ดี ให้ความรู้ ความเข้าใจ สร้างเชื่อถือ ความเชื่อมั่นศรัทธาในองค์กรให้แก่ทีมงานและนำพาทีมงานบรรลุถึงเป้าหมายขององค์กรได้อย่างราบรื่น

วิเชียร คงคุ้ม (เมื่อวันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2566) ให้สัมภาษณ์ว่า ควรมีการลงพื้นเพื่อพบปะกับประชาชนในพื้นที่อย่างต่อเนื่อง และจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสามัคคี สร้างให้เกิดจิตสาธารณะร่วมกัน

ในการแก้ไข้ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นท้องถิ่น อันที่จะนำไปสู่การเคารพนับถือจากพนักงานและประชาชน สื่อสารกับประชาชนให้ทราบบทบาทหน้าของตนเพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมกันแก้ปัญหาของท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

อัจจิมา ช่วยหนู (เมื่อวันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2566) ให้สัมภาษณ์ว่า ควรมีการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างนายกเทศบาลตำบลกับประชาชน เพื่อให้ได้มาซึ่งความยอมรับนับถือความไว้วางใจ สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข คือ การมีวาจาสุภาพอ่อนโยน มีกิริยาที่สุภาพ พูดจาไพเราะ มีน้ำใจที่จะช่วยเหลือผู้อื่น คือเป็นผู้ที่มีจิตสาธารณะ มีความรับผิดชอบในการกระทำ

สรุปได้ว่า ผู้บริหารควรที่มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี มีหลักธรรมเมตตา ให้เกียรติ รับฟังความเห็นต่าง อย่างเป็นธรรม ตามหลักพระพุทธศาสนาการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ คือ การใช้หลักสังคหวัตถุ 4 การส่งเสริมความสามัคคีให้เกิดขึ้นกับประชาชนทุกกลุ่ม และทำให้การติดต่อกันกับประชาชนเป็นอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความสัมพันธ์ระหว่างประชาชนกับองค์กรนั้น เกิดขึ้นได้จากการพูดคุย ลงพื้นที่ สร้างความเข้าใจ สร้างการมีส่วนร่วมสร้างให้เกิดจิตสาธารณะร่วมกันในการแก้ไข้ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นท้องถิ่น อันที่จะนำไปสู่การเคารพนับถือจากพนักงานและประชาชน

ตารางที่ 4.6 สรุปผลการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธของผู้บริหารเทศบาลตำบลเกาะทวดตำบลเกาะทวด อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านจักขุมา (วิสัยทัศน์)

ลำดับ	รายชื่อ	สรุปบทสัมภาษณ์
1	พระครูสิริธรรมาภิรัต, ผศ.ดร.	- วิสัยทัศน์ของผู้นำ ต้องมองกว้าง มองไกล มองลึก และมองรอบ มองกว้าง คือ มองภาพรวมในการพัฒนาหมู่บ้านในเขตพื้นที่รับผิดชอบ มองไกล ก็คือ มองกาลไกล อย่ามองแค่ว่าวันนี้ เดือนนี้ ปีนี้ แต่ควรมองไปถึงอนาคตข้างหน้า ว่าเราจะพัฒนาอะไร มองลึก คือ การเจาะปัญหาในแต่ละประเด็น โดยเฉพาะประเด็นสำคัญ มองรอบ คือ มองให้รอบด้าน มองให้รอบคอบ
2	รศ.ดร.เดชชาติ ตรีทรัพย์	- ในการกำหนดวิสัยทัศน์ของเทศตำบลนั้น สังคมชุมชนต้องน่าอยู่ ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีความรู้คู่คุณธรรม เศรษฐกิจมั่นคง ชุมชนเข้มแข็ง ปลอดยาเสพติด อนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และต้องไปตามความต้องการของประชาชนในพื้นที่อย่างแท้จริง
3	พระครูบริหารสังฆกิจ	- ควรวางแผนในการทำงานในมุมมองหรือทิศทางที่จะให้เป็นไปได้ตามเป้าหมายขององค์กร ยึดหลักธรรมว่าจะไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ให้บรรลุ

4	นายวิเชียร คงคุ้ม	- การกำหนดวิสัยทัศน์และการบริหารงานของหน่วยงานนั้น ต้องกำหนดอยู่บนพื้นฐานของความต้องการของประชาชน และ มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ พยายามที่จะบริหารงานให้เป็นประโยชน์ต่อท้องถิ่น
5	นางอัจจิมา ช่วยหนู	- การให้ความรู้เกี่ยวกับวิสัยทัศน์และบริหารงานต้องยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม จึงจะทำให้การบริหารเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ชุมชน

ตารางที่ 4.7 สรุปผลการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธของผู้บริหารเทศบาลตำบลเกาะทวดตำบลเกาะทวด อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านวิธุโร (การบริหาร)

ลำดับ	รายชื่อ	สรุปบทสัมภาษณ์
1	พระครูสิริธรรมาภิรัต, ผศ.ดร.	- การบริหารของพระพุทธเจ้าสอดคล้องกับ การบริหารในยุคสมัยใหม่แนวคิดและทฤษฎี Luther Gulick POSDCoRB องค์กรมีโอการประสบผลสำเร็จบรรลุเป้าหมาย ใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่า ถูกที่ถูกงานการประสานงานระหว่างหน่วยงานมีความสะดวกจัดเตรียมงบประมาณสนับสนุนแต่ละส่วนได้อย่างเหมาะสม
2	รศ.ดร.เดชชาติ ตรีทรัพย์	- เทศบาลตำบลทุกแห่งมีโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจนอยู่แล้ว มีการแบ่งตามสายงาน ยึดหลักกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ มีความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ในทุกขั้นตอนของการบริหารงาน การบริหารควรยึดถือประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลักไม่ควรเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว และควรยึดหลักธรรมาภิบาล
3	พระครูบริหารสังฆกิจ	- ควรศึกษาปัญหาขององค์กรและความต้องการของประชาชน เพื่อแก้ไขปัญหาให้ครอบคลุมทุกปัญหา อบรมพัฒนาพนักงานให้มีคุณภาพ แสดงทักษะ ความรู้ความสามารถ ดึงศักยภาพในการทำงานได้อย่างเต็มที่
4	นายวิเชียร คงคุ้ม	- เทศบาลตำบลทุกแห่งมีโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจนอยู่แล้ว มีการแบ่งตามสายงาน ยึดหลักกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ มีความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ในทุกขั้นตอนของการบริหารงาน การบริหารควรยึดถือ

		ประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลักไม่ควรเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว
5	นางอัจจิมา ช่วยหนู	- ควรมีการบริหารงานอย่างเป็นระบบ ยึดถือ กฎระเบียบ และข้อบังคับต่างๆ ตามหลักกฎหมาย โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการวางแผนการตรวจสอบเพื่อความโปร่งใสในการบริหาร

ตารางที่ 4.8 สรุปผลการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธของผู้บริหารเทศบาลตำบลเกาะทวดตำบลเกาะทวด อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านนิสสยสัมปันโน (การมีมนุษยสัมพันธ์)

ลำดับ	รายชื่อ	สรุปบทสัมภาษณ์
1	พระครูสิริธรรมาภิรัต, ผศ.ดร.	- ผู้นำจะต้องมีจะต้องมีเครือข่าย ผู้นำไม่สามารถดำเนินการได้เพียงลำพัง การมีเครือข่ายเยอะ ผู้นำก็ไม่ต้องทำงานเอง อาศัยความร่วมมือของเครือข่ายตามหลักพระพุทธศาสนาการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ คือ การใช้หลักสังคหวัตถุ 4
2	รศ.ดร.เดชชาติ ตรีทรัพย์	- การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างนายกเทศบาลตำบลกับประชาชน เพื่อให้ได้มาซึ่งความยอมรับนับถือความไว้วางใจ ควรสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในองค์กร เมื่อความสามัคคีเกิดขึ้นในองค์กรแล้ว จะแผ่ขยายออกไปสู่ชุมชน การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างประชาชนกับองค์กรนั้น
3	พระครูบริหารสังฆกิจ	- ผู้บริหารควรที่มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี มีหลักธรรมเมตตา ให้เกียรติ รับฟังความเห็นต่าง อย่างเป็นธรรม เป็นช่องทางที่สำคัญเพื่อนำไปสู่ความของสำเร็จต่างๆ
4	นายวิเชียร คงคุ้ม	- ควรมีการลงพื้นเพื่อพบปะกับประชาชนในพื้นที่อย่างต่อเนื่อง และจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสามัคคี สร้างให้เกิดจิตสาธารณะร่วมกันในการแก้ไข้ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นอันที่จะนำไปสู่การเคารพนับถือจากพนักงานและประชาชน
5	นางอัจจิมา ช่วยหนู	- ควรมีการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างนายกเทศบาลตำบลกับประชาชน เพื่อให้ได้มาซึ่งความยอมรับนับถือความไว้วางใจ สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

บทที่ 5
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธของผู้บริหารเทศบาลตำบลเกาะทวด ตำบลเกาะทวด อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช” ในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงผสานวิธี (Mixed Method) มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำตามแนวพุทธของผู้บริหารเทศบาลตำบลเกาะทวด ตำบลเกาะทวด อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช และ 2) เพื่อวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรค และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธของผู้บริหารเทศบาลตำบลเกาะทวด ตำบลเกาะทวด อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลเกาะทวด ตำบลเกาะทวด อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราชจำนวนประชากรทั้งหมด 5,198 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตาราง Krejcie และ Morgan จึงได้กลุ่มตัวอย่าง 358 คน ซึ่งผู้วิจัยทำการสำรวจ (Survey Research) และเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) และแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ เพื่อหาค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และข้อมูลเชิงคุณภาษณ์ใช้การวิเคราะห์เชิงพรรณนา ซึ่งสามารถสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธของผู้บริหารเทศบาลตำบลเกาะทวด ตำบลเกาะทวด อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช” นั้น พอสรุปได้ดังนี้

5.1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. จำแนกตามเพศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 203 คน คิดเป็นร้อยละ 56.70 และเพศชาย จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 43.30

2. จำแนกตามอายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุระหว่าง 46-60 ปี จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 36.59 รองลงมาอายุระหว่าง 31-45 ปี จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 27.65 อายุ 61 ปีขึ้นไป จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 24.58 และอายุระหว่าง 18-30 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 11.17

3. จำแนกตามระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาทางโลกในระดับมัธยมศึกษา/เทียบเท่า จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 37.33 รองลงมาคือ ระดับประถมศึกษา จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 30.73 ระดับอนุปริญญา/ปวส. จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 20.67 และระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 16.76

4. จำแนกตามอาชีพ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอาชีพเกษตรกรรม จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 33.52 รองลงมาคือ อาชีพรับจ้างทั่วไป จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 29.33 อาชีพธุรกิจ

ส่วนตัว/ค้าขาย จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 27.65 และอาชีพรับราชการ/รัฐวิสาหกิจ จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 9.50

5. จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 8,000 บาท จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 42.46 รองลงมาคือ รายได้ต่อเดือนระหว่าง 8,000–10,000 บาท จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 23.18 รายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,001-15,000 บาท จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 20.11 และรายได้ต่อเดือน 15,001 บาทขึ้นไป จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 14.25

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธของผู้บริหารเทศบาลตำบลเกาะทวด ตำบลเกาะทวด อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวม ดังนี้

การพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธของผู้บริหารเทศบาลตำบลเกาะทวด ตำบลเกาะทวด อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช **โดยรวมทั้ง 3 ด้าน** ซึ่งมีค่าแปลผลโดยรวมค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.37, S.D = 0.24) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุด พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านวิสัยทัศน์ (จักขุมา) ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.43, S.D = 0.23) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านการบริหาร (วิธุโร) ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.36, S.D = 0.31) อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ (นิสสยสัมปันโน) ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.31, S.D = 0.31) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

1. การพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธของผู้บริหารเทศบาลตำบลเกาะทวด ตำบลเกาะทวด อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช **ด้านวิสัยทัศน์ (จักขุมา)** ซึ่งมีค่าแปลผลโดยรวมค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.43, S.D = 0.23) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุด พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อที่ 6 ที่ว่าเป็นผู้ที่มุ่งมั่นในการแก้ไข้ปัญหาความทุกข์ร้อนของประชาชนในพื้นที่ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.46, S.D = 0.50) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ข้อที่ 4 ที่ว่ามีการจัดอบรมสัมมนาแก่พนักงานเพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.44, S.D = 0.51) อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อที่ 5 ที่ว่าเป็นผู้ที่แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการผลักดันการพัฒนาอย่างจริงจัง ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.37, S.D = 0.51) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

2. การพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธของผู้บริหารเทศบาลตำบลเกาะทวด ตำบลเกาะทวด อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช **ด้านการบริหาร (วิธุโร)** ซึ่งมีค่าแปลผลโดยรวมค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.36, S.D = 0.31) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุด พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อที่ 8 ที่ว่าเปิดโอกาสให้ประชาชนสามารถเข้าไปตรวจสอบการบริหารงาน ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.43, S.D = 0.56) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ข้อที่ 3 ที่ว่ามีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนที่ได้วางไว้ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.41, S.D = 0.56) อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อที่ 6 ที่ว่ามีความมุ่งมั่นในการพัฒนาท้องถิ่นให้เป็นไปตามความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.30, S.D = 0.56) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

3. การพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธของผู้บริหารเทศบาลตำบลเกาะทวด ตำบลเกาะทวด อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช **ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ (นิสสยสัมปันโน)** ซึ่งมีค่าแปลผล

โดยรวมค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.31, S.D = 0.30) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุด พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อที่ 7 ที่ว่าเป็นผู้มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารกับหน่วยงานอื่น เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.38, S.D = 0.58) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ข้อที่ 1 ที่ว่ามีความคุ้นเคยและเป็นกันเองกับท่านในการพัฒนาท้องถิ่น ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.36, S.D = 0.54) อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อที่ 4 ที่ว่ามีสามารถสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นได้ เมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้น ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.21, S.D = 0.45) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

5.1.3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางส่งเสริมเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธของผู้บริหารเทศบาลตำบลเกาะทวด ตำบลเกาะทวด อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช ดังนี้

ด้านวิสัยทัศน์ (จักขุมา)

1. ควรศึกษาปัญหาและความต้องการของประชาชนให้เข้าใจเพื่อจะได้ แก้ปัญหาได้อย่างถูกต้องเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน3

2. ควรรับฟังความคิดเห็นของประชาชนจัดให้มีการให้ความรู้แก่ประชาชน ในเรื่องของการบริหารงาน การพัฒนาชุมชน

3. ควรกำหนดวิสัยทัศน์และนำมาใช้ในการผลักดันการพัฒนาอย่างจริงจัง

4. ควรมีการกำหนดแผนพัฒนาเพื่อแก้ไข้ปัญหาที่จะเกิดในอนาคตไว้อย่างเป็นระบบและสร้างความรู้ความเข้าใจให้ประชาชนในเข้าใจในแผนพัฒนา

ด้านการบริหาร (วิธุโร)

1. ควรจัดให้มีการอบรมเพื่อเพิ่มความรู้และเพิ่มประสบการณ์ในการบริหารงานให้แก่ผู้บริหาร

2. อยากให้มีการกระตือรือร้นในการทำงานมากกว่านี้ เอาจริงเอาจังกับการทำงาน และทำงานเพื่อประชาชนจริงๆ

3. ส่งเสริมบุคลากรด้านการปฏิบัติงานโดยจัดฝึกอบรมบุคลากร ให้ได้รับความรู้เพิ่มเติม และประสบการณ์ใหม่

4. ควรผลักดันให้เข้าร่วม การศึกษาดูงาน อบรม และสนับสนุนให้บุคลาการมีความรู้ความสามารถในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ (นิสสยสัมปันโน)

1. ควรลงพื้นที่พบปะประชาชนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อรับฟังความคิดเห็นของประชนในพื้นที่

2. อยากให้เป็นผู้ที่มีความสัมพันธ์อันดีกับประชนในพื้นที่และสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน

3. ส่งเสริมการมีกิจกรรมร่วมกัน ให้บุคลากรมีการพบปะสังสรรค์ เสริมสร้างสัมพันธ์ไมตรีกับประชาชนในท้องถิ่น

4. ควรผลักดันให้มีการแลกเปลี่ยนแนวความคิดและวิธีการทำงานซึ่งกันและกันระหว่างผู้บริหาร บุคลากรและประชาชน

สรุปผลเชิงคุณภาพ

1. ด้านวิสัยทัศน์ (จักขุมา) วิสัยทัศน์ของผู้นำ ต้องมองกว้าง มองไกล มองลึก และมองรอบ การกำหนดวิสัยทัศน์ ต้องไปตามความต้องการของประชาชนในพื้นที่อย่างแท้จริงมีวางแผนในการทำงานในมุมมองหรือทิศทางที่จะให้เป็นไปได้ตามเป้าหมายขององค์กร ยึดหลักธรรมว่าจะไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ให้บรรลุตามเป้าหมาย ให้ความรู้เกี่ยวกับวิสัยทัศน์และบริหารงานโดยยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม จึงจะทำให้การบริหารเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ชุมชน

2. ด้านการบริหาร (วิธุโร) การบริหารของพระพุทธเจ้าสอดคล้องกับ การบริหารในยุคสมัยใหม่ แนวคิดและทฤษฎี POSDCoRB องค์กรมีโอการประสบผลสำเร็จบรรลุเป้าหมาย ใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่า ถูกที่ถูกงานการประสานงานระหว่างหน่วยงานมีความสะดวกจัดเตรียมงบประมาณสนับสนุนแต่ละส่วนได้อย่างเหมาะสม การบริหารควรยึดถือประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลักไม่ควรเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว และควรยึดหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการวางแผนการตรวจสอบเพื่อความโปร่งใสในการบริหารส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กรเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมีความโปร่งใสเกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรและประชาชน

3. ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ (นิสสยสัมปันโน) ผู้บริหารควรที่มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี มีหลักธรรมเมตตา ให้เกียรติ รับฟังความเห็นต่าง อย่างเป็นธรรม ตามหลักพระพุทธศาสนาการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ คือการใช้หลักสังคหวัตถุ 4 การส่งเสริมความสามัคคีให้เกิดขึ้นกับประชาชนทุกกลุ่ม และทำให้การติดต่อกันกับประชาชนเป็นอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความสัมพันธ์ระหว่างประชาชนกับองค์กรนั้น เกิดขึ้นได้จากการพูดคุย ลงพื้นที่ สร้างความเข้าใจ สร้างการมีส่วนร่วมสร้างให้เกิดจิตสาธารณะร่วมกันในการแก้ไข้ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นท้องถิ่น อันที่จะนำไปสู่การเคารพนับถือจากพนักงานและประชาชน

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธของผู้บริหารเทศบาลตำบลเกาะทวด ตำบลเกาะทวด อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช” ผู้วิจัยได้นำผลที่พบจากการวิจัยมาอภิปรายเชื่อมโยงทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเด็นดังต่อไปนี้

5.2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธของผู้บริหารเทศบาลตำบลเกาะทวด ตำบลเกาะทวด อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช ดังนี้

ผลการศึกษา พบว่า การพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธของผู้บริหารเทศบาลตำบลเกาะทวด ตำบลเกาะทวด อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก อภิปรายผลได้ว่า ประชาชนในเทศบาลตำบลเกาะทวด ตำบลเกาะทวด อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของนายกเทศบาลตำบลเกาะทวด ตำบลเกาะทวด อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช ในด้านต่างๆ อยู่ในเกณฑ์ที่ดี ซึ่งถือว่าเป็นบทบาทของผู้บริหารในการการพัฒนาชุมชน สามารถช่วยเหลือชุมชนและช่วยลดปัญหาของชุมชนได้ มีความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่น

ทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของการทำงานอย่างเหมาะสมการกำหนดวิสัยทัศน์ต้องเป็นไปเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืนให้มีความเข้มแข็งตอบสนองความต้องการของประชาชนของแต่ล่ะท้องถิ่นได้อย่างเป็นรูปธรรม เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนในการกำหนดวิสัยทัศน์ของท้องถิ่นด้วยเพื่อประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีความรู้คู่คุณธรรม เศรษฐกิจมั่นคง ชุมชนเข้มแข็ง ปลอดยาเสพติด อนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และต้องไปตามความต้องการของประชาชนในพื้นที่อย่างแท้จริง การบริหารควรยึดถือประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลักไม่ควรเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว และควรยึดหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการวางแผนการตรวจสอบเพื่อความโปร่งใสในการบริหารส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กรเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมีความโปร่งใสเกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรและประชาชน มีการส่งเสริมความสามัคคีให้เกิดขึ้นกับประชาชนทุกกลุ่ม และทำให้การติดต่อกันกับประชาชนเป็นอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความสัมพันธ์ระหว่างประชาชนกับองค์กรนั้น เกิดขึ้นได้จากการพูดคุย ลงพื้นที่ สร้างความเข้าใจ สร้างการมีส่วนร่วมสร้างให้เกิดจิตสาธารณะร่วมกันในการแก้ไข้ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นท้องถิ่น อันที่จะนำไปสู่การเคารพนับถือจากพนักงานและประชาชน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **สมบูรณ์ สยามนิกร** (2564, หน้า 89-93) ได้วิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน)” ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) โดยรวมทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านวิสัยทัศน์ (จักขุมา) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านการบริหาร (วิธูโร) ส่วน ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ (นิสสยสัมปันโน) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ

1) ด้านวิสัยทัศน์ (จักขุมา) พบว่า การพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธของผู้บริหารเทศบาลตำบลเกาะทวด ตำบลเกาะทวด อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านวิสัยทัศน์ (จักขุมา) อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า ประชาชน มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารในเทศบาลตำบล ในด้านวิสัยทัศน์ (จักขุมา) กล่าวคือ เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อความกินดีอยู่ดีของประชาชนในพื้นที่ กำหนดแผนพัฒนาเพื่อแก้ไข้ปัญหาที่จะเกิดในอนาคตไว้อย่างเป็นระบบ เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ในการพิจารณาวิธีหรือทางเลือกในการปฏิบัติงาน เป็นผู้ที่มุ่งมั่นในการแก้ไข้ปัญหาความทุกข์ร้อนของประชาชน การกำหนดวิสัยทัศน์ ได้กำหนดจากความต้องการของประชาชนในพื้นที่อย่างแท้จริงทำให้เป็นที่พอใจของประชาชน สอดคล้องกับงานวิจัยของ **ศิริพงศ์ หนูนารถ** (2562, หน้า 109-113) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “บทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารในเทศบาลตำบลชะมาย อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช” ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นที่มีต่อบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารในเทศบาลตำบลชะมาย อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดย เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ (นิสสยสัมปันโน) มีค่าเฉลี่ย สูงสุดรองลงมาคือ ด้านวิสัยทัศน์ (จักขุมา) ส่วน ด้านการบริหาร (วิธูโร) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ

(1) **ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด** ได้แก่ ข้อที่ 6 ที่ว่าเป็นผู้ที่มุ่งมั่นในการแก้ไข้ปัญหาความทุกข์ร้อนของประชาชนในพื้นที่ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.46, S.D = 0.50) อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า ผู้นำของเทศบาลตำบล เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลมีการกำหนดแผนพัฒนาเพื่อแก้ไข้ปัญหาที่จะเกิดในอนาคตไว้อย่างเป็นระบบเมื่อเกิดปัญหาขึ้นสามารถรับมือกับปัญหาได้อย่างทันถ่วงทีทำให้ประชาชนมีความเชื่อมั่น ซึ่งสอดคล้องกับคำให้สัมภาษณ์ของ **พระครูสิริธรรมาภิรัต, ผศ.ดร.** กล่าวว่า ผู้นำ ต้องมองกว้าง มองไกล มองลึกและมองรอบ มองกว้างก็คือมองภาพรวมในการพัฒนาหมู่บ้านในเขตพื้นที่รับผิดชอบ และสอดคล้องกับคำให้สัมภาษณ์ของ **พระครูบริหารสังฆกิจ** กล่าวว่า ควรศึกษาปัญหาและความต้องการของประชาชนให้เข้าใจอย่างถ่องแท้ ให้ความรู้ของวิสัยทัศน์ขององค์กร แก่พนักงานทราบ เพื่อจะได้ร่วมช่วยกันแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้อง

(2) **ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด** ได้แก่ ข้อที่ 5 ที่ว่าเป็นผู้ที่แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการผลักดันการพัฒนาอย่างจริงจัง ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.37, S.D = 0.51) อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า ผู้นำของเทศบาลตำบล มีการวางแผนงานในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรโดยผู้นำมีการจัดอบรมสัมมนาแก่พนักงานเพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงานเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงานจริง ซึ่งสอดคล้องกับคำให้สัมภาษณ์ของ **พระครูบริหารสังฆกิจ** กล่าวว่า ผู้นำต้องกำหนดเป้าหมายให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร พร้อมกับพัฒนาตนเองและลงมือทำตามแผนงาน ปรับปรุงงานอยู่เสมอ รวมถึงผลักดันทีมงานให้ความรู้ ความเข้าใจ และลงมือทำอย่างมืออาชีพ พัฒนาจนเป็นชำนาญการ

2) ด้านการบริหาร (วิธูโร) พบว่า การพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธของผู้บริหารเทศบาลตำบลเกาะทวด ตำบลเกาะทวด อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการบริหาร (วิธูโร) อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า ประชาชนประชาชนมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของนายกองค์การ เทศบาลตำบล ไม่ว่าจะเป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนได้มามีส่วนร่วมในการบริหารงานของเทศบาลตำบล มีการบริหารจัดการงานด้านต่างๆ อย่างเป็นระบบ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนที่ได้วางไว้ มีความทุ่มเทในการบริหารงานเพื่อพัฒนาท้องถิ่นอย่างจริงจัง มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาท้องถิ่นให้เป็นไปตามความต้องการของประชาชน การบริหารงานยึดถือหลักความเป็นธรรมไม่แบ่งพรรคแบ่งพวกการบริหารงานเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว สอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระครูวีรกิจโสภณ** (2560, หน้า 117-118) ได้วิจัยเรื่อง“ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช” ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านวิสัยทัศน์ (จักขุมา) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการบริหาร (วิธุโร) ส่วนด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ (นิสสยสัมปันโน) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางส่งเสริมภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช คือ จัดให้มีการอบรมเพื่อเพิ่มความรู้และเพิ่มประสบการณ์ในการบริหารงานให้แก่

ผู้บริหาร อยากให้มีการกระตือรือร้นในการทำงานมากกว่านี้ เอาจริงเอาจังกับการทำงาน และทำงานเพื่อประชาชนจริง ๆ

(1) **ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด** ได้แก่ ข้อที่ 8 ที่ว่าเปิดโอกาสให้ประชาชนสามารถเข้าไปตรวจสอบการบริหารงาน ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.43, S.D = 0.56) อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า ผู้นำของเทศบาลตำบล มีความเป็นห่วงเป็นใยประชาชนอย่างจริงใจมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาท้องถิ่นให้เป็นไปตามความต้องการของประชาชน จึงทำให้ประชาชนมีความพึงพอใจ ซึ่งสอดคล้องกับคำให้สัมภาษณ์ของ **นางอัจจิมา ช่วยหนู** กล่าวว่า ควรมีการบริหารงานอย่างเป็นระบบ ยึดถือ กฎ ระเบียบ และข้อบังคับต่างๆ ตามหลักกฎหมาย โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการวางแผนการตรวจสอบเพื่อความโปร่งใสในการบริหารและการปกครอง

(2) **ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด** ได้แก่ ข้อที่ 6 ที่ว่ามีความมุ่งมั่นในการพัฒนาท้องถิ่นให้เป็นไปตามความต้องการของประชาชนในพื้นที่ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า ผู้นำของเทศบาลตำบล ปฏิบัติหน้าที่โดยใช้ความคิดอย่างรอบคอบเพื่อประโยชน์ของประชาชน เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมไม่ปฏิบัติหน้าที่โดยเลือกที่รักมักที่ชังมุ่งมั่นในการพัฒนาท้องถิ่นให้เป็นไปตามความต้องการของประชาชน ซึ่งสอดคล้องกับคำให้สัมภาษณ์ของ **รศ.ดร.เดชชาติ ตรีทรัพย์** กล่าวว่า ว่า เทศบาลตำบลทุกแห่งมีโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจนอยู่แล้ว มีการแบ่งตามสายงาน ยึดหลักกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ในทุกขั้นตอนของการบริหารงาน การบริหารควรยึดถือประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลักไม่ควรเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว

3) ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ (นิสสยสัมปันโน) พบว่า การพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธของผู้บริหารเทศบาลตำบลเกาะทวด ตำบลเกาะทวด อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ (นิสสยสัมปันโน) อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า ประชาชนมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารในเทศบาลตำบล ไม่ว่าจะเป็นเรื่อง ความคุ้นเคยและเป็นกันเองกับประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น เป็นผู้ที่มีความสัมพันธ์อันดีกับประชนในพื้นที่และสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน เป็นผู้ที่รับฟังความคิดของผู้อื่นเสมอ สามารถบริหารงานร่วมกับผู้อื่นได้ โดยไม่เลือกปฏิบัติ ให้ความสำคัญกับงานด้านสังคม เช่น ส่งเสริมการรวมกลุ่ม เพื่อสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ลงพื้นที่พบปะประชาชนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อรับฟังความคิดเห็นของประชนในพื้นที่ สามารถสร้างความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้นในชุมชนและได้รับความยอมรับถือจากประชาชน สอดคล้องกับงานวิจัยของ **จิดาภา เร่งมีศรีสุข** (2560, หน้า 112-131) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “พุทธภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองท้องถิ่น เพื่อการสร้างการมีส่วนร่วม เชิงบูรณาการ ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ผลการวิจัย พบว่า 1. ระดับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เชิงบูรณาการ ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านคุณลักษณะภาวะผู้นำเพื่อสร้างการมีส่วนร่วมตามหลักสังคหวัตถุ 4 อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 รองมา ด้านคุณลักษณะภาวะผู้นำตามหลักปาปณิกธรรม 3 อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การสร้างการมี

ส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 และ จากสังเคราะห์ประเด็น สภาพปัญหาผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองท้องถิ่น เพื่อการสร้างการมีส่วนร่วมเชิงบูรณาการ ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มี 2 ประเด็น สำคัญ ได้แก่ 1) สภาพปัญหาในการสร้างการมีส่วนร่วมของผู้บริหารควรสร้างการมีส่วนร่วมในการทำงานของบุคลากร ประกอบด้วย 5 ประเด็นสำคัญ ในด้านการระดมความคิด การวางแผน การลงมือทำ การติดตามประเมินผล และการสร้างแรงจูงใจให้ทุกฝ่ายของเทศบาลร่วมกันพัฒนาชุมชนได้อย่างรอบคอบรอบด้าน หลักพุทธธรรมที่เหมาะสมสำหรับการสร้างพุทธภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองท้องถิ่น เพื่อการสร้างการมีส่วนร่วมเชิงบูรณาการ ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย 3 หลักธรรม สำคัญ ได้แก่ หลักปาปณิกธรรม 3 และหลักสังคหวัตถุ 4 และ หลักโลกบาลธรรม มีความเหมาะสมในการนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารความเป็นผู้นำของตน ผู้ที่อยู่ร่วมกันในองค์กรได้อย่างมีความสามัคคีมีความสุข มีพลัง และที่สำคัญทุกคนในท้องถิ่นต้องมีความละอายและเกรงกลัวต่อการทำไม่ดีเห็นประโยชน์ของส่วนร่วมมาก่อนประโยชน์ส่วนตนเสมอ

(1) **ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด** ได้แก่ ข้อที่ 7 ที่ว่าเป็นผู้มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารกับหน่วยงานอื่น เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.38, S.D = 0.58) อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า ประชาชนมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลตำบล ไม่ว่าจะเป็นเรื่อง ความคุ้นเคยและเป็นกันเองกับประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น เป็นผู้ที่มีความสัมพันธ์อันดีกับประชนในพื้นที่และสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน เป็นผู้ที่รับฟังความคิดของผู้อื่นเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับคำให้สัมภาษณ์ของ **พระครูสิริธรรมาภิรัต, ผศ.ดร.** กล่าวว่า ผู้นำจะต้องมีจะต้องมีเครือข่าย ผู้นำไม่สามารถดำเนินการได้เพียงลำพัง การมีเครือข่ายเยอะ ผู้นำก็ไม่ต้องทำงานเอง อาศัยความร่วมมือของเครือข่าย

(2) **ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด** ได้แก่ ข้อที่ 4 ที่ว่ามีสามารถสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นได้ เมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้น ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.21, S.D = 0.45) อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า ผู้นำของเทศบาลตำบล มีการวางแผนงานในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรโดยผู้นำมีการจัดอบรมสัมมนาแก่พนักงานเพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงานเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงานจริง ซึ่งสอดคล้องกับคำให้สัมภาษณ์ของ **รศ.ดร.เดชชาติ ตรีทรัพย์** กล่าวว่า ผู้นำควรสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในองค์กร เมื่อความสามัคคีเกิดขึ้นในองค์กรแล้ว จะแผ่ขยายออกไปสู่ชุมชน การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างประชาชนกับองค์กรนั้นและสอดคล้องกับคำให้สัมภาษณ์ของ **นายวิเชียร คงคุ้ม** กล่าวว่า ควรมีการลงพื้นเพื่อพบปะกับประชาชนในพื้นที่อย่างต่อเนื่อง และจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสามัคคี สร้างให้เกิดจิตสาธารณะร่วมกันในการแก้ไข้ความขัดแย้งที่เกิดขึ้น

5.2.2 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธของผู้บริหารเทศบาลตำบลเกาะทวด ตำบลเกาะทวด อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช ดังนี้

ผลการศึกษา พบว่า **ด้านวิสัยทัศน์ (จักขุมา)** ควรศึกษาปัญหาและความต้องการของประชาชนให้เข้าใจเพื่อจะได้ แก้ปัญหาได้อย่างถูกต้องเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน รับฟังความคิดเห็นของประชาชนจัดให้มีการให้ความรู้แก่ประชาชน ในเรื่องของการ

บริหารงาน การพัฒนาชุมชน กำหนดวิสัยทัศน์และนำมาใช้ในการผลักดันการพัฒนาอย่างจริงจัง มีการกำหนดแผนพัฒนาเพื่อแก้ไข้ปัญหาที่จะเกิดในอนาคตไว้อย่างเป็นระบบและสร้างความรู้ความเข้าใจให้ประชาชนในเข้าใจในแผนพัฒนา **ด้านการบริหาร (วิธุโร)** ควรจัดให้มีการอบรมเพื่อเพิ่มความรู้และเพิ่มประสบการณ์ในการบริหารงานให้แก่ผู้บริหาร เอาจริงเอาจังกับการทำงาน และทำงานเพื่อประชาชนจริง ๆ ส่งเสริมบุคลากรด้านการปฏิบัติงานโดยจัดฝึกอบรมบุคลากร ให้ได้รับความรู้เพิ่มเติม และประสบการณ์ใหม่ ผลักดันให้เข้าร่วม การศึกษาดูงาน อบรม และสนับสนุนให้บุคลาการมีความรู้ความสามารถในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ **ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ (นิสสยสัมปันโน)** ควรลงพื้นที่พบปะประชาชนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อรับฟังความคิดเห็นของประชนในพื้นที่ เป็นผู้ที่มีความสัมพันธ์อันดีกับประชนในพื้นที่และสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน ส่งเสริมการมีกิจกรรมร่วมกัน ให้บุคลากรมีการพบปะสังสรรค์เสริมสร้างสัมพันธ์ไมตรีกับประชาชนในท้องถิ่น ผลักดันให้มีการแลกเปลี่ยนแนวความคิดและวิธีการทำงานซึ่งกันและกันระหว่างผู้บริหาร บุคลากรและประชาชน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **สมบูรณ์ สยามนิกร** (2564, หน้า 89- 93) ได้วิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน)” ผลการวิจัยพบว่า ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขภาวะผู้นำตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) คือ ควรเพิ่มการจัดให้มีการอบรมเพื่อเติมความรู้และเพิ่มประสบการณ์ในการบริหารงานให้แก่ผู้บริหาร และพนักงานทุกระดับ ผู้บริหารควรพบปะพนักงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน ควรเป็นผู้ที่มีความสัมพันธ์อันดีกับพนักงานและสร้างการมีส่วนร่วมของพนักงานทุกภาคส่วน ควรศึกษาปัญหาและความต้องการของพนักงานให้เข้าใจเพื่อจะได้แก้ปัญหาได้อย่างถูกต้องเปิดโอกาสให้พนักงานได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ศิริพงศ์ หนูนารถ** (2562, หน้า 109-113) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “บทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารในเทศบาลตำบลชะมาย อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช” ผลการวิจัยพบว่า ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางส่งเสริมบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารในเทศบาลตำบลชะมาย อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช คือ จัดให้มีการอบรมเพื่อเพิ่มความรู้และเพิ่มประสบการณ์ในการบริหารงานให้แก่ผู้บริหาร ควรลงพื้นที่พบปะประชาชนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อรับฟังความคิดเห็นของประชนในพื้นที่ ควรเป็นผู้ที่มีความสัมพันธ์อันดีกับประชนในพื้นที่และสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน ควรศึกษาปัญหาและความต้องการของประชาชนให้เข้าใจเพื่อจะได้ แก้ปัญหาได้อย่างถูกต้องเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนที่ได้วางไว้ มีความทุ่มเทในการบริหารงานเพื่อพัฒนาท้องถิ่นอย่างจริงจัง มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาท้องถิ่นให้เป็นไปตามความต้องการของประชาชน การบริหารงานยึดถือหลักความเป็นธรรมไม่แบ่งพรรคแบ่งพวกการบริหารงานเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว

อภิปรายผลเชิงคุณภาพ

ด้านวิสัยทัศน์ (จักขุมา) พบว่า วิสัยทัศน์ของผู้นำ ต้องมองกว้าง มองไกล มองลึก และมองรอบ การกำหนดวิสัยทัศน์ ต้องไปตามความต้องการของประชาชนในพื้นที่อย่างแท้จริงมีวางแผนในการทำงานในมุมมองหรือทิศทางที่จะให้เป็นไปได้ตามเป้าหมายขององค์กร ยึดหลักธรรมว่าจะไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ให้บรรลุตามเป้าหมาย ให้ความรู้เกี่ยวกับวิสัยทัศน์และบริหารงานโดยยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม จึงจะทำให้การบริหารเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทางพระพุทธศาสนาที่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับตัวผู้บริหารหรือผู้นำในการบริหารนี้มากโดยมีคำส อนที่พูดถึงเกี่ยวกับลักษณะของผู้นำดังที่ปรากฏอยู่ใน ทุติยปาปณิกสูตร (อง.จตุกฺก.(ไทย) 21/157/203) ว่าผู้นำจะต้องประกอบด้วยลักษณะ ดังนี้ คือ 1) จักขุมา คือ เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มองสภาพเหตุการณ์ออกและจะวางแผนเตรียมรับ หรือรุกได้อย่างไร 2) วิธุโร คือเป็นผู้ชำนาญในงาน รู้จักวิธีการไม่บกพร่องในหน้าที่ที่ตนได้รับผิดชอบ 3) นิสสยสัมปันโน คือ เป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี และได้รับความเชื่อถือจากผู้อื่นในพระสูตรนี้แสดงให้เห็นว่า การเป็นผู้นำนั้น จะต้องเป็นผู้ประกอบด้วยปัญญา คือ มีหูตาไวและกว้างไกลสามารถจำแนกบุคคล และเหตุการณ์ออกว่าเป็นอย่างไร ซึ่งจะทำให้ผู้นำมีประสบการณ์มีความชำนาญในการปกครองเข้าใจบุคคลหรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี ซึ่งจะทำให้มีผู้สนับสนุนมากขึ้น แต่คุณสมบัติทั้ง 3 ประการนี้ มีระดับความสำคัญมากน้อยต่างกันไปตามระดับตำแหน่งหน้าที่ขององค์กร หรือหน่วยงานว่าเล็กหรือใหญ่ขนาดไหนหรือมี ความสำคัญเพียงใดโดยเฉพาะอย่างยิ่งแล้ว ผู้ปกครองรัฐ หรือผู้นำประเทศแล้วนับว่าเป็นองค์กรที่ใหญ่ ผู้นำหรือผู้บริหารจึงต้องมีคุณสมบัติครบถ้วน จึงจะสามารถยึดศรัทธาของผู้ใต้บังคับบัญชาไว้ได้ส่งผลให้ลูกน้องหรือผู้สนองงานมีความเชื่อมั่น นั่นย่อมเป็นสาเหตุที่จะนำไปสู่เป้าหมายเดียวกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านการบริหาร (วิธุโร) พบว่า การบริหารของพระพุทธเจ้าสอดคล้องกับ การบริหารในยุคสมัยใหม่แนวคิดและทฤษฎี POSDCoRB องค์กรมีโอการประสบผลสำเร็จบรรลุเป้าหมาย ใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่า ถูกที่ถูกงานการประสานงานระหว่างหน่วยงานมีความสะดวกจัดเตรียมงบประมาณสนับสนุนแต่ละส่วนได้อย่างเหมาะสม การบริหารควรยึดถือประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลักไม่ควรเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว และควรยึดหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการวางแผนการตรวจสอบเพื่อความโปร่งใสในการบริหารส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กรเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมีความโปร่งใสเกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรและประชาชน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ**ณรงค์ สินสวัสดิ์** (2521, หน้า 48-62) ได้กล่าวถึง คุณสมบัติของผู้นำที่สำคัญ ๆ ที่ผู้นำต้องรู้จุดมุ่งหมายและแนวทางที่จะพัฒนา คุณสมบัติอีกประการหนึ่งที่ผู้นำจะต้องมี คือ การมีนโยบายหรือแผนปฏิบัติงานที่จะก่อให้เกิดความสำเร็จ ผู้นำจะต้องรู้ว่า เป้าหมายในการพัฒนานั้น มุ่งหมายไปในแนวทางใด ตนควรจะแสดงบทบาทอย่างไรที่จะทำให้เป้าหมายเหล่านี้บรรลุผล เป้าหมายเหล่านี้จะเป็นจริงได้ถ้าหาก 1) มีวิธีการที่แน่นอน ชัดเจน เพื่อการบรรลุเป้าหมายนั้น 2) คนอื่นสามารถเข้าใจ หรืออธิบายให้

ผู้อื่นเข้าใจเป้าหมายและวิธีการนั้นๆได้ 3) คนอื่นๆ มีความเห็นด้วย และเข้าใจวิธีการนั้นๆ 4) ผู้นำต้องมั่นคงและจริงจังและพยายามทำเป้าหมายนั้นให้เป็นจริงขึ้นมา

ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ (นิสสยสัมปันโน) พบว่า ผู้บริหารควรที่มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี มีหลักธรรมเมตตา ให้เกียรติ รับฟังความเห็นต่าง อย่างเป็นธรรม ตามหลักพระพุทธศาสนาการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ คือ การใช้หลักสังคหวัตถุ 4 การส่งเสริมความสามัคคีให้เกิดขึ้นกับประชาชนทุกกลุ่ม และทำให้การติดต่อกันกับประชาชนเป็นอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความสัมพันธ์ระหว่างประชาชนกับองค์กรนั้น เกิดขึ้นได้จากการพูดคุย ลงพื้นที่ สร้างความเข้าใจ สร้างการมีส่วนร่วมสร้างให้เกิดจิตสาธารณะร่วมกันในการแก้ไขความขัดแย้งที่เกิดขึ้นท้องถิ่น อันที่จะนำไปสู่การเคารพนับถือจากพนักงานและประชาชนซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ **เรนซีส ไลเคริท** (Rensis Likert , 1967 p.172) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการซึ่งผู้นำจะต้องเข้าไปเกี่ยวข้องกับความคาดหวัง ค่านิยมและความสามารถในการติดต่อพบปะเจรจากัน ของบุคคล ที่จะเข้าไปเกี่ยวข้องด้วย ดังนั้นเพื่อจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ผู้นำต้องแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าควรสนับสนุนในความสามารถของเขา

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธของผู้บริหารเทศบาลตำบลเกาะทวด ตำบลเกาะทวด อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช”ผู้วิจัยขอเสนอประเด็นที่ควรกำหนดเป็นนโยบายเพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำไปใช้ดังต่อไปนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ และผู้ที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญกับการควรวางแผนในการทำงานในมุมมองหรือทิศทางที่จะให้เป็นไปได้ตามเป้าหมายขององค์กรอย่างเป็นระบบเพื่อให้เกิดความมั่นใจ มีความเชื่อมโยงสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และนโยบายขององค์กร

2. ควรยึดหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการวางแผนการตรวจสอบเพื่อความโปร่งใสในการบริหาร

3. ส่งเสริมความสามัคคีให้เกิดขึ้นกับประชาชนทุกกลุ่ม และทำให้การติดต่อกันกับประชาชนเป็นอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความสัมพันธ์ระหว่างประชาชนกับองค์กรนั้น เกิดขึ้นได้จากการพูดคุย ลงพื้นที่ สร้างความเข้าใจ สร้างการมีส่วนร่วมสร้างให้เกิดจิตสาธารณะร่วมกันในการแก้ไขความขัดแย้งที่เกิดขึ้นท้องถิ่น

4. ควรดำเนินการพัฒนาผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ และผู้ที่เกี่ยวข้องในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการอย่างต่อเนื่อง เพราะจะทำให้บุคลากรท้องถิ่นมีศักยภาพ มีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

5. ควรจัดระบบการติดตามและประเมินผลที่มีคุณภาพ เพื่อให้ผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ และผู้ที่เกี่ยวข้องในองค์กรเห็นความสำคัญของการการติดตามและประเมินผล แล้วนำผลที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธของผู้บริหารเทศบาลตำบลเกาะทวด ตำบลเกาะทวด อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช” ผู้วิจัยขอเสนอให้ผู้ที่สนใจ ได้นำไปศึกษาวิจัยครั้งต่อไปในประเด็นดังต่อไปนี้

1. ควรทำการศึกษาวิจัยกระบวนการในการพัฒนาศักยภาพผู้นำตามแนวพุทธของผู้บริหารเทศบาลตำบลเกาะทวด ตำบลเกาะทวด อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช

2. ควรทำการศึกษาวิจัยศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกผู้นำในเขตตำบลเกาะทวด อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช

3. ควรทำการศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ของผู้นำชุมชนหรือผู้บริหารในส่วนท้องถิ่นกับองค์กรทางศาสนาในการพัฒนาชุมชน

บรรณานุกรม

1. ภาษาไทย:

ก. ข้อมูลปฐมภูมิ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (2539). *พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย*. ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ข. ข้อมูลทุติยภูมิ

1 หนังสือทั่วไป

กวี วงศ์พุฒ. (2554). *ภาวะผู้นำ.* พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ส่งเสริมวิชาชีพบัญชี.

กิติ ตยัคคานนท์. (2543). *เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ.* กรุงเทพมหานคร: เปลวอักษร.

ฉายศิลป์ เชี่ยวชาญพิพัฒน์. (2527). *การบริหาร.* กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ชาญชัย อาจิณสมาจาร. (2540). *ศัพท์การบริหารการศึกษา.* กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.

ชุบ กาญจนประกร. (2509). *แบบของผู้นำ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์.* กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ชูชัย ศุภวงศ์ และยุวดี คาดการณ์ไกล. (2524). *องค์การบริหารส่วนตำบลในแนวทางประชาคม.* กรุงเทพมหานคร: สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข.

ชูวงศ์ ฉายะบุตร. (2539). *การปกครองท้องถิ่นไทย.* กรุงเทพมหานคร: สมาคมนิสิตเก่ารัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.

ณรงค์ สินสวัสดิ์. (2521). *สังคมกับการปกครอง.* กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แพร่วิทยา

เด่น ชะเนติยัง. (2533). *การบริหารงานบุคคล.* กรุงเทพมหานคร: ม.ป.ท.

ติน ปรัชญพฤทธิ์. (2535). *ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์.* กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณมหาวิทยาลัย,

เติมศักดิ์ ทองอินทร์. (2547). *ความรู้เบื้องต้นทางการบริหารรัฐกิจ.* กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

เถาวัลย์ นันทาภิวัฒน์. (2521.) *หลักการจัดการ.* กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ทวิช เปล่งวิทยา. (2530). *จิตวิทยา.* กรุงเทพมหานคร: รุ่งเรืองสาส์นการพิมพ์.

ทองอินทร์ วงศ์โสธร. (2544*). หลักและระบบบริหาร.* พิมพ์ครั้งที่15. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ธงชัย สันติวงษ์. (2537). *องค์การและการบริหาร.* พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.

ธนจรส พูนสิทธิ์. (2541). *การจัดการองค์การและการบริหาร.* กรุงเทพมหานคร: สหธรรมิก.

ธรรมรส โชติกุญชร. (2519). *มนุษย์สัมพันธ์.* กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์พิฆเนศ.

ธีรวุฒิ บุญยโสภณ และวีระพงษ์ เฉลิมจิระรัตน์ (2534) *องค์การและการจัดการ.* กรุงเทพมหานคร: อักษรปริทรรศน์.

นพพงษ์ บุญจิตราดุล. (2540). *หลักการบริหารการศึกษา.* กรุงเทพมหานคร: บพิธการพิมพ์.

น้อย สุปิงคลัด. (2537). *ภาวะความเป็นผู้นำในงานพัฒนาชุมชน.* ม.ป.ท.

เนตร์พัณณา ยาวิราช. (2549). *ภาวะผู้นำ และผู้นำเชิงกลยุทธ์.* กรุงเทพมหานคร: เซ็นทรัลเอ็กร์เพลส.

บุญทัน ดอกไธสง. (2545). *การจัดการองค์กร.* พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.

ประทาน คงฤทธิศึกษากร. (2526). *การปกครองท้องถิ่น.* กรุงเทพมหานคร: พีระพัฒนา.

ประพันธ์ สุริหาร. (2535). *การบริหารการศึกษา.* ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ปรัชญา เวสารัชช์. (2542). *ภาวะผู้นำ.* กรุงเทพมหานคร: คณะครุศาสตร์สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.

พงษ์ศักดิ์ ปัญจพรผล. (2542). *องค์การและการจัดการ.* กรุงเทพมหานคร: สถาบันราชภัฏนครปฐม.

พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์. (2543). *พฤติกรรมองค์การ.* กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.

พระครูศิริจันทนิวิฐ (บุญจันทร์ เขมกาโม). (2549). *ภาวะผู้นำเชิงพุทธ.* กรุงเทพมหานคร: นิติธรรมการพิมพ์.

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). (2549). *พุทธวิธีในการบริหาร.* พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2546). *ภาวะผู้นำ: ความสำคัญต่อการพัฒนาคน พัฒนาประเทศ.* กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภา.

พระศรีปริยัติโมลี (สมชัย กุสลจิตฺโต). (2548). *ชุดพุทธศาสนาประยุกต์สงฆ์ผู้นำสังคม.* กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พะยอม วงศ์สารศรี. (2542). *องค์การและการจัดการ.* กรุงเทพมหานคร: พรานนกการพิมพ์.

พิเชษฐ์ วงศ์เกียรติขจ.ร (2543). *แนวคิดยุทธศาสตร์ การบริหารการพัฒนา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อปท ในยุคโลกาภิวัฒน์.*

พิทยา บวรวัฒนา. (2546). *การบริหารเชิงบูรณาการ.* นนทบุรี: สำนักงานข้าราชการพลเรือน.

ภิญโญ สาธร. (2526). *หลักการบริหารการศึกษา.* กรุงเทพมหานคร: คุรุสภา.

มัลลิกา ต้นสอน. (2544). *การจัดการยุคใหม่.* กรุงเทพมหานคร: เอ็กซเปอร์เน็ท จำกัด.

ยงยุทธ เกษสาคร. (2533). *ภาวะผู้นำและการจูงใจ.* กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ห้างหุ้นส่วนจำกัด ป. สัมพันธ์พานิช.

รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). *ภาวะผู้นำ.* กรุงเทพมหานคร: ธนธัชการพิมพ์.

รัศมี ภิบาลแทน. (2537). *“คุณลักษณะความเป็นผู้นำ”.* วารสารรามคำแหง.

วิฑูรย์ สิมะโชคดี. (2538). *ทฤษฎีและเทคนิคปฏิบัติสำหรับยอดหัวหน้างาน* . กรุงเทพมหานคร: บริษัทชีเอ็ดยูเคชั่น จำกัด มหาชน.

วินัย สมมิตร. สมัย รื่นสุข และสุนทร. (2529). *หลักการบริหารการศึกษา.* กรุงเทพมหานคร: แพร่วิทยา.

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. (2545). *การบริหารเมืองหลวงและการบริหารท้องถิ่น: สหรัฐอเมริกาอังกฤษ ฝรั่งเศส ญี่ปุ่น และไทย.* กรุงเทพมหานคร: โฟร์เพซ.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2542). *การบริหารหลักการทฤษฎีและประเด็นทางการศึกษา.* กรุงเทพมหานคร: ทิพย์วิสุทธิ์.

วิศิษฐ์ ทวีเศรษฐ และสุขุม นวลสกุล. (2544). *การเมืองและการปกครอง*. พิมพ์ครั้งที่ 15. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ศจี อนันต์นพคุณ. (2542). *กลวิธีการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ.* สงขลา: ชลบุตรกราฟฟิก.

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2545). *จิตวิทยาสังคม.* กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. (2541). *พฤติกรรมองค์การ.* กรุงเทพมหานคร: ธีระฟิล์มและโซเทกซ์.

สมคิด จาตุศรีพิทักษ์. (2544). *วิสัยทัศน์ขุนคลัง.* พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: ผู้จัดการ.

สมคิด บางโม. (2545). *การบริหาร.* กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช.

สมพงษ์ เกษมสิน. (2514). *การบริหาร.* กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไพบูลย์ สำราญภูติ.

สมพิศ วิชญวิเชียร. (2542). *หัวไม่ใช่หาง.* กรุงเทพมหานคร: นานมีบุคส์.

สมยศ นาวีการ. (2544). *การบริหาร.* กรุงเทพมหานคร: บรรณกิจ.

สมาน รังสิโยกฤษฎ์. (2537). *การบริหาร.* กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.

สิรภพ เหล่าลาภะ. (2545). *พุทธศาสตร์การเมือง.* กรุงเทพมหานคร: สหธรรมิก.

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2537). *ภาวะผู้นำ : ทฤษฎีและการปฏิบัติ.* กรุงเทพมหานคร: บริษัท วิรัตน์เอ็ดดูเคชั่น จำกัด.

สุธี สุทธิสมบูรณ์. (2536). *หลักการบริหารเบื้องต้น.* กรุงเทพมหานคร: สวัสดิการสำนักพิมพ์ ก.พ.

สุพาณี สฤษฎ์วานิช. (2549). *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ : แนวคิดและทฤษฎี.* กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุพิณ เกชาคุปต์. (2544). *การจัดการปฏิบัติงาน.* กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

เสนาะ ติเยาว์. (2543). *หลักการบริหาร.* กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อุทัย หิรัญโต. (2523). *การปกครองท้องถิ่นไทย.* กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.

2 วิทยานิพนธ์ /สารนิพนธ์และงานวิจัย

กรรณิการ์ เครือฟู. (2551). *"การประเมินผลการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลทาปลาดุก อำเภอแม่ทา จังหวัดลำพูน"*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

กัญก์วฬาภรณ์ กลิ่นนิ่มนวล. (2554). *"ประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานจังหวัดพิษณุโลกตามหลัก อิทธิบาล 4"*.วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

จงศักดิ์ ผดุงทรัพย์. (2551). *"กลไกการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของตุลาการ"*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ฐิติพร สะสม. (2553). *"ศึกษาระบบการบริหารและการจัดการวัดในพระพุทธศาสนากรณีศึกษา : วัดพระธาตุแช่แห้ง อำเภอภูเพียง จังหวัดน่าน"*. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ดลธกร วงษ์พันธุ์. (2552). *"การสำรวจสมรรถนะเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผนสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเชียงใหม่"*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ธนวัสน์ คงสระบัว. (2553). *"ภาวะผู้นำพึงประสงค์ตามหลักพุทธศาสนาของผู้นำชุมชนตามความคิดเห็นของประชาชน : กรณีศึกษาชุมชนตำบลบางรักน้อย อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี"* . วิทยานิพนธ์พุทธศาตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ธมลณัฏฐ์ พายจะโป๊ะ. (2554). *"ภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ตามหลักพรหมวิหาร 4 : ศึกษากรณีข้าราชการทหาสังกัดสถาบันวิชาการป้องกันประเทศ"*. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ธิดารัตน์ ศิละวรรณโณ. (2554). *"ความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตามหลักสังคหวัตถุ 4 กรณีศึกษา อำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน"*. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ดวงใจ ปินตามูล. (2560). *"การพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำมุ่งให้บริการของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเพชรบูรณ์ตามแนวพุทธธรรม"*. ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

นรากร พลหาญ. (2552). “*การวิเคราะห์การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของ: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*”. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

นันทวรรณ อิสรานุวัฒน์ชัย. (2551). “*ภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ในยุคโลกาภิวัตน์ : ศึกษาจากหลักพุทธธรรม*”. วิทยานิพนธ์พุทธศาตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระเกษมศักดิ์ วรสกฺโข (อาสนะทอง). (2554). “*บทบาทพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์*”. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระคณพศ กิตฺติสาโร (ประกอบเสียง). (2554). “*การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาล : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี*”. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระครูนนทวีรวัฒน์ (วีรธมฺโม มีนุสรณ์). (2554). “*การบริหารงานเทศบาลตามหลักสาราณียธรรม 6 : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลปลายทาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี*”. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระครูไพโรจน์ภัทรคุณ (วิโรจน์ ภทฺทปญฺโญ). (2553). “*ภาวะผู้นำของเจ้าอาวาสในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม*”. วิทยานิพนธ์พุทธศาตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระครูไพโรจน์สารคุณ (สุเทพ งามละมัย). (2554). “*ทักษะการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในอำเภอลาดหลุมแก้วจังหวัดปทุมธานี*”. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระครูมงคลวิลาศ. (2554). “*ภาวะผู้นำของเจ้าอาวาส : กรณีศึกษาเจ้าอาวาสในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ*”. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระครูสังฆรักษ์พรพรหม อกิญฺจโน (กุลทอง). (2554). “*ภาวะผู้นำในการพัฒนาชุมชนของพระครูพิศาลประชานาถ ชอบ สุเมโธ*”. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระครูสุนทรจารุวรรณ (ชาญ จารุวณฺโณ). (2554). *“ความพึงพอใจต่อการบริหารงานศึกษาสงเคราะห์ในพระพุทธศาสนา : ศึกษากรณีศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร”*. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระครูวีรกิจโสภณ. (2560). *“ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช”*. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

พระครูอุทัยกิจพิพัฒน์ (วิรัต สุกอินทร์). (2554). *“การศึกษาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการจังหวัดอุทัยธานีตามหลักสัปปุริสธรรม 7”*. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระจรุณ ธีรปญฺโญ. (2554). *“การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพยนต์ ตำบลตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์”*. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระฉนัด วฑฺฒโน (บุตรสวัสดิ์). (2551). *"การวิเคราะห์คุณสมบัติของผู้นำตามหลักสัปปุริสธรรม 7 "*. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระธวัชชัย จารุธมฺโม (ศรีสุข). (2554). *“ประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์ : กรณีศึกษาวัดในอำเภอหนองแซง จังหวัดสระบุรี”*. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระปรเมศวร์ ปญฺญาวชิโร (แจ่มแจ้ง). (2554). *“ความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์”*. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระปิยวัฒน์ ปิยสีโล. (2554). *“การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองแพร่จังหวัดแพร่”*. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระปรีชา รตนโชโต (นาจันทัด). (2563). *“การศึกษาเชิงวิเคราะห์ภาวะผู้นำการปกครองที่พึงประสงค์ในยุคโลกาภิวัตน์ตามแนวพุทธศาสนา”*. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

พระมหาลำพึง ธีรปญฺโญ. (2554). “*การบริหารงานตามหลักธรรมาภบาลของโรงเรียนนวมินทราชูทิศ มัชฌิม จังหวัดนครสวรรค์*”. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระมหาเอกมร ฐิตปญฺโญ. (2553). “*ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานตามหลักสาราณียธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอดอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี*”.วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระวชิรายุทธ เตชธมฺโม ศรีสัมพันธ์. (2554). “*การศึกษาวิเคราะห์ภาวะผู้นำของอนาถบิณฑิกอุบาสก*”. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระวิฑูรย์ ฐานเมธี (บุญพร้อม). (2554). “*การศึกษาความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในจังหวัดหนองบัวลำภู*”. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระสมทบ ถิรปญฺโญ (รุ่งมิตรจรัสแสง). (2554). “*ภาวะผู้นำของเยาวชนตามหลักฆราวาสธรรม 4 : กรณีศึกษาโรงเรียนหล่มสักวิทยาคม*”. วิทยานิพนธ์พุทธศาตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระสุรเดช คมฺภีรปญฺโญ (อินปั๋น). (2553). “*ศึกษาความคิดเห็นของประชาชนต่อภาวะผู้นำตามหลักพละ 4 ของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพร้าว จังหวัดเชียงใหม่*”. วิทยานิพนธ์พุทธศาตร มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พฤกษา พุทธรักษ์. (2551). “*การบริหารจัดการสหกรณ์การเกษตรตามหลักสังคหวัตถุ 4: กรณีศึกษาสหกรณ์การเกษตรในเขตจังหวัดนครนายก*”. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ภาณุพล ภูษา. (2554). “*ทศพิธราชธรรมกับการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลบางเพรียง อำเภอบาบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ*”. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

วัชรีย์ ศรีวิชัย. (2553). “*การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของเทศบาลตำบลในอำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง*”. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สถาบันวิจัยและพัฒนามหาวิทยาลัยรามคำแหง. (2547). *“ผลการประเมินความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจและกำกับดูแลตรวจสอบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”*. รายงานการวิจัย. สถาบันวิจัยและพัฒนา: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สายอรุณ มานพ. (2546). *“ภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลำปาง”*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: สถานบันราชภัฏลำปาง.

สุเทพ นิลมูล. (2551). *“ภาวะผู้นำของนายกเทศมนตรีเทศบาลนครเชียงใหม่”*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สุพจน์ เจริญขำ. (2554). *“การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลปางมะค่า อำเภอขาณุวรลักษบุรี จังหวัดกำแพงเพชร”*. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

สุพิชฌาย์ อภัยสุวรรณ. (2551). *“การมีส่วนน่วมของประชาชนในโครงการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลสะเมิงเหนือ อำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่”*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สุรศักดิ์ ม่วงทอง. (2543). *“พุทธธรรมกับภาวะผู้นำที่พึงประสงค์”*. วิทยานิพนธ์อักษรศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหิดล.

ไสว บุญขวัญ. (2551). *“ภาวะผู้นำเชิงพุทธของกำนันผู้ใหญ่บ้าน อำเภอตาพลี จังหวัดนครสวรรค์”*. วิทยานิพนธ์พุทธศาตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

สมบูรณ์ สยามนิกร. (2564). *“ภาวะผู้นำตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

ศิริพงศ์ หนูนารถ. (2562). *“บทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารในเทศบาลตำบลชะมาย อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช*. สารนิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

อาภรณ์รัตน์ เลิศไผ่รอด. (2554). *“ความพึ่งพอใจของประชาชนต่อการบริหารสาธารณะตามหลักสาราณียธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกรด จังหวัดนครสวรรค์”*. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

3 ภาษาอังกฤษ

Blake, R. R., & Mouton, J. S. (1964). *The managerial grid*. Houston, Texas: Gulf.

Daft, R. (2008). *The Leadership Experience*. (4th ed.). Mason, OH: Thomson South-Western.

De Hoogh, A. H. B., Den Hartog, D. N., Koopman, P. L., Thierry, H., Van den Berg, P. T., Vander Weide, J. G., & Wilderom, C. P. M. (in press) (2005). Charismatic leadership,environmental dynamism, and performance. *European Journal of Work andOrganizational Psychology*.

Fiedler, Fred, E. (1967). *A Theory of Leadership Effectiveness*. New York: McGraw-Hill.

Griffiths, D. E. (1956). *Human relation in school administration*. New York: AppletonCentury - Crofts.

Glickman, Carl D. (1990). *Supervision of Instruction*. New York: Allyn and Bacon.

Halpin, A. W., and Croft, D. B. (2013). *The Organizational Climate of School*. Chicago: University of Chicago Press.

House, E. R. (1978). *The logic of evaluation argument*. Los Angeles: UCLA Center ForStudy of Evaluation.

Hoy, W & Miskel, C. G. (1991). *Educational Administration: Theory, Research, and Practice*. New York: McGraw – Hill.

James, C. and Connolly, U. (2000). *Effective Change in Schools*. New York: Routledge Falmer.

Likert, R. (1967). *The human organization: Its management and value*. New York: McGraw-Hill.

Lunenburg. F. C., & Ornstein, A. C. (2014). *Educational administration: Concepts andpractices. Spain: Thomson. human resources (6th ed.).* Englewood Cliffs,NJ: Prentice Hall.

Marquis, B.L., & Huston, C.J. (2006). *Leadership roles and management functions in nursing: Theory and application (5th ed.).* Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins.

Murphy. (1999).*Education Administration: A Decate of Reform*.Thousand Oaks, CA: Sage.

Reddin, W. J. (1970). *Managerial effectiveness*. New York: McGraw-Hill. (๑๙๗๐).

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Essentials of Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Prentice-Hall.

Rue and Byars. (2007). *Management: skills and application*. 12th ed, Boston : McGraw-Hill/Irwin.

บุคลานุกรม
ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธ

1. พระครูบริหารสังฆกิจ



ตำแหน่ง เจ้าคณะอำเภอปากพนัง

คุณวุฒิ ร.ม. (รัฐศาสตร์การปกครอง)

สัมภาษณ์เชิงลึก 7 กุมภาพันธ์ 2566

2. พระครูสิริธรรมาภิรัต, ผศ.ดร.



ตำแหน่ง รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมโศกราช

สัมภาษณ์เชิงลึก 8 กุมภาพันธ์ 2566

3. รศ.ดร.เดชชาติ ตรีทรัพย์



ตำแหน่ง ผู้ช่วยรองอธิการบณดีมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมโศกราช

คุณวุฒิ Ph.D. (Sociology)

สัมภาษณ์เชิงลึก 6 กุมภาพันธ์ 2566

4. นายวิเชียร คงคุ้ม



ตำแหน่ง ประธานสภาเทศบาล

สัมภาษณ์เชิงลึก 7 กุมภาพันธ์ 2566

5. นางอัจจิมา ช่วยหนู



ตำแหน่ง รักษาการหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดเกาะจาก

สัมภาษณ์เชิงลึก 7 กุมภาพันธ์ 2566

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย
และหนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

พระมหาเอกกวิน ปิยวีโร, ดร.	ปร.ด. (รัฐศาสตร์) อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
ดร.วชิรวิชญ์ อิทธิธนาศุภวิชญ์	ปร.ด. (อาชญาวิทยาและการบริหารงานยุติธรรม) อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
นายธีระพงศ์ ช่วยชู	ร.ม. (รัฐศาสตร์) นายอำเภอปากพนัง

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๙

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๖๙๔ **วันที่** ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน พระมหาเอกกวิน ปิยวีโร, ดร.

ด้วย พระปลัดภราดร อภิวฑฺโน (เขียวเสน) นักศึกษาปริญญาโท นักศึกษาหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครอง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง "การพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธของผู้บริหารเทศบาลตำบลเกาะทวด ตำบลเกาะทวด อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช (The Leadership Development According to Buddhism of Administrator in Tambol Koatuad Municipality, Koatuad Sub-District, Pakpanang District, Nakon Si Thammarat Province)" โดยมี รศ.ดร.กันตภณ หนูทองแก้ว เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้จึงเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาต่อไป

24/11/65

(พระครูสิริธรรมาภิรัต, ผศ.ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๙
ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๖๙๔ **วันที่** ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๕
เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เจริญพร ดร. วชิรวิชญ์ อิทธิธนาศุภวิชญ์

ด้วย พระปลัดภราดร อภิวฑฺโน (เขียวเสน) นักศึกษาปริญญาโท นักศึกษาหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครอง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง "การพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธของผู้บริหารเทศบาลตำบลเกาะทวด ตำบลเกาะทวด อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช (The Leadership Development According to Buddhism of Administrator in Tambol Koatuad Municipality, Koatuad Sub-District, Pakpanang District, Nakon Si Thammarat Province)" โดยมี รศ.ดร.กันตภณ หนูทองแก้ว เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้จึงเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาต่อไป

(พระครูสิริธรรมาภิรัต, ผศ.ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

- ตาม
- ขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญ
2.
ดร.วชิรวิชญ์ อิทธิธนาศุภวิชญ์
๒๕ / ๑๑ / ๒๕๖๕

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๖๙๔

๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เจริญพร นายอำเภอปากพนัง

ด้วย พระปลัดภราดร อภิวฑฺฒโน (เขียวเสน) นักศึกษาปริญญาโท นักศึกษาหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครอง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง "การพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธของผู้บริหารเทศบาลตำบลเกาะทวด ตำบลเกาะทวด อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช (The Leadership Development According to Buddhism of Administrator in Tambol Koatuad Municipality, Koatuad Sub-District, Pakpanang District, Nakon Si Thammarat Province)" โดยมี รศ.ดร.กันตภณ หนูทองแก้ว เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้จึงเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยและขออนุโมทนาขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูสิริธรรมาภิรัต, ผศ.ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
เลขที่ ๑๒๘ หมู่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๗๒

ที่ว่าการอำเภอปากพนัง
เลขที่รับ 542
วันที่ 8 ก.พ. 2566
เวลา.....

๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร นายอำเภอปากพนัง

ด้วย พระปลัดภราดร อภิวฑฺฒโน (เขียวเสน) นักศึกษาปริญญาโท นักศึกษาหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครอง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง "การพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธของผู้บริหารเทศบาลตำบลเกาะทวด ตำบลเกาะทวด อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช (The Leadership Development According to Buddhism of Administrator in Tambol Koatuad Municipality, Koatuad Sub-District, Pakpanang District, Nakon Si Thammarat Province)" โดยมี รศ.ดร.กันตภณ หนูทองแก้ว เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ได้ผ่านการพิจารณาและอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยเรียบร้อยแล้ว

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ พระปลัดภราดร อภิวฑฺฒโน (เขียวเสน) ได้เก็บรวบรวมข้อมูลในพื้นที่ของท่าน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการทำสารนิพนธ์ต่อไป

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาต่อไป

ขอเจริญพร

(พระครูสิริธรรมาภิรัต, ผศ.ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

(นายมณฑล ศรีนุ่น)
ปลัดอำเภอ (จพง.ปค.ชำนาญการพิเศษ) รักษาราชการแทน
นายอำเภอปากพนัง

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
เลขที่ ๑๒๘ หมู่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๓๒

ที่ว่าการอำเภอหัวไทร
เวลา ๑๕๐
๐ ๗ ก.พ. ๒๕๖๖
วันที่
เวลา น.

๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความร่วมมือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย (สำหรับ Try out)

เจริญพร นายอำเภอหัวไทร

ด้วย พระปลัดภราดร อภิวฑฺโน (เขียวเสน)นักศึกษาปริญญาโท นักศึกษาหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครอง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง "การพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธของผู้บริหารเทศบาลตำบลเกาะทวด ตำบลเกาะทวด อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช (The Leadership Development According to Buddhism of Administrator in Tambol Koatuad Municipality, Koatuad Sub-District, Pakpanang District, Nakon Si Thammarat Province)"โดยมี รศ.ดร.กันตภณ หนูทองแก้ว เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการทำสารนิพนธ์เรื่องนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย (สำหรับ Try out) บุคคลากรในพื้นที่ของท่าน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ใช้ประกอบการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป ทางมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดีจากท่าน จึงขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาต่อไป

ขอเจริญพร

(พระครูสิริธรรมาภิรัต, ผศ.ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

(นายปริชา ขุนอินทรสมบัติ)
ปลัดอำเภอ(จพง.ปค.ปฏิบัติการ) รักษาราชการแทน
นายอำเภอหัวไทร

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
เลขที่ ๑๒๘ หมู่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๓๒

๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย (สัมภาษณ์)

เรียน พระครูบริหารสังฆกิจ เจ้าคณะอำเภอปากพนัง

ด้วย พระปลัดภราดร อภิวฑฺฒโน (เขียวเสน) นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครอง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง "การพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธของผู้บริหารเทศบาลตำบลเกาะทวด ตำบลเกาะทวด อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช (The Leadership Development According to Buddhism of Administrator in Tambol Koatuad Municipality, Koatuad Sub-District, Pakpanang District, Nakon Si Thammarat Province)" โดยมี รศ.ดร.กันตภณ หนูทองแก้ว เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ได้ผ่านการพิจารณาและอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยเรียบร้อยแล้ว

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ พระปลัดภราดร อภิวฑฺฒโน (เขียวเสน)ได้เก็บรวบรวมข้อมูล (สัมภาษณ์) เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการทำสารนิพนธ์ต่อไป สำหรับ วัน เวลา นั้น นักศึกษาจะเป็นผู้มาติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยและขออนุโมทนาขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

เรียนมาด้วยความเคารพ

(พระครูสิริธรรมาภิรัต, ผศ.ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
เลขที่ ๑๒๘ หมู่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๓๒

๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย (สัมภาษณ์)

เรียน พระครูสิริธรรมาภิรัต, ผศ.ดร. เจ้าคณะจังหวัดนครศรีธรรมราช (ธ)

ด้วย พระปลัดภราดร อภิวฑฺโน (เขียวเสน) นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครอง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง "การพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธของผู้บริหารเทศบาลตำบลเกาะทวด ตำบลเกาะทวด อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช (The Leadership Development According to Buddhism of Administrator in Tambol Koatuad Municipality, Koatuad Sub-District, Pakpanang District, Nakon Si Thammarat Province)" โดยมี รศ.ดร.กันตภณ หนูทองแก้ว เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ได้ผ่านการพิจารณาและอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยเรียบร้อยแล้ว

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ พระปลัดภราดร อภิวฑฺโน (เขียวเสน)ได้เก็บรวบรวมข้อมูล (สัมภาษณ์) เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการทำสารนิพนธ์ต่อไป สำหรับ วัน เวลา นั้น นักศึกษาจะเป็นผู้มาติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยและขออนุโมทนาขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

เรียนมาด้วยความเคารพ

(พระครูสิริธรรมาภิรัต, ผศ.ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
เลขที่ ๑๒๘ หมู่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๗๒

๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย (สัมภาษณ์)

เจริญพร รศ.ดร. เดชชาติ ตรีทรัพย์ ผู้ช่วยอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ด้วย พระปลัดภราดร อภิวฑฺฒโน (เขียวเสน) นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครอง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง "การพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธของผู้บริหารเทศบาลตำบลเกาะทวด ตำบลเกาะทวด อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช (The Leadership Development According to Buddhism of Administrator in Tambol Koatuad Municipality, Koatuad Sub-District, Pakpanang District, Nakon Si Thammarat Province)" โดยมี รศ.ดร.กันตภณ หนูทองแก้ว เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ได้ผ่านการพิจารณาและอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยเรียบร้อยแล้ว

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ พระปลัดภราดร อภิวฑฺฒโน (เขียวเสน)ได้เก็บรวบรวมข้อมูล (สัมภาษณ์) เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการทำสารนิพนธ์ต่อไป สำหรับ วัน เวลา นั้น นักศึกษาจะเป็นผู้มาติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยและขออนุโมทนาขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูสิริธรรมาภิรัต, ผศ.ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.เดชชาติ ตรีทรัพย์)
6 ก.พ. 66.
บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
เลขที่ ๑๒๘ หมู่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๓๒

๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย (สัมภาษณ์)

เจริญพร นายวิเชียร คงคุ้ม ประธานสภาเทศบาลตำบลเกาะทวด

ด้วย พระปลัดภราดร อภิวฑฺฒโน (เขียวเสน) นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครอง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง "การพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธของผู้บริหารเทศบาลตำบลเกาะทวด ตำบลเกาะทวด อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช (The Leadership Development According to Buddhism of Administrator in Tambol Koatuad Municipality, Koatuad Sub-District, Pakpanang District, Nakon Si Thammarat Province)" โดยมี รศ.ดร.กันตภณ หนูทองแก้ว เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ได้ผ่านการพิจารณาและอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยเรียบร้อยแล้ว

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ พระปลัดภราดร อภิวฑฺฒโน (เขียวเสน)ได้เก็บรวบรวมข้อมูล (สัมภาษณ์) เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการทำสารนิพนธ์ต่อไป สำหรับ วัน เวลา นั้น นักศึกษาจะเป็นผู้มาติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยและขออนุโมทนาขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูสิริธรรมาภิรัต, ผศ.ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
เลขที่ ๑๒๘ หมู่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๓๒

๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย (สัมภาษณ์)

เจริญพร นางอัจจิมา ช่วยหนู รักษาการหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดเกาะจาก

ด้วย พระปลัดภราดร อภิวฑฺฒโน (เขียวเสน) นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครอง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธของผู้บริหารเทศบาลตำบลเกาะทวด ตำบลเกาะทวด อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช (The Leadership Development According to Buddhism of Administrator in Tambol Koatuad Municipality, Koatuad Sub-District, Pakpanang District, Nakon Si Thammarat Province)” โดยมี รศ.ดร.กันตภณ หนูทองแก้ว เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ได้ผ่านการพิจารณาและอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยเรียบร้อยแล้ว

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ พระปลัดภราดร อภิวฑฺฒโน (เขียวเสน)ได้เก็บรวบรวมข้อมูล (สัมภาษณ์) เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการทำสารนิพนธ์ต่อไป สำหรับ วัน เวลา นั้น นักศึกษาจะเป็นผู้มาติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยและขออนุโมทนาขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูสิริธรรมาภิรัต, ผศ.ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

- ทราบ
- มีนโยบายให้ดำเนินการตามคำขอ
ในการเสนอความคิดเห็น
(นางสาวอัจจิมา ช่วยหนู)
๗ ก.พ. ๖๖

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘



คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยสยาม

มอบวุฒิบัตรนี้ไว้เพื่อแสดงว่า

พระปลัดภราดร อภิวฑฺฒโน(เขียวเสน)

ได้ผ่านการอบรมจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ (รูปแบบ ออนไลน์)
หลักสูตรการฝึกอบรม ๑ วัน
เรื่อง หลักจริยธรรมการวิจัยพื้นฐานในมนุษย์
ประกอบด้วย ๙ ประเด็นความรู้

ประเด็นความรู้ที่ ๑ วิวัฒนาการของจริยธรรมการวิจัย (History of Research Ethics)
ประเด็นความรู้ที่ ๒ หลักจริยธรรมการวิจัยพื้นฐาน และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง (Principles of Research Ethics, Laws, and Regulations)
ประเด็นความรู้ที่ ๓ กระบวนการขอความยินยอม (Informed Consent Process)
ประเด็นความรู้ที่ ๔ การวิจัยในกลุ่มอ่อนแอ/เปราะบาง (Research among Vulnerable Population)
ประเด็นความรู้ที่ ๕ การรักษาความลับ (Confidentiality)
ประเด็นความรู้ที่ ๖ การประเมินคุณประโยชน์และความเสี่ยง (Risk and Benefit Assessment)
ประเด็นความรู้ที่ ๗ จริยธรรมการวิจัยทางด้านสังคมศาสตร์ (Ethical Consideration in Social Studies)
ประเด็นความรู้ที่ ๘ หน้าที่ความรับผิดชอบของนักวิจัยทั้งก่อนและหลังได้รับการรับรอง (Responsibilities of Investigators : Pre and Post Review Processes)
ประเด็นความรู้ที่ ๙ ผลประโยชน์ทับซ้อน (Conflict of Interest)

จัดโดยคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยสยาม
วุฒิบัตรนี้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๖
ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๔

ศาสตราจารย์เกียรติคุณ
ดร.พญ.จันทรา เหล่าถาวร กาบวัง
ประธานมูลนิธิ SIDCER-FERCAP

ดร.ศรีสุดา จงสิทธิผล
คณบดีคณะบริหารธุรกิจ



ที่ จว. ๒๒๖/๒๕๖๖

เอกสารรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมการทำวิจัยในคน
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

๑. ชื่อโครงการวิจัย

ชื่อเรื่อง : การพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธของผู้บริหารเทศบาลตำบลเกาะทวด ตำบลเกาะทวด อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช

TITLE : LEADERSHIP ACCORDING TO BUDDHIST PRINCIPLES OF EXECUTIVES KOH THUAT SUB DISTRICT MUNICIPALITY KOH THUAT SUB DISTRICT, PAKPHANANG DISTRICT, NAKHON SI THAMMARAT PROVINCE

๒. ชื่อหัวหน้าโครงการวิจัย

พระปลัดภราดร อภิวฑฺโน (เขียวเสน)

๓. ผลการพิจารณาของคณะกรรมการจริยธรรมการทำวิจัยในคน

คณะกรรมการจริยธรรมการทำวิจัยในคน สถาบันวิจัยญาณสังวร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ วันที่ ๒๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖ มติที่ ๓๓๗/๒๕๖๖ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าโครงการวิจัยดังกล่าวเป็นไปตามหลักการของจริยธรรมการทำวิจัยในคน โดยที่ผู้วิจัยเคารพสิทธิและศักดิ์ศรีในความเป็นมนุษย์ ไม่มีการล่วงละเมิดสิทธิ และไม่ก่อให้เกิดภยันตรายแก่ตัวอย่างการวิจัย กลุ่มตัวอย่างและผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัย

จึงเห็นสมควรให้ดำเนินการวิจัยในขอบข่ายของโครงการวิจัยที่เสนอได้ ตั้งแต่วันที่ออกเอกสารรับรองผลการพิจารณาการทำวิจัยในคนฉบับนี้ จนถึงวันที่ ๒๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๗

ออกให้ ณ วันที่ ๒๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖

ลงนาม

(พระมหามฆวินทร์ ปุริสุตฺตโม, ผศ.ดร.)
ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการทำวิจัยในคน
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ภาคผนวก ค

แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ และ ค่า IOC

แบบสอบถาม

เรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธของผู้บริหารเทศบาลตำบลเกาะทวด ตำบลเกาะทวด อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช

คำชี้แจง แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้นเพื่อทราบ การพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธของผู้บริหารเทศบาลตำบลเกาะทวด ตำบลเกาะทวด อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช ท่านเป็นบุคคลหนึ่งที่ได้รับเลือกให้ตอบแบบสอบถาม กรุณาตอบตามความเป็นจริงและตอบให้ครบทุกข้อ คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์ในการวิจัยเพื่อนำผลไปใช้เป็นแนวทางแก้ปัญหาใน การพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธของผู้บริหารเทศบาลตำบลเกาะทวด ตำบลเกาะทวด อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช

แบบสอบถามชุดนี้ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธของผู้บริหารเทศบาลตำบลเกาะทวด ตำบลเกาะทวด อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธของผู้บริหารเทศบาลตำบลเกาะทวด ตำบลเกาะทวด อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช

ขอเจริญพร

พระปลัดภราดร อภิวฑฺฒโน (เขียวเสน)
นักศึกษาปริญญาโทสาขาวิชาการปกครอง
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน☐ หน้าข้อความที่เป็นจริง สำหรับผู้วิจัย

1. เพศ	☐ 1. ชาย	☐ 2. หญิง	☐
2. อายุ	☐ 1. 18 - 30 ปี	☐ 2. 31-45 ปี	☐
	☐ 3. 46-60 ปี	☐ 4. 61 ปีขึ้นไป	
3.ระดับการศึกษา	☐ 1. ประถมศึกษา	☐ 2. มัธยมศึกษา/เทียบเท่า	☐
	☐ 3. อนุปริญญา/ปวส.	☐ 4. ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	

4. อาชีพ ☐ 1. อาชีพเกษตรกรรม ☐ 2. อาชีพรับราชการ/รัฐวิสาหกิจ ☐
☐ 3. อาชีพธุรกิจส่วนตัว/ค้าขาย ☐ 4. อาชีพรับจ้างทั่วไป
☐ 5. อื่นๆ(โปรดระบุ).....

4. รายได้ต่อเดือน ☐ 1. ต่ำกว่า 8,000 บาท ☐ 2. 8,000 – 10,000 บาท ☐
☐ 3. 10,001 -15,000 บาท ☐ 4. 15,001 บาทขึ้นไป

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธของผู้บริหารเทศบาลตำบลเกาะทวด ตำบลเกาะทวด อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องวางที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน

ข้อ	การพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธของผู้บริหาร	ระดับการพัฒนา				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	ด้านวิสัยทัศน์ (จักขุมา)					
1	นายกฯ เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อความกินดีอยู่ดีของประชาชนในพื้นที่ เพียงใด					
2	นายกฯ แสดงให้เห็นถึงทิศทางที่องค์กรจะดำเนินไปสู่จุดหมายตามที่กำหนดไว้ เพียงใด					
3	นายกฯ เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ในการพิจารณาวิธีหรือทางเลือกในการปฏิบัติงาน เพียงใด					
4	นายกฯ มีการจัดอบรมสัมมนาแก่พนักงานเพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน เพียงใด					
5	นายกฯ เป็นผู้ที่แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการผลักดันการพัฒนา อย่างจริงจังเพียงใด					
6	นายกฯ เป็นผู้ที่มุ่งมั่นในการแก้ไขปัญหาความทุกข์ร้อนของประชาชนในพื้นที่ เพียงใด					
7	นายกฯ ได้มีการกำหนดแผนพัฒนาเพื่อแก้ไขปัญหาที่จะเกิดในอนาคตไว้อย่างเป็นระบบ เพียงใด					

ข้อ	การพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธของผู้บริหาร	ระดับการพัฒนา				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
8	**ด้านการบริหาร (วิธุโร)** นายกฯ มีการบริหารจัดการงานด้านต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ เพียงใด					
9	นายกฯ เปิดโอกาสให้ท่านได้มามีส่วนร่วมในการบริหารงานของเทศบาลตำบล เพียงใด					
10	นายกฯ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนที่ได้วางไว้ เพียงใด					
11	นายกฯ มีการพิจารณาโทษอย่างยุติธรรมเมื่อมีการกระทำความผิดขึ้นเพียงใด					
12	นายกฯ มีความทุ่มเทในการบริหารงาน เพื่อพัฒนาท้องถิ่นอย่างจริงจัง เพียงใด					
13	นายกฯ มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาท้องถิ่นให้เป็นไปตามความต้องการของประชาชนในพื้นที่ เพียงใด					
14	การบริหารงาน นายกฯ ยึดถือหลักความเป็นธรรมไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก เพียงใด					
15	นายกฯ เปิดโอกาสให้ประชาชนสามารถเข้าไปตรวจสอบการบริหารงานของเทศบาลตำบล เพียงใด					
16	การบริหารงาน นายกฯ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว เพียงใด					
17	**ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ (นิสสยสัมปันโน)** นายกฯ มีความคุ้นเคยและเป็นกันเองกับท่านในการพัฒนาท้องถิ่น เพียงใด					
18	นายกฯ เป็นผู้ที่ที่มีความสัมพันธ์อันดีกับประชนในพื้นที่และสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน เพียงใด					
19	นายกฯ เป็นผู้ที่รับฟังความคิดของผู้อื่นเสมอ ๆ อย่างเป็นกันเอง เพียงใด					

ข้อ	การพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธของผู้บริหาร	ระดับการพัฒนา				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
20	นายกฯ สามารถสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นได้ เมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้น เพียงใด					
21	นายกฯ ให้ความสำคัญกับงานด้านสังคม เช่น ส่งเสริมการรวมกลุ่ม เพื่อสร้างความเข้มแข็งของชุมชน เพียงใด					
22	นายกฯ สามารถบริหารงานร่วมกับผู้อื่นได้ โดยไม่เลือกปฏิบัติ เพียงใด					
23	นายกฯ เป็นผู้มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารกับหน่วยงานอื่น เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น เพียงใด					
24	นายกฯ ลงพื้นที่พบปะประชาชนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อรับฟังความคิดเห็นของประชนในพื้นที่ เพียงใด					
25	นายกฯ สามารถสร้างความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้นในชุมชนและได้รับความยอมรับถือจากประชาชน เพียงใด					

ตอนที่ 3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธของผู้บริหารเทศบาลตำบลเกาะทวด ตำบลเกาะทวด อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช

โปรดเขียนปัญหาและแนวทางแก้ไขลงในช่องว่างที่เว้นไว้

1.ด้านวิสัยทัศน์ (จักขุมา)

.....

.....

2.ด้านการบริหาร (วิธุโร)

.....

.....

3.ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ (นิสสยสัมปันโน)

.....

.....

ขอเจริญพรที่ให้ความร่วมมือ

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

สารนิพนธ์เรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธของผู้บริหารเทศบาลตำบลเกาะทวด ตำบลเกาะทวด อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช

หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครอง
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์สำหรับงานวิจัยฉบับนี้ เป็นการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลสำหรับงานวิจัย เรื่อง “การพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธของผู้บริหารเทศบาลตำบลเกาะทวด ตำบลเกาะทวด อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช”แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธของผู้บริหารเทศบาลตำบลเกาะทวด ตำบลเกาะทวด อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธของผู้บริหารเทศบาลตำบลเกาะทวด ตำบลเกาะทวด อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช

2. โปรดตอบคำถามตามสภาพที่เป็นจริง คำตอบของท่านมีคุณค่ายิ่งต่อการวิจัย เพราะจะทำให้ทราบข้อเท็จจริงอันจะนำไปสู่การพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธของผู้บริหารเทศบาลตำบลเกาะทวด ตำบลเกาะทวด อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช ข้อมูลที่ท่านตอบจะไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่อย่างใด หากท่านรู้สึกไม่สบายใจสามารถไม่ตอบคำถามได้ ผู้วิจัยขอรับรองว่าข้อมูลที่ได้รับจากการสัมภาษณ์ครั้งนี้จะเป็นข้อมูลในภาพรวมเท่านั้นและจะดำเนินการให้สอดคล้องภายใต้เงื่อนไขจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ทุกประการ

ผู้วิจัยขอขอบคุณสำหรับความร่วมมือในการให้สัมภาษณ์ของท่านไว้ ณ โอกาสนี้

(พระปลัดภราดร อภิวฑฺฒโน (เขียวเสน))
นักศึกษาหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครอง
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อ ผู้ให้สัมภาษณ์.....นามสกุล.....

ที่อยู่ปัจจุบัน .....หมู่ที่ .....ตำบล.....อำเภอ.....

จังหวัด.....รหัสไปรษณีย์ .....

วันและเวลาที่สัมภาษณ์ วัน.....ที่.....เดือน.....พ.ศ.....เวลา.....

ตำแหน่งงาน.....

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธของผู้บริหารเทศบาลตำบลเกาะทวด ตำบลเกาะทวด อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช

1) ตามทัศนะของท่านการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธของผู้บริหารเทศบาลตำบลเกาะทวด ตำบลเกาะทวด อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านจักขุมา (วิสัยทัศน์) ควรเป็นอย่างไร ?

.....

.....

.....

.....

.....

2) ตามทัศนะของท่านการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธของผู้บริหารเทศบาลตำบลเกาะทวด ตำบลเกาะทวด อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านวิธุโร (การบริหาร) ควรเป็นอย่างไร ?

.....

.....

.....

.....

.....

3) ตามทัศนะของท่านการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธของผู้บริหารเทศบาลตำบลเกาะทวด ตำบลเกาะทวด อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านนิสสยสัมปันโน (การมีมนุษยสัมพันธ์) ควรเป็นอย่างไร ?

.....

.....

.....

.....

.....

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือ

แบบประเมินความเที่ยงตรง (IOC) ของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

สารนิพนธ์เรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธของผู้บริหารเทศบาลตำบลเกาะทวด ตำบลเกาะทวด อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช

พระปลัดภราดร อภิวฑฺฒโน (เขียวเสน)
หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช

คำชี้แจง

จากคำถามในแบบสอบถามในแต่ละข้อของการวิจัยนี้ โปรดพิจารณาว่าตรงตามวัตถุประสงค์การวิจัยหรือและโปรดแสดงความคิดเห็น/หรือพิจารณาความเหมาะสมของข้อคำถามตามเกณฑ์การประเมิน

+ 1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามตรงตามวัตถุประสงค์/เหมาะสม
0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามตรงตามวัตถุประสงค์/เหมาะสม
- 1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามไม่ตรงตามวัตถุประสงค์/ไม่เหมาะสม

โดยเขียนเครื่องหมาย √ ลงในช่อง “ความคิดเห็น” ว่าข้อความมีความเหมาะสมหรือถูกต้องเพียงใด พร้อมข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	คำถาม	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม (∑x)	ค่า IOC	สรุปผล	ข้อเสนอแนะ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
1.	**เพศ** O ชาย O หญิง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
2.	**อายุ** O 18-30 ปี O 31-45 ปี O 46-60 ปี O 61 ปีขึ้นไป	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	คำถาม	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม (∑x)	ค่า IOC	สรุปผล	ข้อเสนอแนะ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
3.	**ระดับการศึกษา** O ประถมศึกษา O มัธยมศึกษา/เทียบเท่า O อนุปริญญา/ปวส. O ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
4.	**อาชีพ** O เกษตรกรรม O รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ O ธุรกิจส่วนตัว/ค้าขาย O อาชีพรับจ้างทั่วไป O อื่นๆ (โปรดระบุ).....	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
5.	**รายได้ต่อเดือน** O ต่ำกว่า 8,000 บาท O 8,000 – 10,000 บาท O 10,001 -15,000 บาท O 15,001 บาทขึ้นไป	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธของผู้บริหารเทศบาลตำบลเกาะทวด ตำบลเกาะทวด อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม (∑x)	ค่า IOC	สรุปผล	ข้อเสนอแนะ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
1	**ด้านวิสัยทัศน์ (จักขุมา)** นายกฯ เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อความกินดีอยู่ดีของประชาชนในพื้นที่ เพียงใด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม (∑x)	ค่า IOC	สรุปผล	ข้อเสนอแนะ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
2	นายกฯ แสดงให้เห็นถึงทิศทางที่องค์กรจะดำเนินไปสู่จุดหมายตามที่กำหนดไว้ เพียงใด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
3	นายกฯ เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ในการพิจารณาวิธีหรือทางเลือกในการปฏิบัติงาน เพียงใด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
4	นายกฯ มีการจัดอบรมสัมมนาแก่พนักงานเพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน เพียงใด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
5	นายกฯ เป็นผู้ที่แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการผลักดันการพัฒนา อย่างจริงจังเพียงใด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
6	นายกฯ เป็นผู้ที่มุ่งมั่นในการแก้ไข้ปัญหาความทุกข์ร้อนของประชาชนในพื้นที่ เพียงใด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
7	นายกฯ ได้มีการกำหนดแผนพัฒนาเพื่อแก้ไข้ปัญหาที่จะเกิดในอนาคตไว้อย่างเป็นระบบ เพียงใด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
8	**ด้านการบริหาร (วิธุโร)** นายกฯ มีการบริหารจัดการงานด้านต่าง ๆ อย่างเป็นระบบเพียงใด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
9	นายกฯ เปิดโอกาสให้ท่านได้มามีส่วนร่วมในการบริหารงานของเทศบาลตำบล เพียงใด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม (∑x)	ค่า IOC	สรุปผล	ข้อเสนอแนะ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
10	นายกฯ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนที่ได้วางไว้	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
11	นายกฯ มีการพิจารณาโทษอย่างยุติธรรมเมื่อมีการกระทำความผิดขึ้นเพียงใด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
12	นายกฯ มีความทุ่มเทในการบริหารงาน เพื่อพัฒนาท้องถิ่นอย่างจริงจัง เพียงใด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
13	นายกฯ มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาท้องถิ่นให้เป็นไปตามความต้องการของประชาชนในพื้นที่ เพียงใด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
14	การบริหารงาน นายกฯ ยึดถือหลักความเป็นธรรมไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก เพียงใด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
15	นายกฯ เปิดโอกาสให้ประชาชนสามารถเข้าไปตรวจสอบการบริหารงานของเทศบาลตำบล	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
16	การบริหารงาน นายกฯ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม มากกว่าประโยชน์ส่วนตัว เพียงใด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
17	**ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ (นิสสยสัมปันโน)** นายกฯ มีความคุ้นเคยและเป็นกันเองกับท่านในการพัฒนาท้องถิ่น เพียงใด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม (∑x)	ค่า IOC	สรุปผล	ข้อเสนอแนะ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
18	นายกฯ เป็นผู้ที่มีความสัมพันธ์อันดีกับประชนในพื้นที่และสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วนเพียงใด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
19	นายกฯ เป็นผู้ที่รับฟังความคิดของผู้อื่นเสมอ ๆ อย่างเป็นกันเอง เพียงใด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
20	นายกฯ สามารถสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นได้ เมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้น เพียงใด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
21	นายกฯ ให้ความสำคัญกับงานด้านสังคม เช่น ส่งเสริมการรวมกลุ่ม เพื่อสร้างความเข้มแข็งของชุมชน เพียงใด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
22	นายกฯ สามารถบริหารงานร่วมกับผู้อื่นได้ โดยไม่เลือกปฏิบัติ เพียงใด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
23	นายกฯ เป็นผู้มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารกับหน่วยงานอื่น เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
24	นายกฯ ลงพื้นที่พบปะประชาชนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อรับฟังความคิดเห็นของประชนในพื้นที่	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	

25	นายกฯ สามารถสร้างความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้นในชุมชนและได้รับความยอมรับถือจากประชาชน เพียงใด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

แบบประเมินความเที่ยงตรง (IOC) ของแบบสัมภาษณ์เชิงลึกที่ใช้ในการวิจัย

สารนิพนธ์เรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธของผู้บริหารเทศบาลตำบลเกาะทวด ตำบลเกาะทวด อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช

พระปลัดภราดร อภิวฑฺฒโน (เขียวเสน)
หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช

คำชี้แจง

จากคำถามของแบบสัมภาษณ์เชิงลึกในแต่ละข้อของการวิจัยนี้ โปรดพิจารณาว่าตรงตามวัตถุประสงค์การวิจัยหรือและโปรดแสดงความคิดเห็น/หรือพิจารณาความเหมาะสมของข้อคำถามตามเกณฑ์การประเมิน

+ 1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามตรงตามวัตถุประสงค์/เหมาะสม
0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามตรงตามวัตถุประสงค์/เหมาะสม
- 1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามไม่ตรงตามวัตถุประสงค์/ไม่เหมาะสม

โดยเขียนเครื่องหมาย √ ลงในช่อง “ความคิดเห็น” ว่าข้อความมีความเหมาะสมหรือถูกต้องเพียงใด พร้อมข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ให้สัมภาษณ์

ข้อที่	คำถาม	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม (∑x)	ค่า IOC	สรุปผล	ข้อเสนอแนะ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
1.	**ชื่ อ/ฉายา/นามสกุ ล ผู้ให้สัมภาษณ์**	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
2.	**ที่อยู่ปัจจุบัน**	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
3.	**วันและเวลาที่ให้สัมภาษณ์**	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
4.	**ตำแหน่ง**	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธของผู้บริหารเทศบาลตำบลเกาะทวด ตำบลเกาะทวด อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช

ข้อที่	คำถาม	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม (∑x)	ค่า IOC	สรุปผล	ข้อเสนอแนะ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
1.	ตามทัศนะของท่านการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธของผู้บริหารเทศบาลตำบลเกาะทวด ตำบลเกาะทวด อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านจักขุมา (วิสัยทัศน์) ควรเป็นอย่างไร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
2.	ตามทัศนะของท่านการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธของผู้บริหารเทศบาลตำบลเกาะทวด ตำบลเกาะทวด อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านวิธุโร (การบริหาร) ควรเป็นอย่างไร ?	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
3.	ตามทัศนะของท่านการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธของผู้บริหารเทศบาลตำบลเกาะทวด ตำบลเกาะทวด อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านนิสสยสัมปันโน (การมีมนุษยสัมพันธ์) ควรเป็นอย่างไร ?	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

สรุปการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามโดยใช้เทคนิค IOC (Index of item objective congruence)

สารนิพนธ์เรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธของผู้บริหารเทศบาลตำบลเกาะทวด ตำบลเกาะทวด อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม (∑x)	ค่า IOC	สรุปผล	ข้อเสนอแนะ
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม							
1	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
2	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
3	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
4	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
5	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธของผู้บริหารเทศบาลตำบลเกาะทวด ตำบลเกาะทวด อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช							
ด้านวิสัยทัศน์ (จักขุมา)							
1	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
2	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
3	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
4	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
5	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
6	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
7	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
ด้านการบริหาร (วิธุโร)							

8	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
9	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
10	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
11	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
12	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
ข้อที่	**ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ**			**รวม (∑x)**	**ค่า IOC**	**สรุปผล**	**ข้อเสนอแนะ**
	คนที่ 1	**คนที่ 2**	**คนที่ 3**				
ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธของผู้บริหารเทศบาลตำบลเกาะทวด ตำบลเกาะทวด อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช							
13	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
14	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
15	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
16	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ (นิสสยสัมปันโน)							
17	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
18	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
19	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
20	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
21	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
22	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
23	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
24	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
25	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	

สรุปการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสัมภาษณ์โดยใช้เทคนิค IOC (Index of item objective congruence)

สารนิพนธ์เรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธของผู้บริหารเทศบาลตำบลเกาะทวด ตำบลเกาะทวด อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม (∑x)	ค่า IOC	สรุปผล	ข้อเสนอแนะ
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ให้สัมภาษณ์							
1	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
2	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
3	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
4	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธของผู้บริหารเทศบาลตำบลเกาะทวด ตำบลเกาะทวด อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช							
1	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
2	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
3	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม และ แบบสัมภาษณ์เชิงลึกที่ใช้ในการวิจัย

สารนิพนธ์เรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธของผู้บริหารเทศบาลตำบลเกาะทวด ตำบลเกาะทวด อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช

แต่ละข้อมีค่าความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1

ความคิดเห็น

.....

.....

.....

.....

รองศาสตราจารย์.ดร.กันตภณ หนูทองแก้ว

อาจารย์ที่ปรึกษา

Reliability

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	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.872	.870	25

นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มประชากรเทศบาลตำบลเกาะเพชร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช (Try out) จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม 0.872

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
a1	4.27	.583	30
a2	4.33	.547	30
a3	4.37	.615	30
a4	4.50	.572	30
a5	4.57	.504	30
a6	4.50	.509	30
a7	4.73	.450	30
b8	4.30	.651	30
b9	4.33	.758	30
b10	4.33	.661	30
b11	4.43	.568	30
b12	4.37	.718	30
b13	4.30	.651	30
b14	4.37	.669	30
b15	4.43	.728	30
b16	4.23	.679	30
c17	4.53	.629	30
c18	4.43	.626	30
c19	4.40	.675	30
c20	4.50	.630	30
c21	4.40	.675	30
c22	4.43	.568	30
c23	4.40	.621	30
c24	4.53	.571	30
c25	4.47	.629	30

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	4.419	4.233	4.733	.500	1.118	.012	25

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a1	106.20	55.890	.391	.	.868
a2	106.13	54.809	.559	.	.864
a3	106.10	55.128	.452	.	.867
a4	105.97	57.895	.162	.	.874
a5	105.90	57.748	.213	.	.872
a6	105.97	57.275	.273	.	.871
a7	105.73	55.926	.521	.	.866
b8	106.17	54.006	.544	.	.864
b9	106.13	52.051	.641	.	.860
b10	106.13	52.602	.688	.	.859
b11	106.03	55.413	.461	.	.866
b12	106.10	52.852	.600	.	.862
b13	106.17	55.178	.417	.	.868
b14	106.10	55.541	.366	.	.869
b15	106.03	54.447	.434	.	.867
b16	106.23	53.771	.543	.	.864
c17	105.93	56.271	.315	.	.871
c18	106.03	57.620	.171	.	.875
c19	106.07	54.892	.429	.	.867
c20	105.97	54.309	.531	.	.864
c21	106.07	54.547	.465	.	.866
c22	106.03	55.551	.444	.	.867
c23	106.07	55.513	.404	.	.868
c24	105.93	56.133	.371	.	.869
c25	106.00	56.000	.344	.	.870

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
110.47	59.637	7.722	25

ภาคผนวก ง
ภาพถ่ายการสัมภาษณ์





พระครูบริหารสังฆกิจ

เจ้าคณะอำเภอปากพนัง





พระครูบริหารสังฆกิจ

เจ้าคณะอำเภอปากพนัง





พระครูสิริธรรมาภิรัต, ผศ.ดร.

รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมโศกราช





พระครูสิริธรรมาภิรัต, ผศ.ดร.

รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมโศกราช





รศ.ดร.เดชชาติ ตรีทรัพย์

ผู้ช่วยรองอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมโศกราช





รศ.ดร.เดชชาติ ตรีทรัพย์

ผู้ช่วยรองอธิการบณดีมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมโศกราช





นายวิเชียร คงคุ้ม

ประธานสภาเทศบาล



นางอัจจิมา ช่วยหนู

รักษาการหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดเกาะจาก

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – ฉายา (สกุล) : พระปลัดภราดร อภิวฑฺฒโน (เขียวเสน)

วันเดือนปีเกิด : วันที่ 13 พฤษภาคม 2522

สถานที่เกิด : บ้านเลขที่ 62/1 หมู่ 2 ตำบลเกาะทวด อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช

ประวัติการศึกษา : รบ. (รัฐศาตรบัณฑิต) มหาวิทยาลัยเฉลิมกาญจนา

ประสบการณ์ทำงาน : เจ้าอาวาสวัดเกาะจาก ตำบลเกาะทวด อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช

ที่อยู่ปัจจุบัน : วัดเกาะจาก ตำบลเกาะทวด อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช รหัส 80330