



รายงานการวิจัย

เรื่อง

รูปแบบภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้นำท้องถิ่นจังหวัดสุราษฎร์ธานี
Buddhist leadership Model of local Administrative
in Suratthani province

โดย

นายประสิทธิ์ พันธวงษ์

พระมหาศิริพงษ์ จิตวิริโย

นายบุญรัตน์ ครูทคง

นางภัชลดา สุวรรณนวล

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช

ห้องเรียนสุราษฎร์ธานี

พ.ศ. ๒๕๖๐

ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

MCU RS 610760344



รายงานการวิจัย

เรื่อง

รูปแบบภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้นำท้องถิ่นจังหวัดสุราษฎร์ธานี
Buddhist leadership Model of local Administrative
in Suratthani province

โดย

นายประสิทธิ์ พันธวงษ์

พระมหาศิริพงษ์ ฐิตวิริโย

นายบุญรัตน์ ครุฑคง

นางภัชลดา สุวรรณนวล

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยวิทยาเขตนครศรีธรรมราช

ห้องเรียนสุราษฎร์ธานี

พ.ศ. ๒๕๖๐

ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

MCU RS 610760344

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)



Research Report

Buddhist leadership Model of local Administrative in Suratthani province



By

Mr. Prasit Phunthawong
Pharmahasiriphong thitawiriyo
Mr. Boonrat Khutkhong
Mrs. Patchlada Suwannual

Mahachulalongkornrajavidyalaya University Nakhon Si Thammarat Campus

Suratthani

B.E. 2560

Research Project Funded by Mahachulalongkornrajavidyalaya University

MCU RS RS 610760344

(Copyright Mahachulalongkornrajavidyalaya University)

ชื่อรายงานการวิจัย:	รูปแบบภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้นำท้องถิ่นจังหวัดสุราษฎร์ธานี
ผู้วิจัย:	นายประสิทธิ์ พันธวงษ์ พระมหาศิริพงษ์ จิตวิริโย นายบุญรัตน์ ครุฑคง นางภัสลดา สุวรรณนวล
ส่วนงาน:	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช ห้องเรียนสุราษฎร์ธานี
ปีงบประมาณ:	๒๕๖๐
ทุนอุดหนุนการวิจัย:	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ (๑) เพื่อศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และหลักการภาวะผู้นำและผู้นำเชิงพุทธ (๒) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงพุทธในจังหวัดสุราษฎร์ธานี (๓) เพื่อนำเสนอรูปแบบภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้นำท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

การวิจัยนี้เป็นการใช้วิธีการศึกษาเอกสารและภาคสนามโดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) ผู้บริหารที่ได้รับรางวัลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดีจังหวัดสุราษฎร์ธานีตั้งแต่ ๒๕๕๔ - ๒๕๕๙ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) นำเสนอผลโดยวิธีการพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive Analysis) ผลการวิจัย พบว่า

๑. แนวคิด ทฤษฎี และหลักการภาวะผู้นำและผู้นำเชิงพุทธ พบว่า เป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งสำหรับความสำเร็จของผู้นำโดยใช้ ทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่และทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม สามารถอธิบายผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารที่ได้รับรางวัลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดีในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

๒. ภาวะผู้นำเชิงพุทธในจังหวัดสุราษฎร์ธานีซึ่งเป็นผู้บริหารที่ได้รับรางวัลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดีในจังหวัดสุราษฎร์ธานีที่มีความเชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า สามารถเชื่อมโยงความสัมพันธ์กับแนวคิดทฤษฎีได้ ๘ ประการ คือ ความรอบรู้ ความคิดริเริ่ม มนุษยสัมพันธ์ การตัดสินใจ ความน่าเชื่อถือ ความเป็นมิตร ความกระตือรือร้น ความศรัทธา

๓. นำเสนอรูปแบบภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้นำท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า เมื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบรูปแบบการนำเสนอสังเคราะห์องค์ความรู้ได้ “BLMA MODEL” รูปแบบภาวะผู้นำเชิงพุทธเพื่อผู้นำท้องถิ่น โดยอาศัยปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธ ๖ ประการ คือ พุทธิปัญญา มีศรัทธา กฎหมาย ชื่อสัตย์ โปร่งใส ปฏิบัติดี ๕ สามารถเป็นแนวทางในการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ส่งผลให้เกิดความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนในกาพัฒนาจังหวัดที่เข้มแข็งในอนาคตต่อไป

คำสำคัญ : รูปแบบภาวะผู้นำ, รูปแบบภาวะผู้นำเชิงพุทธ, ผู้นำท้องถิ่นจังหวัดสุราษฎร์ธานี

Research Title: Buddhist leadership Model of local Administrative in Suratthani province

Researchers: Mr. Prasit Phunthawong
Pharmahasiriphong thitawiriyo
Mr. Boonrat KhutKhong
Mrs. Patchlada Suwannual

Department: Mahachulalongkornrajavidyalaya University Nakhon Si Thammarat Suratthani Campus

Fiscal Year: 2560/2017

Research Scholarship Sponsor: Mahachulalongkornrajavidyalaya University

ABSTRACT

This research is based on documentary and field studies using in-depth interviews. Executives awarded local administrative organizations with good governance in Surat Thani from 2011 to 2016 were interviewed. Content analysis was used to analyze data. The results were described by descriptive analysis. The results of the research were found that

1. The concepts, theories, principles of leadership and Buddhist leaders were important factors for the success of leaders by using structure theories and ethical tree theories.

2. The Buddhist leadership in Surat Thani, the executives were awarded from local administrative organizations with good governance and with expertise. They have experience in working in local administrative organizations. The results showed the relationship between theories and theoretical concepts could be summarized 8 details as follows: knowledge, initiative, human relations, decision making, reliability, friendship, enthusiasm and faith.

3. Presenting the Buddhist leadership model of local leaders in Surat Thani was found when the expert examines the synthesis model of knowledge and gets "BLMA MODEL". The Buddhist leadership styles for local leaders are based on factors affecting 6 Buddhist leaders as follows: cognitive, belief, law, honest, and transparent. Practicing the Five precepts can be a guideline in the management of good governance resulting in stability, wealthy and sustainable development in the province to be strong in the future.

Keyword: Leadership styles, Buddhist leadership styles, Local leaders in Suratthani

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้ เรื่อง “รูปแบบภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้นำท้องถิ่นจังหวัดสุราษฎร์ธานี” สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ซึ่งหลายบุคคลที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำจนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี และขอกราบขอบพระคุณคณะกรรมการตรวจสอบรายงานการวิจัยฉบับนี้ ที่ได้ให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงให้รายงานการวิจัยมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณ พระธรรมวิมลโมลี ผู้อำนวยการโครงการขยายห้องเรียน ศ.ดร.บุญทัน ดอกไธสง รศ.ดร.ณรัตน์ ศรีวิหะ รศ.ดร.จำเริญ ชูช่วยสุวรรณ รศ.สมเกียรติ ตันสกุล เรือโท ผศ.ดร.อนันต์ ใจสมุทร ผศ.ดร. ธิติวุฒิ หมั่นมี ผศ.สาณิตย์ บุญชู และ ดร.สุริยะ แซ่มศรีรัตน์ ที่ได้ช่วยในการตรวจสอบแก้ไขเครื่องมือและตรวจสอบรูปแบบการวิจัยให้สมบูรณ์

ขอขอบพระคุณสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ที่ได้อนุมัติทุนงบประมาณในการใช้จ่ายการวิจัย เพื่อให้การดำเนินกิจกรรมต่างๆ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ขอขอบคุณ ดร.สุภาภรณ์ โสภา ดร.สุชานันท์ นุ่นทอง ที่ช่วยในการเก็บรวบรวม วิเคราะห์ข้อมูล และกิจกรรมอื่นๆ และขอขอบคุณนายพงษ์ศักดิ์ แสงจันทร์ นายณรงค์ นิลเวศน์ นายสมพงศ์ ยังอัน นางสาวเจริญจิตต์ เพชรอนันตกุล นางศรัณฉัตร สมชาติ นายธีรวิทย์ สุทธินุ่น นายกิตติศักดิ์ สุวรรณจันทร์ นายเกรียงไกร กลั้ววิหค นายสัญญา ไชยยศ นายทองศักดิ์ ทวีทอง นายนบภา โสภา ที่สละเวลาอันมีค่าเพื่อทำให้เกิดผลงานวิจัยอันเป็นคุณูปการที่จะนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อไป

ขอขอบคุณคณะผู้บริหาร คณาจารย์โครงการขยายห้องเรียนมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช วัดพัฒนาราม จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีส่วนในการทำให้ งานวิจัยฉบับนี้แล้วเสร็จด้วยดี จึงขออัญเภาคุณของพระรัตนตรัย และบารมีธรรมของหลวงพ่อดำพัฒน์ นารโท อดีตเจ้าอาวาสวัดพัฒนารามที่ชาวสุราษฎร์ธานีเคารพนับถือได้โปรด อำนวยอวยพรให้ทุกท่าน เหล่านั้น จงประสบแต่ความโชคดี มีชัยในการดำเนินชีวิต ปราศจากความทุกข์กายและใจ มีจิตผ่องใส สดชื่นรื่นรมย์สมตามความปรารถนาทุกประการ เทอญ ฯ

นายประสิทธิ์ พันธวงษ์ และคณะ

๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๑

สารบัญ

บทคัดย่อภาษาไทย.....	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ข
กิตติกรรมประกาศ.....	ค
สารบัญ.....	ง
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่ ๑ บทนำ.....	๑
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	๔
๑.๓ ขอบเขตการวิจัย.....	๔
๑.๔ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย.....	๕
๑.๕ ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย.....	๖
บทที่ ๒ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	๗
๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบ.....	๗
๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ.....	๑๑
๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	๑๖
๒.๔ แนวคิดภาวะผู้นำเชิงพุทธในพระพุทธศาสนา.....	๓๔
๒.๕ แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพุทธองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	๕๐
๒.๖ ข้อมูลพื้นฐานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุราษฎร์ธานี.....	๖๓
๒.๗ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	๖๙
๒.๘ กรอบแนวคิดการวิจัย.....	๘๓
บทที่ ๓ วิธีดำเนินการวิจัย.....	๘๔
๓.๑ รูปแบบการวิจัย.....	๘๔
๓.๒ ผู้ให้ข้อมูลหลัก.....	๘๔
๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	๘๕
๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	๘๖
๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล.....	๘๗

บทที่ ๔ ผลการวิจัย	๘๘
๔.๑ บริบททั่วไปจังหวัดสุราษฎร์ธานี	๘๘
๔.๒ วิเคราะห์แนวคิดทฤษฎีหลักการภาวะผู้นำและผู้นำเชิงพุทธ	๙๗
๔.๓ วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงพุทธในจังหวัดสุราษฎร์ธานี	๑๒๑
๔.๔ นำเสนอรูปแบบภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้นำท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี	๑๓๖
บทที่ ๕ สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	๑๔๐
๕.๑ สรุปผลการวิจัย	๑๔๑
๕.๒ อภิปรายผล	๑๔๔
๕.๒ ข้อเสนอแนะ	๑๔๕
บรรณานุกรม	๑๕๗
ภาคผนวก ก บทความวิจัย	๑๖๗
ภาคผนวก ข ตารางกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ และแผนที่วางไว้	๑๘๓
ภาคผนวก ค ตารางเปรียบเทียบวัตถุประสงค์กิจกรรมที่ได้วางแผนไว้และกิจกรรมที่ได้ ดำเนินการมาและผลที่ได้รับของโครงการ	๑๘๕
ภาคผนวก ง เครื่องมือวิจัย	๑๘๘
ภาคผนวก จ รูปภาพกิจกรรมการดำเนินงานวิจัย	๑๙๓
ภาคผนวก ฉ แบบสรุปโครงการวิจัย	๑๙๙
ภาคผนวก ช รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ / ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	๒๐๗
ประวัติผู้วิจัย	๒๑๑

สารบัญญภาพ

ภาพประกอบที่	หน้า
๑ แสดงโครงสร้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐.....	๑๙
๒ แสดงโครงสร้างการบริหารเทศบาล ตาม พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๕๒).....	๒๖
๓ แสดงโครงสร้างการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติ สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗.....	๓๓
๔ ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมแสดงจิตลักษณะพื้นฐาน และองค์ประกอบทางจิตใจของ พฤติกรรมทาง จริยธรรม.....	๕๙
๕ แสดงข้อมูลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดีจังหวัดสุราษฎร์ธานี ตั้งแต่ ๒๕๕๔-๒๕๕๙.....	๖๕
๖ กรอบแนวคิดการวิจัย.....	๘๓
๗ แผนที่จังหวัดสุราษฎร์ธานี.....	๘๘
๘ แนวคิดทฤษฎีหลักการภาวะผู้นำ.....	๙๗
๙ แนวคิดทฤษฎีหลักการภาวะผู้นำเชิงพุทธ.....	๙๘
๑๐ วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงพุทธในจังหวัดสุราษฎร์ธานี.....	๑๐๒
๑๑ ตรวจสอบรูปแบบภาวะผู้นำเชิงพุทธในจังหวัดสุราษฎร์ธานี.....	๑๓๖
๑๒ ปรับปรุงรูปแบบภาวะผู้นำเชิงพุทธในจังหวัดสุราษฎร์ธานี.....	๑๓๘

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ศาสนาเป็นสถาบันสำคัญในระบบสังคมและเป็นสิ่งจำเป็นอย่างหนึ่งในชีวิตมนุษย์ ศาสนาจึงมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับความประพฤติของมนุษย์ให้เป็นที่ไปตามทำนองคลองธรรมของสังคม ศาสนาย่อมก่อให้เกิดความเป็นระเบียบขึ้นในสังคม^๑ ในสังคมไทยปัจจุบันจะเห็นได้ว่า ประชาชนชาวไทยส่วนใหญ่นับถือพระพุทธศาสนาเป็นศาสนาประจำชาติ การดำเนินชีวิตของคนไทยและวัฒนธรรมต่างๆ ถูกหล่อหลอมด้วยหลักธรรมคำสอนในพระพุทธศาสนา ของคนไทยเป็นเวลาช้านาน สามารถสังเกตเห็นได้จากผลสะท้อนที่ปรากฏออกมาในด้านต่างๆ เช่น วิถีชีวิต ทศนคติ พฤติกรรม นิสัยใจคอของชาวไทยตลอดจนถึงวัฒนธรรมประเพณีต่างๆ ลักษณะดังกล่าว ซึ่งส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากหลักธรรมในพระพุทธศาสนา โดยการนำมาปฏิบัติจริงในวิถีชีวิตการดำเนินชีวิต^๒

แต่การปกครองด้วยระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีหลักการใช้อำนาจปกครองทั้ง ๓ แบบ คือ การรวมอำนาจ การแบ่งอำนาจ และการกระจายอำนาจ ในการปกครองที่เชื่อในทางตรงกันข้ามว่า การปกครองประเทศที่มีประสิทธิภาพนั้น จะต้องกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นเป็นผู้มีบทบาทในการพัฒนา^๓ ซึ่งแนวคิดทฤษฎีนี้เป็นพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบในปัจจุบันเป็นแบบจำลองที่สร้างขึ้นจากกรอบแนวคิดที่มีทฤษฎีเป็นพื้นฐานตัวทฤษฎีเองไม่ใช่รูปแบบ หรือแบบจำลองเป็นตัวช่วยให้เกิดรูปแบบที่มีโครงสร้างต่างๆ ที่สัมพันธ์กัน^๔ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงนับวันจะเติบโตและมีบทบาทสูง ในการจัดให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน และในบรรดาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหลาย จึงเป็นการบริหารการพัฒนาองค์กร และมีบทบาทที่สำคัญและใกล้ชิด

^๑ พระภวนาวินิจฉัยคุณ, รัฐศาสตร์เชิงพุทธ, (กรุงเทพฯ : ดอกหญ้ากรู๊ป, ๒๕๔๙), หน้า ๑๔.

^๒ พระครูสิริจันทน์วิภู, ภาวะผู้นำเชิงพุทธ, (กรุงเทพฯ : นิติธรรมการพิมพ์, ๒๕๔๘), หน้า ๓๐.

^๓ อุดม ทุมโฆสิต, การกระจายอำนาจไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ของไทย : บทเรียนจากปัญหา และแนวคิด และยุทธศาสตร์ใหม่เพื่ออนาคต, ใน ๕๐ ปี คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, (กรุงเทพฯ : สยามทองกิจ, ๒๕๔๒), หน้า ๑๘๑-๑๘๑.

^๔ Steiner, E. *Methodology of Theory Construction*, (Sydney: Ecology Associates, 1988), p. 189.

ต่อวิถีชีวิต และความเป็นอยู่ของประชาชนทั้งประเทศกว่าร้อยละ ๘๐^๕ ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๕๐ และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการบริหารงานจังหวัดและกลุ่มจังหวัดแบบบูรณาการ พ.ศ. ๒๕๕๑ มีแนวทางการบริหารงานจังหวัดและกลุ่มจังหวัดแบบบูรณาการ โดยการส่งเสริมและสนับสนุนให้ท้องถิ่นมีความพร้อมในการรองรับการกระจายอำนาจให้ท้องถิ่น มีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมีความโปร่งใสและมีการตรวจสอบผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติราชการและตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ มาตรา ๓/๑ มาตรา ๓/๑วรรคแรกได้กำหนดให้ส่วนราชการต้องใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองจึงได้มีการตราพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ ขึ้นมาบังคับใช้แทนซึ่งเป็นการปฏิรูประบบราชการเพื่อให้การปฏิบัติงานของส่วนราชการตอบสนองต่อความต้องการพัฒนาประเทศ และให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นในการบริหารราชการและการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการนั้น ต้องใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและการนำแนวคิดในการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ มาปรับใช้ให้มีความสำคัญต่อการรับผิดชอบควบคุมผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ การเชื่อมโยงให้เข้ากับการจัดสรรทรัพยากร การให้รางวัล การปรับโครงสร้างองค์การให้เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ เกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐลดขั้นตอนการปฏิบัติงานประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการตลอดจนต้องปรับเปลี่ยนวิธีคิดให้ประชาชนเป็นศูนย์กลางและวิธีทำงาน เพื่อมุ่งไปสู่การเป็นองค์กรสมัยใหม่ทำงานแบบบูรณาการเชิงรุก คล่องตัว รวดเร็ว มีขีดสมรรถนะสูง รองรับการเปลี่ยนแปลงได้ในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ การที่จะบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเป็นเรื่องท้าทายความสามารถของผู้บริหารเนื่องจากเป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุดและมีภารกิจสำคัญในการพัฒนาท้องถิ่นการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจึงถือว่ามีมีความจำเป็นอย่างยิ่งเพราะสามารถทำให้การตรวจสอบเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ สภาพการบริหารที่เป็นอยู่ในขณะนี้ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบางแห่งกระทำผิดวินัยไม่ประพหุติดนเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องของจริยธรรมตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญ พุทธศักราช ๒๕๕๐ หมวด ๑๓ จริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐมาตรา ๒๗๙-๒๘๐^๖

^๕ ราชกิจจานุเบกษา, ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๒, เล่มที่ ๑๑๖, ตอนที่ ๖๓, ๑๐ สิงหาคม ๒๕๔๒.

^๖ รัฐธรรมนูญ พุทธศักราช ๒๕๕๐, หมวด ๑๓ จริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐมาตรา ๒๗๙-๒๘๐, ๒๓ กันยายน ๒๕๖๐, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <https://th.wikisource.org/wiki>.

จังหวัดสุราษฎร์ธานีเป็นเมืองหลวงภาคใต้ตอนบนลักษณะภูมิประเทศมีเนื้อที่มากที่สุดของภาคใต้เป็นจังหวัดขนาดใหญ่มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งหมดจำนวน ๑๓๘ แห่ง เป็นทบทวนการเมืองจำลองรูปแบบมาจากรัฐบาลกลางมีฐานะเป็นนิติบุคคล มีอิสระในการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชน มีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบาย การปกครอง การบริหาร การบริหารงานบุคคล การเงิน การคลังและงบประมาณ บริหารงานให้เป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนโดยวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) โดยการใช้ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใสตรวจสอบได้ หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่าและประชาชนมีส่วนร่วม โดยมุ่งสร้างองค์กรให้เป็นไปตามหลักประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีประชาชนเป็นเป้าหมายสูงสุดในการให้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมาการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปรากฏข่าวสารสื่อมวลชนทั้งหนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์และสื่ออื่นๆ ว่ามีการทุจริตคอร์รัปชันหลายรูปแบบในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น^๗ เมื่อปี พ.ศ.๒๕๔๒ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) ได้เผยแพร่ข่าวการลงมติชี้มูลความผิดของคณะกรรมการ ป.ป.ช.กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งหนึ่งในจังหวัดสุราษฎร์ธานี มีการทุจริตประพฤติมิชอบในการจัดซื้อที่ดินทิ้งขยะ จำนวน ๕๐ ไร่ โดยมีพฤติการณ์ในการจัดซื้อและตรวจรับที่ไม่ถูกต้อง ไม่ปฏิบัติตามระเบียบ กระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการพัสดุของหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๓๕ ทำให้หน่วยงานภาครัฐได้รับความเสียหายเป็นเงิน ๓๘,๑๙๑,๑๖๒.๖๓ บาท^๘ โดยสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ ๑๓ สุราษฎร์ธานีได้สอบสวนเบื้องต้นและส่งสำนวนสอบสวนให้ สำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติได้สวนตั้งตั้งแต่ปี พ.ศ.๒๕๔๓ ข้อเท็จจริงเรื่องดำที่ ๔๓๐๔๐๐๐๖ ไปยังอัยการสูงสุดจนมีคำสั่งให้สำนักงานอัยการจังหวัดสุราษฎร์ธานีฟ้องร้อง และดำเนินคดีกับผู้ต้องหาในที่สุด

คณะผู้วิจัยจึงมองเห็นปัญหาดังกล่าวที่เกิดขึ้นกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยเฉพาะประเด็นของผู้นำองค์กรดังนั้นผู้วิจัยจึงศึกษารูปแบบภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้นำท้องถิ่นจังหวัดสุราษฎร์ธานี เพื่อเป็นแนวทางสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง งานมีผลสัมฤทธิ์ เกิดภารกิจของรัฐ งานมีมาตรฐาน โปร่งใส ท้องถิ่นมีความเจริญก้าวหน้า ผลลัพธ์สุดท้ายเกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชนในท้องถิ่นโดยส่วนรวมต่อไป

^๗ ราชกิจจานุเบกษา, ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๒, เล่มที่ ๑๑๖, ตอนที่ ๖๓, (๑๐ สิงหาคม ๒๕๔๒), หน้า ๒๔.

^๘ มติชน, ป.ป.ช.ลุยล้างทุจริตท้องถิ่น มีมติฟันอดีตนายกเล็กเทศบาลสุราษฎร์. ๒๕๐,๓๐ กันยายน ๒๕๖๐, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: http://www.matichon.co.th/news_detail.php?newsid=1254736929.

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- ๑.๒.๑ เพื่อศึกษาแนวคิดทฤษฎีของภาวะผู้นำและผู้นำเชิงพุทธ
- ๑.๒.๒ เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงพุทธในจังหวัดสุราษฎร์ธานี
- ๑.๒.๓ เพื่อนำเสนอรูปแบบภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้นำท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

๑.๓ ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ดังต่อไปนี้

๑.๓.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตเนื้อหา โดยทบทวนเอกสาร ตำรา หนังสือ บทความ วิชาการ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Documentary research) และ โดยลงพื้นที่สังเกตการณ์ และเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) แบบเจาะจงกับผู้ที่ให้ข้อมูลสำคัญเป็นหลัก และตรวจสอบรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญ เพื่อนำข้อมูลทั้งหมดมาสังเคราะห์หาคำตอบโดยศึกษาเฉพาะประเด็นที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้นำท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้แก่ แนวคิดภาวะผู้นำเชิงพุทธในพระพุทธศาสนา แนวคิดภาวะผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทฤษฎีภาวะผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ข้อมูลพื้นฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุราษฎร์ธานี

๑.๓.๒ ขอบเขตด้านประชากร

๑) ผู้ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) ที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้นำท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้แก่ บุคคลสำคัญในพื้นที่จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน ๑๐ คน โดยเฉพาะเจาะพื้นที่ละ ๑ คน ประกอบด้วย องค์กรบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานีเทศบาลตำบลท่าฉาง เทศบาลตำบลท่าทองใหม่ องค์กรบริหารส่วนตำบลมะขามเตี้ย องค์กรบริหารส่วนตำบลทุ่งเตา องค์กรบริหารส่วนตำบลต้นยวน องค์กรบริหารส่วนตำบลตำบลตะเคียนทอง องค์กรบริหารส่วนตำบลเขาตอก องค์กรบริหารส่วนตำบลตำบลตะกรบ และองค์กรบริหารส่วนตำบลตำบลเลม็ด

๒) ผู้ตรวจสอบรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ๕ ท่าน ประกอบด้วย ศ.ดร. บุญทัน ดอกไธสง รศ. สมเกียรติ ต้นสกุล รศ.ดร. ณรรณ ศรีวิหะ, เรือโท ผศ.ดร.อนันต์ ใจสมุทร ผศ.ดร. อธิวุฒิ หมั่นมี

๑.๓.๓ ขอบเขตด้านพื้นที่

ผู้วิจัยได้กำหนดพื้นที่วิจัยคือ ฐานข้อมูลรางวัลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ตั้งแต่ ๒๕๕๔ – ๒๕๕๙ ประกอบด้วย องค์กรบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี เทศบาลตำบลท่าฉาง เทศบาลตำบลท่าทองใหม่ องค์กรบริหารส่วนตำบลมะขามเตี้ย องค์กรบริหารส่วนตำบลทุ่งเตา องค์กรบริหารส่วนตำบลต้นยวน องค์กรบริหารส่วนตำบลตำบลตะเคียนทอง องค์กรบริหารส่วนตำบลเขาตอก องค์กรบริหารส่วนตำบลตะกรบ และองค์กรบริหารส่วนตำบลเลม็ด

๑.๓.๕ ขอบเขตด้านระยะเวลา

ผู้วิจัยได้แบ่งการจัดทำแผนการทำวิจัยรวมระยะเวลาในการทำวิจัยทั้งสิ้น ๑๒ เดือนโดยแบ่งเป็น ๕ ระยะ ได้แก่

ระยะที่ ๑ วิเคราะห์องค์ความรู้จากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้นำท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ใช้เวลาประมาณ ๒ เดือน

ระยะที่ ๒ การสัมภาษณ์เชิงลึกและ สทนากลุ่มเฉพาะ เพื่อนำองค์ความรู้ไปประกอบเป็นรูปแบบภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้นำท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานีโดยการนำข้อมูลทั้งหมดมาสรุปสังเคราะห์ให้เห็นถึงกระบวนการ กลไก และรูปแบบที่ชัดเจนเพื่อประกอบใช้เป็นข้อมูลในการนำองค์ความรู้ และบทเรียนจากการวิเคราะห์เอกสาร โดยใช้ระยะเวลาประมาณ ๓ เดือน

ระยะที่ ๓ สังเคราะห์เพื่อนำองค์ความรู้ไปประกอบเป็นรูปแบบภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้นำท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยการนำข้อมูลทั้งหมดมาสรุปสังเคราะห์ให้เห็นถึงกระบวนการ กลไก และรูปแบบที่ชัดเจนเพื่อประกอบใช้เป็นข้อมูลในนำองค์ความรู้ และบทเรียนจากการวิเคราะห์เอกสาร และจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญแบบเจาะจงโดยใช้ระยะเวลาประมาณ ๒ เดือน

ระยะที่ ๔ การวิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งหมดมาสร้างเป็นรูปแบบภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้นำท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานีโดยใช้ระยะเวลาประมาณ ๓ เดือน

ระยะที่ ๕ การสรุปผลการวิจัยเพื่อนำเสนอต่อสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์และสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติต่อไปโดยใช้ระยะเวลาประมาณ ๒ เดือน

๑.๔ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

รูปแบบภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้นำท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี หมายถึง ผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มองสภาพเหตุการณ์ออก วางแผนเตรียมรับหรือรุกได้ รู้จักวิธีการ ไม่บกพร่องในหน้าที่ที่ตนได้รับผิดชอบเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี นำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้

ภาวะผู้นำเชิงพุทธ หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธ ประกอบด้วย การใช้พุทธิปัญญา มีศรัทธา กฎหมาย ชื่อสัตย์ โปร่งใส และการรักษาศีล ๕ ทำให้คนทั้งหลายมาประสานกันและพากันไปสู่เป้าหมายในอนาคต

ผู้นำท้องถิ่น หมายถึง นายกองคการบริหารส่วนท้องถิ่น นายกเทศบาลตำบลและนายกองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดจังหวัดสุราษฎร์ธานี

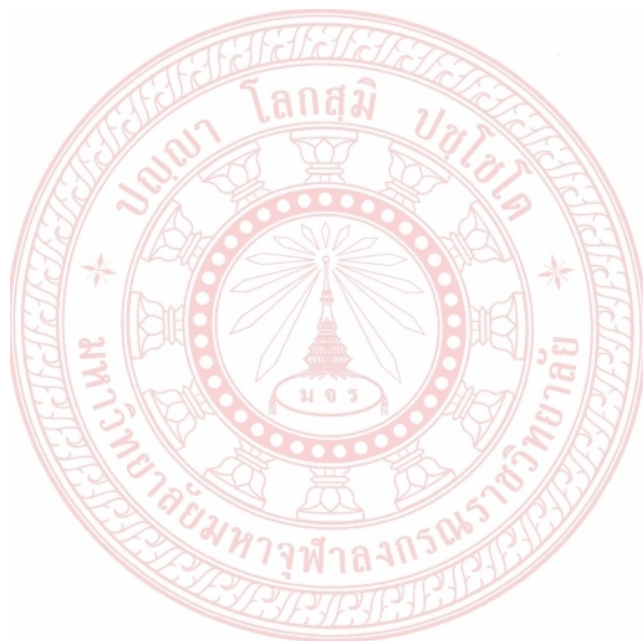
๑.๕ ประโยชน์ที่จะได้รับการวิจัย

๑.๕.๑ ทำให้ทราบถึงแนวคิดทฤษฎีของภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้นำท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

๑.๕.๒ ทำให้ทราบภาวะผู้นำเชิงพุทธในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

๑.๕.๓ ได้รูปแบบภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้นำท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

๑.๕.๔ ผลที่ได้จากการวิจัยจะเป็นองค์ความรู้สำหรับภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี เพื่อนำไปเป็นแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงพุทธสำหรับผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอันจะส่งผลต่อการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ประกอบด้วยคุณธรรมและเป็นองค์กรตัวอย่างที่ดีต่อไป



บทที่ ๒

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้นำท้องถิ่นจังหวัดสุราษฎร์ธานี” คณะผู้วิจัยได้ศึกษา (๑) แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบ (๒) แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ (๓) แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (๔) แนวคิดภาวะผู้นำเชิงพุทธในพระพุทธศาสนา (๕) แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (๖) ข้อมูลพื้นฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุราษฎร์ธานี (๗) งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและ (๘) กรอบแนวคิดการวิจัย มานำเสนอตามลำดับดังนี้

๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบ

คำว่า “รูปแบบ” หรือ “Model” เป็นคำที่ใช้สื่อความหมาย โดยทั่วไปแล้วรูปแบบหมายถึง สิ่งหรือวิธีการดำเนินงานที่เป็นต้นแบบของอย่างใดอย่างหนึ่ง เช่นแบบจำลองสิ่งก่อสร้าง รูปแบบในการพัฒนาชนบท รูปแบบในการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นต้น

๒.๑.๑ ความหมายเกี่ยวกับรูปแบบ

คำว่ารูปแบบ หมายถึง รูปแบบเป็นโครงสร้าง โปรแกรม แบบจำลองหรือแบบที่จำลอง ที่สร้างขึ้นจากการปรากฏการณ์สภาพความเป็นจริง เมื่อพิจารณาว่ามีสิ่งใดบ้างที่จะต้องนำมาศึกษาเพื่อให้แทนแนวคิดหรือปรากฏการณ์ใดปรากฏการณ์หนึ่งโดยอธิบายความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่างๆ ของรูปแบบนั้นๆแบบจำลองอย่างง่ายของปรากฏการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง และแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรหรือปัจจัยต่างๆ^๑ ที่เกี่ยวข้องกันคำว่า “รูปแบบ” หมายความว่ารูปที่กำหนดขึ้นเป็นหลักหรือเป็นแนว ซึ่งเป็นที่ยอมรับเช่นสิ่งที่แสดงให้เห็นว่าเป็นเช่นนั้นๆ อย่างรูปคน รูปบ้านรูปปลา รูปใบไม้^๒ รูปแบบแบ่งออกเป็น ๓ ความหมาย คือ (๑) แผนภาพหรือภาพร่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ยัง ไม่สมบูรณ์เหมือนรูปของจริงรูปแบบในความหมายนี้เรียกว่า โมเดล ได้แก่ โมเดลบ้าน รถยนต์ เสื้อ เป็นต้น (๒) แบบแผนความสัมพันธ์ของตัวแปรหรือสมการทางคณิตศาสตร์ที่รู้จักกันในชื่อที่เรียกว่า

^๑ ศุภลักษณ์ เศษระพานิช, “การนำเสนอรูปแบบการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการจัดการศึกษาในโรงเรียนสังกัดเทศบาล”, **รายงานวิจัย**, (บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๘), หน้า ๘๒.

^๒ พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๕๔, เฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวเนื่องในโอกาสพระราชพิธีมหามงคล เฉลิมพระชนมพรรษา ๗ รอบ ๕ ธันวาคม ๒๕๕๕, (กรุงเทพฯ : นานมีบุ๊คส์พับลิเคชันส์ จำกัด, ๒๕๕๕), หน้า ๑๐๑๑.

“Mathematical model” (๓) แผนภาพที่แสดงถึงองค์ประกอบการทำงานของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง รูปแบบในความหมายนี้ เรียกว่า ภาพย่อส่วนของทฤษฎีหรือแนวคิดในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เช่น รูปแบบการสอน รูปแบบการบริหาร รูปแบบการประเมิน^๓ เป็นต้น รูปแบบเป็นรูปธรรมเป็นแนวความคิดที่เป็นนามธรรม ซึ่งบุคคลแสดงออกมาในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง เช่นเป็นคำอธิบายเป็นแผนผัง ไดอะแกรมหรือแผนภาพ เพื่อช่วยให้ตนเองและบุคคลอื่นสามารถเข้าใจได้ชัดเจนขึ้นรูปแบบเป็น เครื่องมือทางความคิดที่บุคคลใช้ในการสืบสอบหาคำตอบความรู้ความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นจริง^๔

๒.๑.๒ ประเภทของรูปแบบ

นักวิชาการต่างๆ ได้กำหนดแบ่งประเภทรูปแบบไว้หลายลักษณะซึ่งแตกต่างกันไป คณะผู้วิจัย ขอสรุปประเด็นและจัดแบ่งประเภทของรูปแบบตามแนวคิดทฤษฎีซึ่งเป็นพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบนี้ๆ จำแนกรูปแบบแบ่งออกเป็น ๒ ประเภทคือ

๑. รูปแบบเชิงปฏิบัติ (Practical Model or-Model-of) รูปแบบประเภทนี้เป็น รูปแบบจำลองทางกายภาพ เช่น แบบจำลองรถยนต์ เครื่องบิน ภาพจำลอง เป็นต้น

๒. รูปแบบเชิงทฤษฎี (Theoretical Model or-Model-for) เป็นแบบจำลองที่สร้าง ขึ้นจากกรอบแนวคิดที่มีทฤษฎีเป็นพื้นฐานตัวทฤษฎีเองไม่ใช่รูปแบบ หรือแบบจำลองเป็นตัวช่วยให้เกิดรูปแบบที่มีโครงสร้างต่างๆ ที่สัมพันธ์กัน^๕

ประเภทของรูปแบบนั้นสามารถแบ่งได้ตามหลักแนวคิดทฤษฎีพื้นฐานเกี่ยวกับรูปแบบการสอนได้ ๔ รูปแบบ^๖ คือ

๑. Information-Processing Model หมายถึง รูปแบบการสอนที่ยึดหลักความสามารถในการกระบวนการประมวลข้อมูลของผู้เรียน

๒. Personal Model หมายถึง รูปแบบการสอนที่จัดไว้ในกลุ่มให้ความสำคัญของปัจเจกบุคคลและการพัฒนาบุคคลเฉพาะราย

๓. Social Interaction Model หมายถึง รูปแบบการสอนที่ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่อสังคม

^๓ รัตนะ บัวสนธ์, การวิจัยและพัฒนาวัตกรรมการศึกษา, (กรุงเทพฯ : คำสมัย, ๒๕๕๒), หน้า ๑๒๔.

^๔ ทิศนา แคมณี, ศาสตร์การสอน : องค์ความรู้เพื่อจัดกระบวนการเรียนรู้, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพฯ มหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๕), หน้า ๒๑๘.

^๕ E. Steiner, *Methodology of Theory Construction*, (Sydney : Ecology Associates, 1988), p. 189.

^๖ B. Joyce and M. Weil, *Model of teaching (2nd)*, (New Delhi : Prentice-Hall of India Private Limited, 1985), p. 165.

๔. Behavior Model หมายถึง รูปแบบการสอนที่ใช้องค์ความรู้ด้านพฤติกรรมศาสตร์เป็นหลักในการพัฒนาผู้เรียนหลักทางการศึกษาและสังคมศาสตร์แบ่งได้อีก ๔ รูปแบบ^๗ คือ การแบ่งประเภทของรูปแบบตาม

๔.๑ Analogue Model หมายถึง รูปแบบที่ใช้การอุปมาอุปนัยเทียบเคียงปรากฏการณ์ ซึ่งเป็นรูปธรรมเพื่อสร้างความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่เป็นนามธรรม

๔.๒ Semantic Model หมายถึง รูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยายหรืออธิบายสิ่งที่ศึกษาด้วยภาษาและรูปภาพ

๔.๓ Mathematical Model หมายถึง รูปแบบที่ใช้สมการทางคณิตศาสตร์เป็นสื่อในการแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ

๔.๔ Causal Model หมายถึง รูปแบบที่พัฒนามาจากเทคนิค Path Analysis และ Semantic Model โดยการนำเอาตัวแปรต่างๆ มาสัมพันธ์กันเชิงเหตุผล

๒.๑.๓ การพัฒนารูปแบบ

การพัฒนารูปแบบโดยทั่วไปแบ่งออกเป็น ๒ ขั้นตอน^๘ ได้แก่

๑. การสร้างหรือพัฒนารูปแบบ

๒. การทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบ

ขั้นตอนที่ ๑ การสร้างหรือพัฒนารูปแบบในขั้นตอนนี้คณะผู้วิจัยจะสร้างหรือพัฒนารูปแบบขึ้นมาก่อนเป็นรูปแบบตามสมมติฐาน (Hypothesis Model) โดยศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้คณะผู้วิจัยอาจจะศึกษารายกรณีหน่วยงานดำเนินงานในเรื่องนั้นๆ ได้เป็นอย่างดีซึ่งผลการศึกษานำมาใช้กำหนดองค์ประกอบหรือตัวแปรต่างๆ ภายในรูปแบบรวมทั้งลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบหรือตัวแปรเหล่านั้น หรือลำดับก่อนหลังของแต่ละองค์ประกอบในรูปแบบ ดังนั้น การพัฒนารูปแบบในขั้นตอนนี้จะต้องอาศัยหลักการของเหตุผลเป็นรากฐานสำคัญซึ่งโดยทั่วไปศึกษาในขั้นตอนนี้จะมีขั้นตอนย่อยๆ ดังนี้

๑. การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์เป็นร่างกรอบความคิดการวิจัย

๒. การศึกษาจากบริบทจริงในขั้นตอนนี้อาจจะดำเนินการได้หลายวิธีดังนี้

๒.๑ การศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินการในปัจจุบันของหน่วยงานโดย การศึกษาความคิดเห็นจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง (Stakeholder) ซึ่งวิธีการศึกษาอาจจะใช้วิธีการ สัมภาษณ์ การสอบถามการสำรวจการสนทนากลุ่ม เป็นต้น

^๗ P.J. Keeves, *Education Research, Methodology, and Measurement: An International Handbook*, (Oxford: Pergamum Press, 1988), pp. 561-565.

^๘ D. Willer, *Scientific Sociology : Theory and Method*, (U.S.A.: McGraw-Hill, 1986), p. 83.

๒.๒ การศึกษารายกรณี (Case Study) หรือพหุกรณีหน่วยงานที่ประสบผล สำเร็จหรือมี แนวปฏิบัติที่ดีในเรื่องที่ศึกษาเพื่อนำมาการสร้งที่สำคัญในการพัฒนารูปแบบ

๒.๓ การศึกษาข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิวิธีการศึกษาอาจจะใช้ วิธีการ สัมภาษณ์การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เป็นต้น

๓. การจัดทำรูปแบบในขั้นตอนนี้คณะผู้วิจัยจะใช้ระเบียบวิธีการวิจัยที่ได้ในข้อ ๑ และ ๒ มา วิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อกำหนดเป็นกรอบความคิดการวิจัยเพื่อนำมาจัดทำเป็นรูปแบบ อย่างไรก็ตามในงานวิจัยบางเรื่องนอกจากจะศึกษาตามขั้นตอนที่กล่าวมาแล้ว ผู้วิจัยยังอาจจะศึกษาเพิ่มเติมโดย ใช้กระบวนการวิจัยการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ในการพัฒนารูปแบบก็ได้

ขั้นตอนที่ ๒ การทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบ ภายหลังจากที่ได้พัฒนารูปแบบใน ขั้นตอนแรกแล้วจำเป็นที่จะต้องทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบดังกล่าวเพราะรูปแบบที่พัฒนาขึ้น ถึงแม้จะพัฒนาโดยมีรากฐานจากทฤษฎีแนวความคิดรูปแบบของบุคคลอื่นและผลการวิจัยที่ผ่านมาแต่ ก็เป็นเพียงรูปแบบตามสมมติฐาน ซึ่งจำเป็นที่จะต้องตรวจสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบว่ามีความ เหมาะสมหรือไม่เป็นรูปแบบที่มีประสิทธิภาพตามที่มุ่งหวังหรือไม่การเก็บรวบรวมข้อมูลใน สถานการณ์จริงหรือทดลองใช้รูปแบบในสถานการณ์จริงจะช่วยให้ทราบอิทธิพลหรือความสำคัญของ องค์ประกอบย่อยหรือตัวแปรต่างๆ ในรูปแบบคณะผู้วิจัยอาจจะปรับปรุงรูปแบบใหม่โดยการตัด องค์ประกอบหรือตัวแปรที่พบว่าไม่มีอิทธิพลหรือมีความสำคัญน้อยออกจากรูปแบบ ซึ่งจะทำให้ได้ รูปแบบที่มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น^๕ H. Victor Vroom และ W. Philip yetton ได้อธิบายรูปแบบผู้นำ จะแสดงความเป็นผู้นำออกมาอย่างใดนั้น ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งโดยเฉพาะซึ่ง กำหนดจากความมากน้อยของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเขาได้แนวคิดมา จากแทนบัมและชมินด์ (Tannenbaum and Schmidt) และพัฒนามาเป็นรูปแบบการตัดสินใจของ ผู้นำมีอยู่ ๕ รูปแบบด้วยกัน ดังนี้

๑. ผู้นำแก้ปัญหาหรือตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลที่ตนเองมีแล้วเท่านั้น (Autocratic I)

๒. ผู้นำได้รับข้อมูลจากผู้ใต้บังคับบัญชาแล้วตัดสินใจเพียงคนเดียวโดยผู้ใต้บังคับบัญชา อาจจะไม่รู้หรือไม่รู้ข้อมูลก็ได้ (Autocratic II)

๓. ผู้นำได้ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมเกี่ยวกับข้อมูลและการประเมินผล โดยการขอ ความเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาทีละคน แล้วนำเป็นผู้ตัดสินใจเอง (Consultative I)

๔. ผู้นำได้ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการอภิปรายเป็นกลุ่ม แต่ผู้นำตัดสินใจเอง (Consultative II)

^๕ วาโร เฟ็งสวีสต์, การวิจัยพัฒนารูปแบบ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ปีที่ ๒, ฉบับที่ ๔ (กรกฎาคม- ธันวาคม ๒๕๕๓), หน้า ๘-๙.

๕. ผู้นำให้ผู้ที่บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนะ หลังจากนั้น ผู้นำและผู้ตามจะร่วมกันสร้างประเพณีทางเลือกในการแก้ปัญหาโดยใช้มติของกลุ่มผู้นำไม่พยายามที่จะใช้อิทธิพลของตนเพื่อให้ยอมรับวิธีการแก้ปัญหาในแบบที่ตนต้องการ แต่เต็มใจที่จะยอมรับและนำเอาวิธีแก้ปัญหากลุ่มไปปฏิบัติ (Group Decision) รูปแบบผู้นำทั้ง ๕ รูปแบบจะเหมาะสมกับสถานการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งเท่านั้น ผู้นำจะเลือกใช้รูปแบบใดขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญ ๒ ประการคือ ผู้นำแน่ใจว่าการตัดสินใจนั้นมีคุณภาพ และผู้นำแน่ใจว่าการตัดสินใจนั้นสมาชิกในกลุ่มยอมรับจำเป็นต่อการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ

การศึกษาการพัฒนาารูปแบบการบริหารของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศไทย ได้แบ่งขั้นตอนการพัฒนาารูปแบบเป็น ๓ ขั้นตอนคือ

๑. พัฒนารูปแบบเป็นการศึกษาวิเคราะห์เกี่ยวกับหลักการข้อมูลพื้นฐาน องค์ประกอบ สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ รวมถึงการสร้างรูปแบบเบื้องต้น

๒. ตรวจสอบ ทดสอบรูปแบบ ได้แก่ความเหมาะสม ความตรง และการยอมรับ เป็นการประมวลความคิดเห็นจากการตรวจสอบและเปรียบเทียบรูปแบบกับองค์ประกอบและภารกิจจริงหรือทดสอบ

๓. ทบทวน ปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาให้สมบูรณ์

สรุปได้ว่า รายละเอียดในแต่ละขั้นตอนมีการดำเนินการอย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับลักษณะและกรอบแนวคิดซึ่งเป็นพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบนั้นๆ ที่เกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ และการทดสอบ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของรูปแบบในส่วนการพัฒนาารูปแบบนั้นดำเนินการวิเคราะห์โดยมีรากฐานจากทฤษฎีแนวความคิดรูปแบบของบุคคลอื่นและผลการวิจัยที่ผ่านมาด้วยการใช้กระบวนการวิจัยการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ในการพัฒนารูปแบบให้เกิด ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของรูปแบบ

๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

๒.๒.๑ ความหมายของภาวะผู้นำ

โดยทั่วไปนักวิชาการมักจะถือว่า “ผู้นำ”(Leaders) เป็นตัวบุคคลหรือกลุ่มบุคคล (Persons) ส่วน “ภาวะผู้นำ” (Leadership) นั้นเป็นสิ่งที่แสดงออกมา (Actions) จากบุคคลที่เป็นผู้นำอย่างเป็นการดำเนินการ ดังนั้นการจะเข้าใจความหมายของ “ผู้นำ” มักจะไม่เป็นปัญหามากนัก ทั้งนี้เพราะจะรู้ว่าใครเป็นผู้นำนั้นก็มักจะพิจารณาจากตำแหน่ง (Position) ของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลดังกล่าว คำว่าภาวะผู้นำ (Leadership) จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งสำหรับความสำเร็จของผู้นำ หรือผู้บริหาร ภาวะผู้นำได้รับความสนใจและได้มีการศึกษามาเป็นเวลานาน ดังนั้นเพื่อเข้าใจคำว่า “ภาวะผู้นำ” ดีขึ้นมีนักวิชาการหลายท่านที่ให้คำจำกัดความไว้หลากหลายและแตกต่างกันในแต่ละแง่คิดหรือมุมมองของแต่ละคนดังต่อไปนี้

ประยูร อาษานาม^{๑๐} กล่าวว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง ผู้นำหรือผู้บังคับบัญชาที่มีความสามารถมีเทคนิคในการบริหารมีคุณลักษณะที่ดี และใช้ภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ ย่อมสามารถกระตุ้นแรงจูงใจของบุคคลในหน่วยงานได้

ประพันธ์ สุริหาร^{๑๑} กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการใช้อิทธิพลทางสังคมเพื่อให้กลุ่มดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์ หรือการมีอิทธิพลเหนือคนและนำคน โดยคนเหล่านั้นมีความเชื่อฟังอย่างเต็มใจมีความมั่นคงในผู้นำเคารพนับถือและให้ความร่วมมือด้วยความจริงใจเพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ

พระธรรมปิฎก^{๑๒} ให้ความหมายภาวะผู้นำว่า คุณสมบัติ เช่น สติปัญญา ความดีงาม ความรู้ความสามารถของบุคคลที่ชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกัน และพากันไปสู่จุดหมายที่ตั้งใจ

ประทาน คงฤทธิศึกษากร^{๑๓} ให้ความหมายภาวะผู้นำว่า การกระทำที่มีอิทธิพลสามารถทำให้ผู้อื่นเกิดศรัทธามีความนับถือ มีความเชื่อมั่น ตกลงปลงใจที่จะทำตามแล้วแต่ผู้นำจะให้ทำอะไร

สมคิด บางโม^{๑๔} ให้ความหมายภาวะผู้นำว่า การที่ผู้นำขององค์กรใช้อิทธิพลต่างๆ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุถึงจุดประสงค์ขององค์กรอิทธิพลดังกล่าวนี้อาจเป็นไปในทางบวกและทางลบ หรือทางใดทางหนึ่ง

กิติ ตยัคคานนท์^{๑๕} ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ คือ ศิลปะหรือความสามารถของบุคคลหนึ่งที่จะจูงใจหรือใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นผู้ร่วมงานหรือ ผู้ใต้บังคับบัญชา ในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยความสะดวก โดยใช้กระบวนการสื่อความหมาย หรือการติดต่อกันและกันให้ร่วมมือกับตนดำเนินการจนกระทั่งบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ การดำเนินการจะเป็นไปในทางดีหรือชั่วก็ได้

วิโรจน์ สารรัตน์^{๑๖} กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการมีอิทธิพล (Influence) ซึ่งกันและกันระหว่างผู้นำและผู้ตาม เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร (Achieve Organizational Objectives) และเกิดการเปลี่ยนแปลง (Change)

^{๑๐} ประยูร อาษานาม, **การบริหารทีมงานหลักการและแนวปฏิบัติ**, (กาฬสินธุ์ : ประสานการพิมพ์, ๒๕๔๑), หน้า ๗๙.

^{๑๑} ประพันธ์ สุริหาร, **ศัพท์ทางการบริหาร**, (นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา, ๒๕๓๕), หน้า ๘๖.

^{๑๒} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), **ภาวะผู้นำความสำคัญต่อการพัฒนาคนพัฒนาประเทศ**, (กรุงเทพฯ : ธรรมสภาและสถาบันบันลือโลก, ๒๕๔๕), หน้า ๕.

^{๑๓} ประทาน คงฤทธิศึกษากร, **ภาวะผู้นำ**, ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <http://www.Kunkroo.com>.

^{๑๔} สมคิด บางโม, **องค์กรและการจัดการ**, (กรุงเทพฯ : วิทย์พัฒน์, ๒๕๔๔), หน้า ๘.

^{๑๕} กิติ ตยัคคานนท์, **เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ**, (กรุงเทพฯ : เบลวอักษร, ๒๕๔๓), หน้า ๒๒.

^{๑๖} วิโรจน์ สารรัตน์, **การบริหารหลักการ ทฤษฎี ประเด็นทางการศึกษาและบทวิเคราะห์องค์การทางการศึกษาไทย**, (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ, ๒๕๔๗), หน้า ๖๘.

รังสรรค์ ประเสริฐศรี^{๑๗} กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ พฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลคนหนึ่งที่จะชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน (Shared Goal) หรือเป็นความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำ (Leaders) และผู้ตาม (Followers) ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Shared Purposes) หรือเป็นความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่น และให้การ สนับสนุนบุคคล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายองค์การ

สมัย จิตต์หมวด^{๑๘} ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง การที่บุคคลหนึ่งหรือผู้นำพยายามใช้กำลังสมอง กำลังกาย และกำลังใจเพื่อจูงใจหรือตลใจให้ผู้ตามหรือกลุ่มกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งให้เป็นไปตามความประสงค์และเพื่อประโยชน์ส่วนรวมและการจูงใจหรือตลใจนั้นจะต้องไม่เป็นการบังคับตลอดจนต้องได้รับความยินยอมจากผู้ตามหรือกลุ่มด้วย

นิตย สัมมาพันธ์^{๑๙} กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ พลังชนิดหนึ่งที่สามารถส่งแรงกระทำอันก่อให้เกิดการขับเคลื่อนกลุ่มคน และระบบองค์กรไปสู่การบรรลุเป้าประสงค์ จากความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำ ที่ได้นำเสนอมาแล้วนั้น

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถด้านอิทธิพลต่อบุคคลในกลุ่มเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย ใช้กระบวนการสั่งการ การมีอิทธิพลต่อผู้อื่น การมีปฏิสัมพันธ์โดยถ่ายทอดแนวคิด การสื่อความหมาย หรือการติดต่อซึ่งกันและกันเพื่อไปสู่การปฏิบัติด้วยการชี้แนะ ผลักดัน ชักจูง จูงใจ หรือใช้อำนาจหน้าที่กระตุ้นให้หรือผู้ใต้บังคับบัญชา หรือกลุ่มคนบุคคลอื่นให้ความร่วมมือร่วมใจด้วยความเต็มใจด้วยความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน จนกระทั่งการดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้

๒.๒.๒ ลักษณะของภาวะผู้นำ

พระเทพปริยัติเมธี^{๒๐} กล่าวว่า นักสังคมวิทยา ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะของบุคคลที่มีภาวะผู้นำไว้ว่า ลักษณะของผู้นำจะเป็นแบบใดนั้น ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ของสังคมในแต่ละแห่งเป็นตัวกำหนด เพราะผู้นำคือบุคคลธรรมดาที่ได้รับการยอมรับจากมติของมหาชน จึงปรับปรุงตนเองให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ส่วนนักจิตวิทยา ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะของผู้นำเอาไว้ว่า ลักษณะของผู้นำ ขึ้นอยู่กับโครงสร้างของสังคม ความแตกต่างของลักษณะสังคมจะเป็นเครื่องกำหนดความแตกต่างของลักษณะผู้นำแต่ละประเภท เมื่อกล่าวโดยสรุป ลักษณะ

^{๑๗} รังสรรค์ ประเสริฐศรี, ภาวะผู้นำ, (กรุงเทพฯ : ธนัชการพิมพ์, ๒๕๔๔), หน้า ๓๑.

^{๑๘} สมัย จิตต์หมวด, พฤติกรรมผู้นำ, (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๓), หน้า ๒๒.

^{๑๙} นิตย สัมมาพันธ์, ภาวะผู้นำ, (กรุงเทพฯ : อินโนกราฟฟิกส์, ๒๕๔๖), หน้า ๓๑.

^{๒๐} พระเทพปริยัติเมธี, “ภาวะผู้นำเชิงพุทธกับการจัดการความขัดแย้งในสังคมไทย”, รายงานวิจัย, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓), หน้า ๑๘.

ของผู้หน้าที่แตกต่างกัน ก็โดยเกณฑ์ที่แตกต่างกันดังกล่าวเป็นเครื่องกำหนดสำหรับนักวิชาการท่านอื่นๆ ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของภาวะผู้นำเพิ่มเติม ดังนี้

พระธรรมปิฎก^{๒๑} กล่าวว่า องค์ประกอบในความเป็นผู้นำมีคุณลักษณะ คือ

๑. ตัวผู้นำ จะต้องมีความสมบูรณ์ภายในของตนเอง เป็นจุดเริ่มและเป็นแกนกลางไว้
๒. ผู้ตาม หรือผู้ร่วมไปด้วย โยงด้วยคุณสมบัติที่สัมพันธ์กับผู้ตาม หรือในพุทธศาสนาไม่นิยมใช้คำว่าผู้ตาม จะใช้คำว่า "ผู้ร่วมไปด้วย"
๓. จุดหมายโยงด้วยคุณสมบัติที่สัมพันธ์กับจุดหมาย เช่น จะต้องมีความชัดเจน เข้าใจถ่องแท้ และแน่วแน่ในจุดหมาย เป็นต้น

๔. หลักการและวิธีการโยงด้วยคุณสมบัติที่สัมพันธ์กับหลักการและวิธีการที่จะทำให้สำเร็จผล บรรลุจุดหมาย

๕. สิ่งที่จะทำ โยงด้วยคุณสมบัติที่สัมพันธ์กับสิ่งที่จะทำ

๖. สถานการณ์โยงด้วยคุณสมบัติที่สัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม หรือสิ่งที่จะประสบซึ่งอยู่ภายนอก ว่าทำอะไรจะผ่านไปได้ด้วยดี ในท่ามกลางสังคม สิ่งแวดล้อม หรือสิ่งที่จะประสบ เช่น ปัญหา เป็นต้น อานันท์ ปันยารชุน กล่าวถึง คุณลักษณะความเป็นผู้นำสำหรับสังคมไทยยุคโลกาภิวัตน์ ควรมีคุณสมบัติดังนี้

๑. มีคุณธรรมและจริยธรรม
 ๒. มีความสามารถทำให้ผู้อื่นคล้อยตาม เพราะมีความศรัทธาหรือมีบารมี
 ๓. มีความสามารถพูดหรือสื่อสารให้บุคคลอื่นเข้าใจได้
 ๔. มีวิสัยทัศน์
 ๕. มีการเรียนรู้ และหาประสบการณ์อย่างต่อเนื่องเท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลกและคู่แข่ง
- วิจิตร ศรีสะอ้าน^{๒๒} มีความเห็นว่า ผู้นำควรมีลักษณะ ๓ ประการ ซึ่งเรียกว่า “ไตรภูมิ” คือ

๑. ภูมิรู้ ได้แก่ การเป็นผู้มีความรู้ทักษะที่จำเป็นสำหรับการบริหาร เฉลียวฉลาดและมีไหวพริบสามารถปรับตัวให้ทันเหตุการณ์อยู่เสมอ

๒. ภูมิธรรม ได้แก่ ความเป็นผู้มีความประพฤติดีมีธรรมประจำใจและมีความยุติธรรม

๓. ภูมิฐาน ได้แก่ การมีบุคลิกภาพอันเหมาะสมน่าเชื่อถือมีฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี รู้จักกาลเทศะ

^{๒๑} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), ภาวะผู้นำความสำคัญต่อการพัฒนาคน พัฒนาประเทศ, หน้า ๕.

^{๒๒} ภาววัฒน์ พันธุ์แพ, เอกสารประกอบการสอนภาวะผู้นำ, (ภาควิชาการบริหารการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยพายัพ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยพายัพ, ๒๕๔๖), หน้า ๑๖-๑๗.

ชูศักดิ์ เทียงตรง^{๒๓} อธิบายลักษณะผู้นำที่ดีด้วยการแยกลักษณะของผู้นำที่ดีตามตัวอักษรในภาษาอังกฤษที่ประกอบเป็นคำเต็มว่า “Leadership” ไว้ ดังนี้

L = Love คือ ความรักในหน้าที่การงาน รักผู้ใต้บังคับบัญชา รักความยุติธรรมรักความก้าวหน้า

E = Educational & Experience คือ การศึกษาและประสบการณ์ที่ดีเพื่อเป็นแบบอย่างและสั่งสอนแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง

A = Adaptability คือ ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และ สิ่งแวดล้อมเป็นการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า

D = Decisiveness คือ ความสามารถในการพิจารณาตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วและ ถูกต้อง เชื่อมั่นในตัวเอง กล้าได้กล้าเสีย

E = Enthusiasm คือ มีความกระตือรือร้น ตั้งใจทำงาน สนับสนุนชักนำ (Encourage) ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานอย่างจริงจัง

R = Responsibility คือ มีความรับผิดชอบในส่วนที่เป็นภาระหน้าที่ของตนเองและใน ส่วนที่ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติ

S = Sacrifice & Sincere คือ มีความเสียสละและอุทิศผลประโยชน์ของตนให้กับส่วนรวมด้วยความจริงใจทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเคารพนับถือพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่องานอย่าง จริงจัง

H = Harmonize คือ ความนุ่มนวล ผ่อนปรน พุดจาณาฟัง ทำให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อผู้ร่วมงาน รวมถึงการรู้จักถ่อมตัว (Humble) ตามกาลเทศะด้วย

I = Intellectual Capacity คือ ความเป็นผู้เฉลียวฉลาดมีไหวพริบทันคนทัน เหตุการณ์มีความคิดริเริ่มและรอบรู้

P = Persuasiveness คือ ความสามารถในการจูงใจคน ทำให้เกิดความร่วมมือด้วยความศรัทธาเชื่อถือ

สรุปได้ว่า ลักษณะของผู้นำจะ เป็นแบบใดนั้นขึ้นอยู่กับสถานการณ์ โครงสร้างของสังคม นั้นๆ สังคมในแต่ละแห่งเป็นตัวกำหนดให้ผู้นำได้แสดงถึงภาวะผู้นำตามสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ซึ่งลักษณะของผู้นำก็จะมี ความแตกต่างกันออกไปโดยมี “ความรู้” “ความสามารถ” และ “คุณธรรม” ควบคู่กันตามแนวคิด คุณลักษณะของผู้นำของ ศ.ดร.วิจิตร ศรีสะอ้าน คือ “ไตรภูมิ” คือ ภูมิรู้ ภูมิธรรม และภูมิฐานที่ผู้วิจัยเห็นว่าน่าจะครอบคลุมคุณลักษณะของผู้นำที่ดี ซึ่งเป็นสิ่งที่ขาดไม่ได้สำหรับผู้บริหารใน องค์การต่างๆ

^{๒๓} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๙๓.

๒.๒.๓ รูปแบบของภาวะผู้นำ

โรนาล์ ลิพพิท (Ronald Lippitt) และ ราล์ฟ ไวท์ (Ralph White)^{๒๔} อธิบายถึง รูปแบบภาวะผู้นำไว้ ๓ ลักษณะ

๑. ภาวะผู้นำแบบปล่อยเสรี หรือเสรีนิยม (Laissez-Faire Leadership) ภาวะการณืเป็นผู้นำชนิดนี้ ผู้นำจะปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ โดยผู้นำเป็นเพียงผู้ดูแลอยู่ห่างๆ ไม่มีบทบาทมากนัก จุดเน้นจะอยู่ที่ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นสำคัญ จะเห็นว่าผู้นำแบบนี้ไม่ได้เป็นผู้นำเลย แต่ส่วนใหญ่ผู้ใต้บังคับบัญชาจะมีความพึงพอใจภาวะผู้นำแบบนี้ สำหรับผลการทำงาานนั้นขึ้นอยู่กับศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานเอง

๒. ภาวะผู้นำแบบอัทนิยม หรือแบบเผด็จการ (Autocratic Leadership) ภาวะการณืเป็นผู้นำแบบนี้ ผู้นำจะยึดตนเองเป็นสำคัญตั้งแต่เป็นผู้ตัดสินใจกำหนดเป้าหมาย วิธีการทำงาน การสั่งการแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และควบคุมบัญชาอย่างใกล้ชิด ไม่ปล่อยให้มื่ออิสระในการปฏิบัติงานเพราะไม่ไว้วางใจในผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาจะมีความไม่พอใจในผู้นำแบบนี้และจะแสดงความก้าวร้าวตอบโต้ผู้นำ หรือไม่ก็เฉยเมย หรือแสดงความก้าวร้าว

๓. ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leadership) ภาวะการณืเป็นผู้นำชนิดนี้ จะเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจกำหนดนโยบาย รวมตลอดถึงวิธีการปฏิบัติงาน โดยผู้นำเองก็มีส่วนร่วมอย่างเต็มที่เช่นกัน จุดเน้นของผู้นำแบบนี้จึงอยู่ที่ทั้งตัวผู้นำและผู้ปฏิบัติงานทั้งหลายหรือเรียกว่ากลุ่มนั่นเอง ภาวะการณืแบบนี้สมาชิกในกลุ่มจะมีความพึงพอใจสูง

สรุปได้ว่า ผู้นำที่ดีต้องใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับผู้ตามและสถานการณ์ในขณะนั้น เพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์ขององค์การ

๒.๒.๔ วิธีการทำงานของผู้นำ

วิธีการทำงานของผู้นำแบบต่างๆ มีความแตกต่างกันไม่ว่าผู้นำนั้นจะปฏิบัติงานหรือแสดงพฤติกรรมออกมา โดยอาศัยหลักของการทำงานแบบใดก็ตาม ใช้วิธีการที่ยึดสถาบันเป็นหลัก (The Nomothetic Leaders) ยึดตัวบุคคลเป็นหลัก (The Ideograph Leaders) ผู้นำแบบอาศัยแรงจูงใจ (The Persuasive Leaders) และผู้นำที่อาศัยการประสานประโยชน์ วิธีการทำงานย่อมยังผลให้เกิดงานและกิจกรรมต่างๆ วิธีการทำงานของผู้นำแบบยึดสถาบัน จำเป็นต้องมีกฎระเบียบต่างๆ เพื่อประสิทธิภาพของการทำงานของหน่วยงานหรือสังคม ต่างจากผู้นำแบบยึดตัวบุคคลจำต้องอาศัยความสามารถ ลักษณะพิเศษเฉพาะด้านบุคคล ผู้นำแบบประสานประโยชน์ มุ่งที่ประสิทธิภาพของการทำงานโดยการปรับองค์กรในหน่วยงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด^{๒๕}

^{๒๔} พระเทพปริยัติเมธี, “ภาวะผู้นำเชิงพุทธกับการจัดการความขัดแย้งในสังคมไทย”, หน้า ๓๓๓.

^{๒๕} พระครูสิริจันทน์วิภู, ภาวะผู้นำเชิงพุทธ, (กรุงเทพฯ : นิติธรรมการพิมพ์, ๒๕๔๘), หน้า ๔๓.

๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตามบทบัญญัติในหมวด ๑๔ การปกครองส่วนท้องถิ่น มาตรา ๒๘๑-๒๙๐ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ ที่กล่าวถึงที่มาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยสรุปไว้ ดังนี้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีสภาท้องถิ่นและคณะผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่นต้องมาจากการเลือกตั้ง คณะผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นให้มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน หรือมาจากความเห็นชอบของสภาท้องถิ่นการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นและคณะผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น ที่มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน ให้ใช้วิธีออกเสียงลงคะแนนโดยตรงและลับ สมาชิกสภาท้องถิ่น คณะผู้บริหารท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่น มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ ๔ ปี คณะผู้บริหารท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่น จะเป็นข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งหรือเงินเดือนประจำ พนักงานหรือลูกจ้างของหน่วยงานของรัฐ หรือรัฐวิสาหกิจ หรือของราชการส่วนท้องถิ่นมิได้มีคุณสมบัติของผู้มีสิทธิสมัครรับเลือกตั้งหลักเกณฑ์และวิธีการเลือกตั้งสมาชิกท้องถิ่นคณะผู้บริหารท้องถิ่น และผู้บริหารท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายบัญญัติ ในกรณีที่มีการยุบสภาท้องถิ่น หรือในกรณีที่สมาชิกสภาท้องถิ่นพ้นจากตำแหน่งทั้งคณะและต้องมีการเลือกตั้งคณะผู้บริหารท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่นชั่วคราวมิให้นำบทบัญญัติตามวรรคสอง วรรคสาม วรรคหก มาบังคับใช้ทั้งนี้ตามกฎหมายกำหนด ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแบ่งออกเป็น ๒ ประเภท คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแบบทั่วไปกับแบบพิเศษ มี ๒ รูปแบบ คือ เมืองพัทยาและกรุงเทพมหานคร สำหรับการศึกษาในครั้งนี้ได้กำหนดศึกษาเฉพาะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแบบทั่วไป ซึ่งมี ๓ รูปแบบ คือ องค์กรบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์กรบริหารส่วนตำบล ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

๒.๓.๑ องค์กรบริหารส่วนจังหวัด

บทบาทหน้าที่ขององค์กรบริหารส่วนจังหวัดตามพระราชบัญญัติองค์กรบริหารส่วนจังหวัด ๒๕๔๐ (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๔๖)^{๒๖} หมวด ๔ ว่าด้วยอำนาจหน้าที่ขององค์กรบริหารส่วนจังหวัด ระบุไว้ ๙ ประการ ได้แก่ มาตรา ๕๔ ระบุว่า องค์กรบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจหน้าที่ดำเนินกิจการภายในเขตองค์กรบริหารส่วนจังหวัด ดังต่อไปนี้

- ๑) ตราข้อบัญญัติโดยไม่ขัดหรือแย้งต่อกฎหมาย
- ๒) จัดทำแผนพัฒนาองค์กรบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- ๓) สนับสนุนสภาตำบลและราชการส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๔) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบลและราชการส่วนท้องถิ่นอื่น
- ๕) แบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและราชการส่วนท้องถิ่นอื่น

^{๒๖} ราชกิจจานุเบกษา, พระราชบัญญัติองค์กรบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐ (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๔๖), หมวด ๔, มาตรา ๕๕, หน้า ๑๗.

๖) อำนาจหน้าที่ของจังหวัดตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๔๙๘ เฉพาะภายในเขตสภาพำบล

๗) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (๗ ทวิ) บำรุงรักษา ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

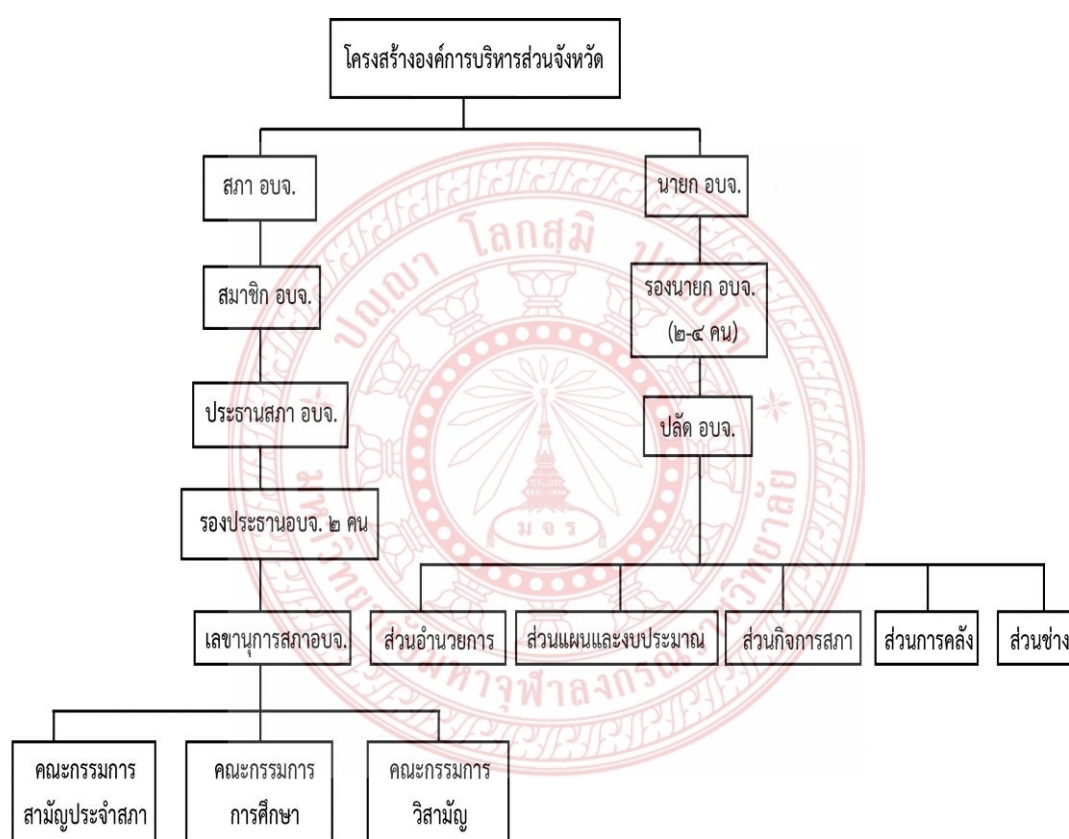
๘) จัดทำกิจการใดๆ อันเป็นอำนาจหน้าที่ของราชการส่วนท้องถิ่นอื่นที่อยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนจังหวัด และกิจการนั้นเป็นการสมควรให้ราชการส่วนท้องถิ่นอื่นร่วมกันดำเนินการหรือให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดทำ ทั้งนี้ ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง และจัดทำกิจการอื่นใดตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามมาตรา ๔๕ วรรค ๗ ระบุถึง การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มาตรา ๔๕/๑ ระบุว่า การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด การจัดทำงบประมาณ ในพระราชกฤษฎีกาว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖^{๒๗} มาตรา ๘ วรรค ๓ ตอนหนึ่งระบุว่า ในกรณีที่ภารกิจใดจะมีผลกระทบต่อประชาชน ส่วนราชการต้องดำเนินการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน หรือชี้แจงทำความเข้าใจเพื่อให้ประชาชนได้ตระหนักถึงประโยชน์ที่ส่วนรวมจะได้รับจากภารกิจนั้น ในพระราชบัญญัติ ได้กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น^{๒๘} มาตรา ๑๗ ระบุว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง และในข้อ ๑๘ ระบุว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัดจะต้องส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐ มาตรา ๗๗ ระบุว่า ผู้ว่าราชการจังหวัดมีอำนาจกำกับดูแลการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ และระเบียบข้อบังคับของทางราชการ เพื่อการนี้ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดมีอำนาจสั่งสอบสวนข้อเท็จจริงหรือสั่งให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดชี้แจงแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดได้ ดังนั้น เมื่อองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการจัดการสิ่งแวดล้อมในจังหวัดนั้น ๆ เพื่อป้องกันผลกระทบต่อประชาชน การดำเนินงานจึงต้องรับฟังความคิดเห็นของประชาชนให้สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริง และเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนโดยตรงนอกจากนี้ องค์การบริหารส่วนจังหวัดจะต้องถูกกำกับดูแลจาก

^{๒๗} ราชกิจจานุเบกษา, พระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖, หมวด ๒, มาตรา ๘, วรรค ๓, หน้า ๗.

^{๒๘} สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, หมวด ๒, มาตรา ๑๗, หน้า ๗.

ผู้ว่าราชการจังหวัดในการดำเนินงานต่าง ๆ หากไม่ปฏิบัติตามกฎหมายหรือจัดทำแผนการจัดการสิ่งแวดล้อมโดยประชาชนไม่มีส่วนร่วม ก็ถือได้ว่าจะต้องชี้แจงเหตุผลและจะถูกสอบสวนข้อเท็จจริงด้วย ดังนั้น การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการสิ่งแวดล้อมจึงเป็นหน้าที่โดยตรงขององค์การบริหารจังหวัดที่จะต้องให้ประชาชนเข้าร่วมในการวางแผน เข้าร่วมในการดำเนินงาน เข้าร่วมในการปรับปรุงพัฒนา และเข้าร่วมในการประเมินผลการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตามมีการกำหนดโครงสร้างองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ตาม พ.ร.บ. องค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ.๒๕๔๐) ดังแผนภาพที่ ๑



ภาพที่ ๑ แสดงโครงสร้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดตามพระราชบัญญัติ
องค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐^{๒๙}

^{๒๙} ดูเพิ่มเติมในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐.

การกำกับดูแลองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นไปตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐ หมวดที่ ๖ มาตราที่ ๗๗-๘๐ จำนวน ๔ มาตรา ดังนี้

๑) ผู้ว่าราชการจังหวัดมีอำนาจกำกับดูแลการปฏิบัติราชการ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดให้เป็นไป ตามกฎหมาย กฎ และระเบียบข้อบังคับของทางราชการ เพื่อการนี้ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดมีอำนาจ สั่งสอบสวนข้อเท็จจริงหรือสั่งให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดชี้แจงแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดได้ ในกรณีที่ผู้ว่าราชการจังหวัดเห็นว่านายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือรองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ปฏิบัติการใน ทางที่อาจนำมาซึ่งความเสียหายแก่องค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือกระทำการฝ่าฝืนกฎหมาย กฎ หรือระเบียบข้อบังคับของทางราชการ ผู้ว่าราชการจังหวัดมีอำนาจยับยั้งการปฏิบัติการ ดังกล่าว ไว้เป็นการชั่วคราวได้แล้วให้รายงานรัฐมนตรีภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ออกคำสั่ง ให้รัฐมนตรีวินิจฉัยสั่งการในเรื่องดังกล่าวภายในสามสิบวัน นับแต่วันที่ได้รับรายงานจากผู้ว่าราชการจังหวัด คำสั่งของรัฐมนตรีให้เป็นที่สุด

๒) ผู้ว่าราชการจังหวัดอาจสั่งเพิกถอนมติของสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดซึ่งมิใช่ข้อบัญญัติได้ ในกรณีที่ปรากฏ ว่ามตินั้นฝ่าฝืนกฎหมาย กฎ หรือระเบียบข้อบังคับของทางราชการ หรือเป็นมติที่นอกเหนืออำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด คำสั่งเพิกถอนมติของผู้ว่าราชการจังหวัดตามวรรคหนึ่ง ต้องแสดงเหตุผลของการเพิกถอนมตินั้น และต้อง กระทำภายในสามสิบวัน นับแต่วันที่สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีมติ ในกรณีที่สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดยังยืนยันมติเดิม ด้วยคะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสองในสามของจำนวน สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดเท่าที่มีอยู่ ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดรายงานการยืนยันมติดังกล่าวและเหตุผลของการเพิกถอนมติ ของผู้ว่าราชการจังหวัดต่อรัฐมนตรีภายในสิบห้าวัน นับแต่วันที่สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีมติยืนยันมติเดิม ให้รัฐมนตรีวินิจฉัยสั่งการในเรื่องดังกล่าวภายในสามสิบวัน นับแต่วันที่ได้รับรายงานจากผู้ว่าราชการจังหวัด

๓) ในกรณีที่นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดละเลยไม่ปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ หรือปฏิบัติการไม่ชอบ ด้วยอำนาจหน้าที่ หรือประพฤติดนฝ่าฝืนความสงบเรียบร้อยของประชาชน ผู้ว่าราชการจังหวัด จะดำเนินการสอบสวนก็ได้ ในการดำเนินการตามวรรคหนึ่งนั้น ผู้ว่าราชการจังหวัด จะตั้งคณะกรรมการสอบสวน หรือส่งเรื่องให้สำนักงานคณะ กรรมการป้องกัน และปราบปรามการทุจริต และประพฤติมิชอบในวงราชการ หรือสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน ดำเนินการสอบสวนก็ได้ ถ้าหากผลการสอบสวนปรากฏว่านายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีพฤติการณ์เช่นนั้นจริงให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเสนอให้รัฐมนตรีสั่ง ให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดพ้นจากตำแหน่ง คำสั่งของรัฐมนตรีให้เป็นที่สุด

๔) เพื่อคุ้มครองประโยชน์ของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือประโยชน์ของประเทศ เป็นส่วนรวม ผู้ว่าราชการจังหวัดจะรายงานเสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีเพื่อยุบสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดก็ได้ เมื่อมีกรณีตามวรรคหนึ่งหรือกรณีอื่น ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้ รัฐมนตรีมีอำนาจยุบสภาองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดได้และ ให้แสดงเหตุผลไว้ในคำสั่งด้วย เมื่อมีการยุบ

สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือถือว่ามีกรยุบสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดตามพระราชบัญญัตินี้ ให้มีการเลือกตั้ง สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดขึ้นใหม่ภายในสี่สิบห้าวัน^{๓๐}

การกำกับดูแล เนื่องจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง และเป็นส่วนหนึ่งของระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ตามหลักการการกระจายอำนาจโดยรัฐบาลกลาง ที่มุ่งกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีผู้บริหารมาจากเลือกตั้งของประชาชนในพื้นที่หรือ โดยความเห็นชอบของสภาท้องถิ่น และดำเนินการบริหารงานพัฒนาท้องถิ่นภายใต้การกำกับดูแลของ รัฐบาลผ่านทางจังหวัด การควบคุมกำกับดูแลจึงต้องกระทำเท่าที่จำเป็น ตามบทบัญญัติของ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๐ มีสาระสำคัญ คือ

๑. ระดับกระทรวง โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย มีอำนาจกำกับดูแลการปฏิบัติ ราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับของ ทางราชการ หากมีการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับของราชการ ผู้ว่าราชการจังหวัดจะรายงานรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยเพื่อวินิจฉัยสั่งการในเรื่องต่างๆ ที่ได้รับรายงานมา เช่น วินิจฉัยเกี่ยวกับการยับยั้งการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัด การ เพิกถอนมติของสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยผู้ว่าราชการจังหวัดคือการสั่งให้นายกองคการ บริหารส่วนจังหวัดพ้นจากตำแหน่ง การยุบสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด

๒. ระดับจังหวัด โดยผู้ว่าราชการจังหวัดมีอำนาจกำกับดูแลการปฏิบัติราชการขององค์การ บริหารส่วนจังหวัด นายกองคการการบริหารส่วนจังหวัด และรองนายกองคการการบริหารส่วนจังหวัด (ฝ่ายบริหาร) และสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการ

ฉะนั้น ความสัมพันธ์ระหว่างรัฐกับองค์การบริหารส่วนจังหวัดเกี่ยวกับการกำกับดูแลตาม พระราชบัญญัติของกฎหมายดังกล่าวแล้ว ยังมีการกำกับดูแลของกระทรวงมหาดไทยและจังหวัด ตามระเบียบและหนังสือสั่งการที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามกฎหมาย เช่น ระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการวางแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๑ ระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๑ ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่า ด้วยการพัสดุของหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๓๕ ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่า ด้วยการรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงินและการตรวจเงินขององค์กรปกครอง

^{๓๐} ราชกิจจานุเบกษา, พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐, (กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, ๒๕๔๐), หน้า ๒๖-๒๗.

ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งสามารถแยกประเภทการกำกับดูแลองค์การบริหารส่วนจังหวัด^{๓๑} นอกเหนือจากหลักการดังกล่าว ผู้ว่าราชการจังหวัดในฐานะผู้ควบคุมดูแลหรือผู้ทำหน้าที่ในการปกครององค์การบริหารส่วนจังหวัดโดยจะต้องสร้างนโยบายในการกำกับดูแลว่า จะมีนโยบายกำกับดูแลอย่างไร จะกำกับดูแลด้านไหน และขอบเขตอำนาจหน้าที่ของตนในการกำกับดูแลมากน้อยเพียงใด เช่น นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีด้านรัฐ สังคมและสิ่งแวดล้อม นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีด้านผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีด้านองค์กร หรือ นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีด้านผู้ปฏิบัติงาน เป็นต้น และจะต้องสร้างแนวทางและแผนงานในการกำกับดูแลในเรื่องนั้นๆ

๒.๓.๒. เทศบาล

ความคิดในเรื่องการจัดตั้งเทศบาล เริ่มปรากฏตั้งแต่สมัยรัชกาลที่ ๖ ในรูปของรัฐธรรมนูญ ลักษณะปกครองคณะนคราภิบาล พ.ศ.๒๔๖๑ โดยใช้กับเมืองจำลอง “ดุสิตธานี” ต่อมาได้มีการตราพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๗๖ ซึ่งถือว่าเป็นกฎหมายการปกครองท้องถิ่นฉบับแรก โดยมีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ ๒ ประการ คือ ประการแรก ประสิทธิภาพในการจัดบริการสาธารณะ ประการที่สอง เป็นสถาบันการสอนการปกครองระบอบประชาธิปไตย เทศบาลจัดเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอีกรูปแบบหนึ่ง ซึ่งมีการจัดตั้งมาตั้งแต่ พ.ศ.๒๔๗๖ การจัดตั้งเทศบาลกระทำโดยพระราชกฤษฎีกาและมีการแบ่งเทศบาลออกเป็น ๓ ประเภท แต่ละประเภทมีเงื่อนไขการจัดตั้ง ดังนี้

๑) เทศบาลตำบล ใช้เกณฑ์รายได้เป็นตัวกำหนดคือ พื้นที่ใดจะจัดตั้งเทศบาลตำบลจะต้องมีรายได้ไม่ต่ำกว่า ๑๒ ล้านบาท (ไม่รวมเงินอุดหนุน) ประชากร ๗,๐๐๐ คนขึ้นไปอยู่กันหนาแน่นไม่ต่ำกว่า ๑๕,๐๐๐ คน ต่อ ๑ ตารางกิโลเมตร

๒) เทศบาลเมือง คือ ท้องถิ่นที่เป็นที่ตั้งศาลากลางจังหวัด หรือท้องถิ่นที่มีประชากร ๑๐,๐๐๐ คนขึ้นไป อยู่กันหนาแน่นไม่ต่ำกว่า ๓,๐๐๐ คน ต่อ ๑ ตารางกิโลเมตร

๓) เทศบาลนคร คือ ท้องถิ่นที่มีประชากรตั้งแต่ ๕๐,๐๐๐ คนขึ้นไปอยู่หนาแน่น ไม่ต่ำกว่า ๓,๐๐๐ คน ต่อ ๑ ตารางกิโลเมตร^{๓๒}

การปกครองส่วนท้องถิ่นในส่วนของเทศบาลประกอบด้วยหน่วยงานหลัก ๖ ส่วนดังนี้

๑) สำนักงานปลัดเทศบาล มีหน้าที่ดำเนินกิจการให้เป็นไปตามกฎระเบียบแบบแผนนโยบายของเทศบาล เป็นเลขานุการของสภาเทศบาลและคณะเทศมนตรีเกี่ยวกับงานสารบรรณ

^{๓๑} องค์การบริหารส่วนจังหวัดแพร่, การกำกับดูแลองค์การบริหารส่วนจังหวัด, ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐, [ออนไลน์], แหล่งข้อมูล : <http://www.phraepao.go.th>.

^{๓๒} สนิท จรอนันต์, ความเข้าใจเรื่องการปกครองส่วนท้องถิ่น, (กรุงเทพฯ : บริษัทสุสุขุมและบุตรจำกัด, ๒๕๔๓), หน้า ๒๙.

งานธุรการ งานประชาสัมพันธ์ งานนิติการ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานทะเบียน ตลอดจนงานอื่นๆ ที่มีได้กำหนดไว้เป็นงานใดโดยเฉพาะ เช่น สถานธนาบาล

๒) ส่วนการคลัง มีหน้าที่เกี่ยวกับการเงินและการบัญชี การจัดเก็บภาษีต่างๆ เช่น ภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีป้าย งานจัดทำงบประมาณ งานผลประโยชน์ของเทศบาล ควบคุมดูแล พัสดุและทรัพย์สินของเทศบาล

๓) ส่วนสาธารณสุข มีหน้าที่แนะนำช่วยเหลือด้านการเจ็บป่วยของประชาชนการป้องกัน และระงับโรคติดต่อ การสุขภิบาล การรักษาความสะอาด งานสัตวแพทย์ ตลาดสาธารณะ สุสาน ฌาปนสถานสาธารณะ และงานด้านสาธารณสุข ตลอดจนควบคุมการประกอบอาชีพที่เกี่ยวข้องกับ สุขภาพอนามัยของประชาชน เช่น การแต่งผม การจัดจำหน่ายอาหาร ซึ่งรวมทั้งงานสาธารณสุขอื่นๆ ให้เป็นไปตามกฎหมายหรืองานที่ได้รับมอบหมาย

๔) กองช่าง มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับงานโยธา งานบำรุงรักษาทางบกทางระบายน้ำ สวนสาธารณะ งานสำรวจแบบแผน งานสถาปัตยกรรม ผังเมือง งานสาธารณูปโภค งานเกี่ยวกับ ไฟฟ้า และงานควบคุมการก่อสร้างอาคาร เพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

๕) ส่วนการประปามีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการให้บริการและจำหน่ายน้ำสะอาด ตลอดจนจัดเก็บขยะ ผลประโยชน์ในการนี้

๖) ส่วนการศึกษา มีหน้าที่ดำเนินการด้านการศึกษาระดับประถมศึกษาของเทศบาล งานการสอน การนิเทศ การศึกษา งานสวัสดิการสังคม และนันทนาการ ตลอดจนการปฏิบัติงาน ต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง^{๓๓}

ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ได้แบ่งรูปแบบการบริหาร กิจการเทศบาลเป็น ๒ รูปแบบ คือ การบริหารกิจการเทศบาลรูปแบบคณะเทศมนตรีและการบริหาร กิจการเทศบาลรูปแบบนายกเทศมนตรีซึ่งจะเป็นการบริหารในรูปแบบให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของ ประชาชนโดยการจัดทำประชามติ

๑. การบริหารกิจการเทศบาลรูปแบบคณะเทศมนตรี ประกอบด้วยสภาเทศบาลและคณะ เทศมนตรี โดยมีองค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

๑.๑ สภาเทศบาล สภาเทศบาลประกอบด้วยสมาชิกที่มาจากการเลือกตั้งโดยตรงอยู่ใน ตำแหน่งได้คราวละ ๔ ปี สภาเทศบาลมีประธานสภาคนหนึ่ง และรองประธานสภาคนหนึ่งโดยให้ ผู้ว่า ราชการจังหวัดแต่งตั้งมาจากสมาชิกสภาเทศบาล ตามมติของสภาเทศบาล สภาเทศบาลตำบลมีสมาชิก ทั้งหมด ๑๒ คน สภาเทศบาลเมือง มีสมาชิกทั้งหมด ๑๘ คนและสภาเทศบาลนครมีสมาชิก ทั้งหมด ๒๔ สภาเทศบาลมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

^{๓๓} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๓๒-๓๔.

๑) อำนาจในการตราเทศบัญญัติ ซึ่งมีผลใช้บังคับได้เฉพาะในเขตเทศบาลนั้นโดยสภาเทศบาลเป็นผู้มีอำนาจหน้าที่ในการตราเทศบัญญัติ โดยไม่ขัดหรือแย้งต่อบทกฎหมาย

๒) อำนาจในการควบคุมฝ่ายบริหาร สภาเทศบาลมีอำนาจในการควบคุมคณะเทศมนตรีซึ่งเป็นฝ่ายบริหาร ให้ปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผนและนโยบายที่กำหนดไว้ โดยมีมาตรการควบคุมที่สำคัญ ๓ ประการ คือ การตั้งกระทู้ การเปิดอภิปรายและการอนุมัติงบประมาณประจำปี

๓) อำนาจในการให้ความเห็นชอบการแต่งตั้งคณะเทศมนตรี ตามบทบัญญัติของกฎหมายว่าด้วยเทศบาล ได้กำหนดให้ผู้ว่าราชการจังหวัดแต่งตั้งสมาชิกสภาผู้แทนเทศบาลเป็นนายกเทศมนตรีและเทศมนตรี ด้วยความเห็นชอบของสภาเทศบาล

๔) อำนาจในการแต่งตั้งคณะกรรมการของสภาเทศบาล เพื่อที่จะให้การดำเนินงานต่างๆของสภาเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สภาเทศบาลมีอำนาจที่จะตั้งคณะกรรมการเพื่อให้ปฏิบัติภารกิจที่มอบหมายให้ทำซึ่งคณะกรรมการที่สภาเทศบาลจะแต่งตั้งสามารถจำแนกออกได้เป็น ๒ ประเภท คือ คณะกรรมการสามัญ เป็นคณะกรรมการที่ประกอบด้วยสภาเทศบาล และคณะกรรมการวิสามัญ เป็นคณะกรรมการที่ประกอบด้วยสมาชิกสภาเทศบาล หรือผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกที่มีได้เป็นสมาชิก ซึ่งได้รับเลือกจากสภาเทศบาลเพื่อปฏิบัติหน้าที่ต่างๆตามที่สภาเทศบาลมอบหมาย

๑.๒ คณะเทศมนตรี ในกรณีการบริหารกิจการของเทศบาล ในรูปแบบคณะเทศมนตรีมีอำนาจในการบริหารงานตามกฎหมาย ซึ่งประกอบด้วยนายกเทศมนตรี และเทศมนตรี จำนวนตามประเภทของเทศบาล คือ เทศบาลตำบลให้มีเทศมนตรีได้ ๒ คน ซึ่งเมื่อรวมนายกเทศมนตรีเป็นคณะเทศมนตรีแล้วมีจำนวน ๓ คน เทศบาลเมืองให้มีเทศมนตรีได้ ๓ คน ซึ่งเมื่อรวมกับนายกเทศมนตรีเป็นคณะเทศมนตรีแล้วมีจำนวน ๔ คน และเทศบาลนครให้มีเทศมนตรีได้ ๔ คนซึ่งรวมนายกเทศมนตรีเป็นคณะเทศมนตรีแล้วมีจำนวน ๕ คน คณะเทศมนตรีมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

๑) อำนาจหน้าที่ในการควบคุมดูแลและรับผิดชอบในการบริหารกิจการของเทศบาลตามที่กฎหมายเทศบาลและกฎหมายอื่นกำหนดไว้

๒) อำนาจหน้าที่ในการเปรียบเทียบปรับในคดี ที่ละเมิดต่อเทศบัญญัติโดยนายกเทศมนตรีหรือเทศมนตรีคนใดคนหนึ่งมีอำนาจเปรียบเทียบปรับในคดีที่มีการละเมิดต่อเทศบัญญัติได้และให้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา

๓) อำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติภารกิจต่างๆ ตามกฎหมายว่าด้วยลักษณะปกครองท้องที่ เช่นเดียวกับกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในการปฏิบัติงานต่างๆ ในเขตเทศบาลตามบทบัญญัติของกฎหมายลักษณะการปกครองท้องที่ หรือกฎหมายอื่นใดที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยพิจารณาเห็นสมควรและได้กำหนดไว้โดยกฎกระทรวง

๒. การบริหารกิจการเทศบาลรูปแบบนายกเทศมนตรี

๑) สภาเทศบาล สภาเทศบาลเมืองประกอบด้วยการบริหารกิจการเทศบาลรูปแบบคณะเทศมนตรี สำหรับอำนาจหน้าที่มีข้อแตกต่างจากการบริหารกิจการเทศบาลรูปแบบเทศมนตรี บางประการดังนี้

๒) อำนาจในการตราเทศบัญญัติ ซึ่งมีผลใช้บังคับได้เฉพาะในเขตเทศบาลนั้นโดยสภาเทศบาลเป็นผู้มีอำนาจหน้าที่ในการตราเทศบัญญัติ โดยไม่ขัดหรือแย้งต่อตัวบทกฎหมาย

๓) อำนาจในการควบคุมฝ่ายบริหาร สภาเทศบาลมีอำนาจในการควบคุมคณะเทศมนตรีซึ่งเป็นฝ่ายบริหารให้ปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นตามระเบียบแบบแผนและนโยบายที่กำหนดไว้โดยมีมาตรการควบคุมที่สำคัญ ๔ ประการ คือ การแถลงนโยบายของนายกเทศมนตรีต่อสภาการตั้งกระทู้ถาม การเปิดอภิปราย และการอนุมัติงบประมาณประจำปี แต่เป็นการควบคุมไม่เด็ดขาด กล่าวคือ ไม่มีการลงมติไม่ไว้วางใจนายกเทศมนตรี

๔) อำนาจในการแต่งตั้งคณะกรรมการของสภาเทศบาล เพื่อที่จะให้การดำเนินงานต่างๆ ของสภาเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สภาเทศบาลมีอำนาจที่จะตั้งคณะกรรมการเพื่อให้ปฏิบัติการที่มอบหมายให้ทำซึ่งคณะกรรมการที่สภาเทศบาลจะแต่งตั้งสามารถจำแนกออกได้เป็น ๒ ประเภท คือ คณะกรรมการสามัญ เป็นคณะกรรมการที่ประกอบด้วยสมาชิกสภาเทศบาล และคณะกรรมการวิสามัญ เป็นคณะกรรมการที่ประกอบด้วยสมาชิกสภาเทศบาลหรือผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกที่ได้เป็นสมาชิก ซึ่งได้รับเลือกจากสภาเทศบาลเพื่อปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ ตามที่สภาเทศบาลมอบหมาย

๓. นายกเทศมนตรี การบริหารกิจการเทศบาลในรูปนายกเทศมนตรี ให้มีการเลือกตั้งนายกเทศมนตรีจำกัด ๑ คน โดยนายกเทศมนตรีสามารถแต่งตั้งรองนายกเทศมนตรีเป็นผู้ช่วยเหลือในการบริหารงานเทศบาล คือ เทศบาลตำบล ให้มีรองนายกเทศมนตรีได้ไม่เกิน ๒ คน เทศบาลเมือง ให้มีรองนายกเทศมนตรีได้ไม่เกิน ๓ คน และเทศบาลนคร ให้มีรองนายกเทศมนตรีได้ไม่เกิน ๔ คน นายกเทศมนตรีมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

๑) กำหนดนโยบายไม่ขัดต่อกฎหมายและรับผิดชอบในการบริหารราชการของเทศบาลให้เป็นที่ปฏิบัติตามกฎหมาย เทศบัญญัติ และนโยบาย

๒) สั่ง อนุญาต อนุมัติเกี่ยวกับราชการของเทศบาล

๓) แต่งตั้งและถอดถอนรองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี และเลขานุการรัฐมนตรี

๔) วางระเบียบเพื่อให้งานของเทศบาลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

๕) รักษาการให้เป็นไปตามบัญญัติ

๖) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้และกฎหมายอื่น

๔. นอกจากนี้นายกเทศมนตรียังมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

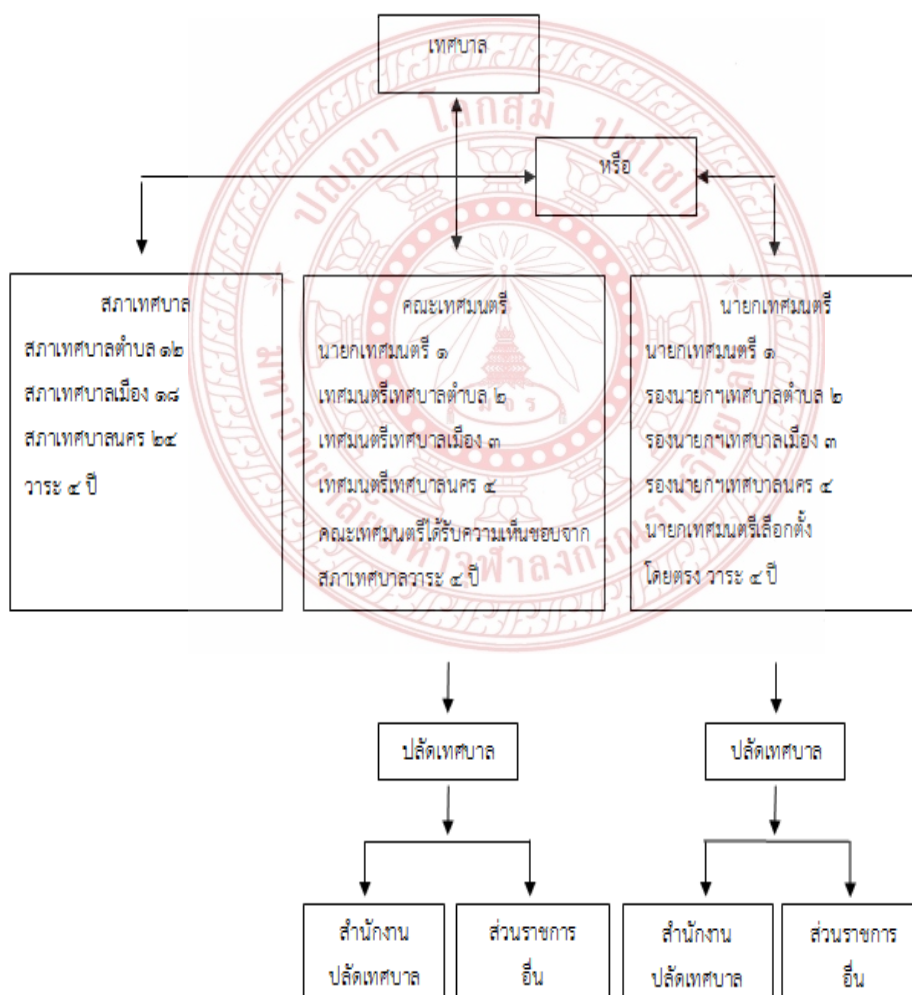
๔.๑ อำนาจหน้าที่ในการควบคุมดูแลและรับผิดชอบในการบริหารกิจการของเทศบาล ตามที่กฎหมายเทศบาลและกฎหมายอื่นกำหนดไว้

๔.๒ อำนาจหน้าที่ในการเปรียบเทียบคดีที่ละเมิดต่อเทศบัญญัติโดยนายกเทศมนตรีคนใดคนหนึ่งมีอำนาจเปรียบเทียบในคดีที่มีการละเมิดต่อเทศบัญญัติได้และให้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา

๔.๓ อำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติการต่างๆ ตามกฎหมายว่าด้วยลักษณะปกครองท้องที่ เช่นเดียวกับกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในการปฏิบัติงานต่างๆ ในเขตเทศบาล ตามบทบัญญัติของกฎหมายลักษณะการปกครองท้องที่ หรือกฎหมายอื่นใดที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยพิจารณาเห็นสมควรไว้โดยกฎกระทรวง

สรุปโครงสร้างการบริหารเทศบาล ตาม พรบ.เทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๕๒)

ดั่งภาพที่ ๒



ภาพที่ ๒ แสดงโครงสร้างการบริหารเทศบาล ตาม พรบ.เทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖

(แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๕๒)

การกำกับดูแลองค์กรเทศบาลเป็นไปตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมรวม ๑๓ ฉบับ พ.ศ. ๒๕๕๒ ล่าสุดเป็นฉบับที่ ๑๓ ปรากฏส่วนที่ ๖ ว่าด้วยการควบคุมเทศบาล มาตรา ๗๑-๗๕ จำนวน ๕ มาตรา ดังนี้

๑) ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดมีอำนาจหน้าที่ควบคุมดูแลเทศบาลในจังหวัดนั้นให้ปฏิบัติการตามอำนาจหน้าที่โดยถูกต้องตามกฎหมาย ในการนี้ให้มีอำนาจหน้าที่ชี้แจงแนะนำตักเตือนเทศบาล และตรวจสอบกิจการ เรียกรายงานและเอกสารหรือสถิติใด ๆ จากเทศบาลมาตรวจ ตลอดจนเรียกสมาชิกสภาเทศบาลหรือพนักงานเทศบาลมาชี้แจงหรือสอบสวนก็ได้ ให้นายอำเภอมีอำนาจหน้าที่ช่วยผู้ว่าราชการจังหวัดควบคุมดูแลเทศบาลตำบลในอำเภอนั้น ให้ปฏิบัติการตามอำนาจหน้าที่โดยถูกต้องตามกฎหมาย ในการนี้ให้มีอำนาจหน้าที่ชี้แจงแนะนำตักเตือนเทศบาลตำบล และตรวจสอบกิจการเรียกรายงานและเอกสารหรือสถิติใด ๆ จากเทศบาลมาตรวจ ตลอดจนเรียกสมาชิกสภาเทศบาลหรือพนักงานเทศบาลมาชี้แจงหรือสอบสวนก็ได้

๒) เมื่อนายอำเภอ ในกรณีแห่งเทศบาลตำบลในอำเภอนั้น หรือผู้ว่าราชการจังหวัด ในกรณีแห่งเทศบาลเมืองและเทศบาลนคร เห็นว่า นายกเทศมนตรี หรือรองนายกเทศมนตรีผู้ใดปฏิบัติการของเทศบาลไปในทางที่อาจเป็นการเสียหายแก่เทศบาลหรือเสียหายแก่ราชการ และนายอำเภอหรือผู้ว่าราชการจังหวัด แล้วแต่กรณี ได้ชี้แจงแนะนำตักเตือนแล้วไม่ปฏิบัติตามนายอำเภอหรือผู้ว่าราชการจังหวัด แล้วแต่กรณี มีอำนาจที่จะสั่งเพิกถอนหรือสั่งให้ระงับการปฏิบัติงานของนายกเทศมนตรีหรือรองนายกเทศมนตรีนั้นไว้ก่อนได้ แล้วให้ผู้ว่าราชการจังหวัดรับรายงานรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยทราบภายในกำหนดสิบห้าวันนับแต่วันที่คำสั่ง เพื่อให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยวินิจฉัยสั่งการตามสมควร คำสั่งของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยตามความในวรรคก่อนไม่กระทบกระเทือนสิทธิของบุคคลภายนอกผู้กระทำการโดยสุจริต

๓) ในกรณีที่ผู้ว่าราชการจังหวัดเห็นว่า นายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ประธานสภาเทศบาล หรือรองประธานสภาเทศบาล ปฏิบัติการฝ่าฝืนต่อความสงบเรียบร้อยหรือสวัสดิภาพของประชาชน ละเลยไม่ปฏิบัติตามหรือปฏิบัติการไม่ชอบด้วยอำนาจหน้าที่ หรือมีความประพฤติในทางจะนำมาซึ่งความเสื่อมเสียแก่ศักดิ์ตำแหน่ง หรือแก่เทศบาล หรือแก่ราชการ ให้เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยพร้อมด้วยหลักฐาน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยอาจใช้ดุลพินิจสั่งให้นายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ประธานสภาเทศบาล หรือรองประธานสภาเทศบาลพ้นจากตำแหน่งก็ได้ คำสั่งของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยให้เป็นที่สุด

๔) เพื่อคุ้มครองประโยชน์ของประชาชนในเขตเทศบาลหรือประโยชน์ของประเทศเป็นส่วนรวม ผู้ว่าราชการจังหวัดจะรายงานเสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยเพื่อยุบสภาเทศบาลก็ได้ เมื่อมีกรณีตามวรรคหนึ่งหรือกรณีอื่นตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยมีอำนาจยุบสภาเทศบาลและให้แสดงเหตุผลไว้ในคำสั่งด้วย เมื่อมีการยุบสภา

เทศบาลหรือถือว่ามีกรยุบสภาเทศบาลตามพระราชบัญญัตินี้ ให้มีการเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาลขึ้นใหม่ตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาลภายในสี่สิบห้าวัน

๕) ในเมื่อเห็นจำเป็นที่จะให้เทศบาลได้อยู่ในความควบคุมดูแลของกระทรวงมหาดไทยโดยตรง ก็ให้ทำได้โดยตราเป็นพระราชกฤษฎีกา เมื่อได้มีพระราชกฤษฎีกาให้เทศบาลได้อยู่ในความควบคุมดูแลของกระทรวงมหาดไทยตามความในวรรคก่อน บรรดาอำนาจและหน้าที่ของนายอำเภอหรือผู้ว่าราชการจังหวัดอันเกี่ยวกับเทศบาลนั้น ให้เป็นอำนาจหน้าที่ของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยหรือผู้ที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยมอบหมาย^{๓๔}

การกำกับดูแลเทศบาลของกระทรวงมหาดไทยนั้น จะเป็นการดูแลใกล้ชิดของผู้ปกครองโดยตรงเว้นวรรคในเมื่อเห็นจำเป็นที่จะให้เทศบาลได้อยู่ในความควบคุมดูแลของกระทรวงมหาดไทยโดยตรงก็ให้ทำได้โดยตราเป็นพระราชกฤษฎีกา เมื่อได้มีพระราชกฤษฎีกาให้เทศบาลได้อยู่ในความควบคุมดูแลของกระทรวงมหาดไทยตามความในวรรคก่อน บรรดาอำนาจและหน้าที่ของนายอำเภอหรือผู้ว่าราชการจังหวัดอันเกี่ยวกับเทศบาลนั้น ให้เป็นอำนาจหน้าที่ของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย หรือผู้ที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยมอบหมายจะเห็นได้ว่าเครื่องมือในการกำกับดูแลเทศบาลทั้ง ๕ ประการข้างต้น เป็นเครื่องมือที่มีระดับในการควบคุมที่แตกต่างกันโดยเริ่มตั้งแต่การควบคุมดูแลระดับทั่วไปจนกระทั่งถึงการควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิด^{๓๕}

๒.๓.๓. องค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบล มีชื่ออย่างเป็นทางการว่า องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็น ราชการบริหารส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง ซึ่งจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒ โดยยกฐานะจากสภาตำบลที่มีรายได้โดยไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกันสามปีเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละหนึ่งแสนห้าหมื่นบาท^{๓๖}

องค์การบริหารส่วนตำบลจัดตั้งขึ้นโดยพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ เป็นกฎหมายที่ใช้จัดระเบียบการบริหารงานในตำแหน่งแทนประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ ๓๒๖ ลงวันที่ ๑๓ ธันวาคม นับตั้งแต่ พ.ร.บ. สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๓๗ ทำให้มีการปรับฐานะการบริหารงานในระดับ

^{๓๔} ราชกิจจานุเบกษา, พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๓๖, (กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, ๒๕๕๒), หน้า ๒๗-๒๘.

^{๓๕} มรุต วันทนากกร และ ดร.ณิ หมั่นสมัคร, การกำกับดูแลเทศบาล, ณ. วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <http://www.kpi.ac.th/wiki/index.php/การกำกับดูแลเทศบาล>.

^{๓๖} สารานุกรมเสรี, องค์การบริหารส่วนตำบล, ณ. วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐. ณ. วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐. [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <http://th.wikipedia.org/wiki/องค์การบริหารส่วนตำบล>.

ตำบลโดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงรูปแบบใหม่ของสภาตำบลทั่วประเทศออกเป็น ๒ รูปแบบ คือ รูปแบบสภาตำบล และรูปแบบองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่ง พระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๔๒)^{๓๗} ได้บัญญัติถึงหลักเกณฑ์ในการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลไว้ในมาตรา ๔๐ ว่าสภาตำบลที่มีรายได้โดยไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกันสามปี เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละ ๖๐,๐๐๐ บาท หรือตามเกณฑ์รายได้เฉลี่ยของสภาตำบลที่ได้มีประกาศของกระทรวงมหาดไทยกำหนดไว้ อาจจัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลได้ การจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลให้ทำโดยประกาศของกระทรวงมหาดไทยที่ประกาศในราชกิจจานุเบกษาซึ่งจะต้องระบุชื่อและเขตขององค์การบริหารส่วนตำบลไว้ในประกาศด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลมีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และฉบับแก้ไขครั้งที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๔๒ จัดรูปแบบโครงสร้างการบริหารเป็นองค์กรหลักในการบริหารส่วนท้องถิ่น มีฐานะเป็นนิติบุคคล แบ่งโครงสร้างของการบริหารออกเป็น ๒ ส่วน ดังนี้^{๓๘}

๑. สภาองค์การบริหารส่วนตำบล ก่อนที่รัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน (พ.ศ. ๒๕๕๐) จะประกาศใช้บังคับ สภาองค์การบริหารส่วนตำบลประกอบด้วยสมาชิกโดยตำแหน่งอันได้แก่ กำนันผู้ใหญ่บ้านของทุกหมู่บ้านในตำบลและแพทย์ประจำตำบล กับสมาชิกซึ่งได้รับการเลือกตั้งอันได้แก่สมาชิกที่ราษฎรในแต่ละหมู่บ้านในตำบลนั้นเลือกตั้งหมู่บ้านละ ๒ คน แต่ต่อมา เมื่อรัฐธรรมนูญประกาศใช้บังคับ จึงได้มีการแก้ไขโครงสร้างของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล เสียใหม่ให้สอดคล้องกับมาตรา ๒๘๕ แห่งรัฐธรรมนูญที่กำหนดให้สมาชิกสภาท้องถิ่นต้องมาจากการเลือกตั้ง ดังนั้นจึงมีการแก้ไขมาตรา ๔๕ ของกฎหมายสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลในปี พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยกำหนดให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวนหมู่บ้านละ ๒ คน ซึ่งเลือกตั้งขึ้นโดยราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งในแต่ละหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น แต่ถ้าหากในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลใด ที่มีเพียง หนึ่งหมู่บ้าน ก็ให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๖ คน และในกรณีที่เขตองค์การบริหารส่วนตำบลใดมีเพียง ๒ หมู่บ้าน ก็ให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวนหมู่บ้านละ ๓ คน อายุของ สภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีกำหนดคราวละ ๔ ปีนับแต่วันเลือกตั้ง

^{๓๗} องค์การบริหารส่วนตำบล กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย, กฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับ องค์การบริหารส่วนตำบล (รวมฉบับแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.๒๕๔๒), (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์อาสาสมัครศึกษาดินแดน, ๒๕๔๒), หน้า ๑๐-๑๑.

^{๓๘} นันทวัฒน์ บรมานันท์ และแก้วคำ ไกรสรพงษ์, การปกครองส่วนท้องถิ่นกับการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม, (กรุงเทพมหานคร : วิญญูชน, ๒๕๔๔), หน้า ๗๖-๗๗.

๒. คณะนายการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล เดิมคณะนายการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลประกอบด้วย กำนันและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งเป็นผู้ใหญ่บ้านไม่เกิน ๒ คน และจากสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งได้รับเลือกตั้งไม่เกิน ๔ คนแต่ต่อมาก็ได้มีการแก้ไขให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญ มาตรา ๒๘๕ ที่กำหนดให้คณะผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นต้องมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนหรือมาจากความเห็นชอบของสภาท้องถิ่น จึงมีการแก้ไขมาตรา ๕๘ ของกฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลเสียใหม่ โดยกำหนดให้คณะนายการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลประกอบด้วยนายบริหารคนหนึ่งและรองนายบริหารจำนวน ๒ คน ซึ่งสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเลือกจากสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลแล้วเสนอให้นายอำเภอเป็นผู้แต่งตั้ง

โครงสร้างการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล

๑. โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย สภาองค์การบริหารส่วนตำบล และคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

๒. สภาองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย สมาชิกหมู่บ้านละ ๒ คน โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๔๒)

๓. คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย นายกององค์การบริหารส่วนตำบล ๑ คน และรองนายกององค์การบริหารส่วนตำบล ๒ คน เลขานุการนายกององค์การบริหารส่วนตำบล ๑ คน^{๓๙}

อำนาจหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล มีดังนี้

๑. อำนาจหน้าที่ของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

๑.๑ ให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาตำบลเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๑.๒ พิจารณาและให้ความเห็นชอบร่างข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล ร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม

๑.๓ ควบคุมการปฏิบัติงานของคณะบริหารให้เป็นไปตามนโยบายและแผนพัฒนาตำบลกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับทางราชการ

๒. อำนาจหน้าที่ของนายกององค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๑ บริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามมติข้อบัญญัติและแผนพัฒนาตำบล และรับผิดชอบการบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

^{๓๙} โกวิท พงงาม, องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในกระบวนทัศน์ใหม่ : พัฒนา สร้างเครือข่าย และเสริมความเข้มแข็ง, (กรุงเทพฯ : วิญญูชน, ๒๕๔๖), หน้า ๑๗๔.

๒.๒ จัดทำแผนพัฒนาตำบลและงบประมาณรายจ่ายประจำปีเพื่อเสนอให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาให้ความเห็นชอบ

๒.๓ รายงานผลการปฏิบัติงานและการใช้จ่ายเงินให้ สภาองค์การบริหารส่วนตำบลทราบอย่างน้อยปีละสองครั้ง

๒.๔ ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ทางราชการมอบหมาย

อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๑. อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๔๒ มีดังนี้

๑.๑ มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

๑.๒ มีหน้าที่ที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ตามมาตรา ๖๗

เมื่อพิจารณาจากองค์การบริหารส่วนตำบลที่เกิดขึ้นและมีอยู่ในปัจจุบัน ปรากฏว่าศักยภาพและความพร้อมในการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลในแต่ละแห่งย่อมมีความแตกต่างกันในหลาย ๆ ปัจจัย โดยเฉพาะในเรื่องของรายได้หรือการเงิน การคลัง การยกฐานะท้องที่ใดเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรจะต้องมีรายได้มากพอโดยปกติต้องให้อยู่ในเกณฑ์ที่พอจะพึ่งตนเองได้ และมีรายได้มากพอเพื่อใช้จ่ายซึ่งอย่างน้อยที่สุด จะต้องมีการจ่ายประจำที่เป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ของบุคลากรใน สำนักงาน ดังนั้นเมื่อพิจารณาตรวจสอบรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลแล้ว มีการจัดชั้นขององค์การบริหารส่วนตำบล จำแนกไว้ ดังนี้^{๔๐}

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ชั้น ๑ คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีรายได้ ๒๐ ล้านบาทขึ้นไป

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ชั้น ๒ คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีรายได้ ๑๒ – ๒๐ ล้านบาท

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ชั้น ๓ คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีรายได้ ๖ – ๑๒ ล้านบาท

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ชั้น ๔ คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีรายได้ ๓ – ๖ ล้านบาท

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ชั้น ๕ คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีรายได้ไม่เกิน ๓ ล้านบาท

ต่อมาเมื่อวันที่ ๙ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๔๗ ได้มีการยุบรวม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เข้ากับราชการส่วนท้องถิ่นรูปแบบอื่น และตั้งสภาตำบลเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลเพิ่มขึ้น ปัจจุบันจึงมีจำนวนองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวนทั้งสิ้น ๗๒๕ แห่งและมีการเปลี่ยนแปลงการแบ่งกลุ่มองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็น ๓ ขนาด คือ

๑. รายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนสูงกว่า ๒๐ ล้านบาท เป็น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่

๒. รายได้ไม่รวมเงินอุดหนุน ๖-๒๐ ล้านบาท เป็น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดกลาง

๓. รายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนต่ำกว่า ๖ ล้านบาท เป็น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดเล็ก

^{๔๐} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๙๖-๑๙๗.

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น สามารถที่จะสรุปได้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลเกิดขึ้น เพราะรัฐต้องการที่จะจัดให้มีการบริการสาธารณะ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนให้ได้รับการที่สะดวกและทั่วถึงตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมาย กำหนดจึงจำเป็นต้องแบ่งกลุ่มขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็น ๓ ขนาด ซึ่งการแบ่งกลุ่มนั้นก็เพื่อที่จะลดค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการ เช่น งบประมาณด้านบุคลากร เป็นต้น ดังนั้นรัฐจึงนำเอาเกณฑ์รายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลมาเป็นเกณฑ์ในการแบ่งดังนี้ ๑) รายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนสูงกว่า ๒๐ ล้านบาท เป็น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ ๒) รายได้ไม่รวมเงินอุดหนุน ๒๐ ล้านบาท เป็น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดกลาง ๓) รายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนต่ำกว่า ๖ ล้านบาท เป็น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดเล็ก

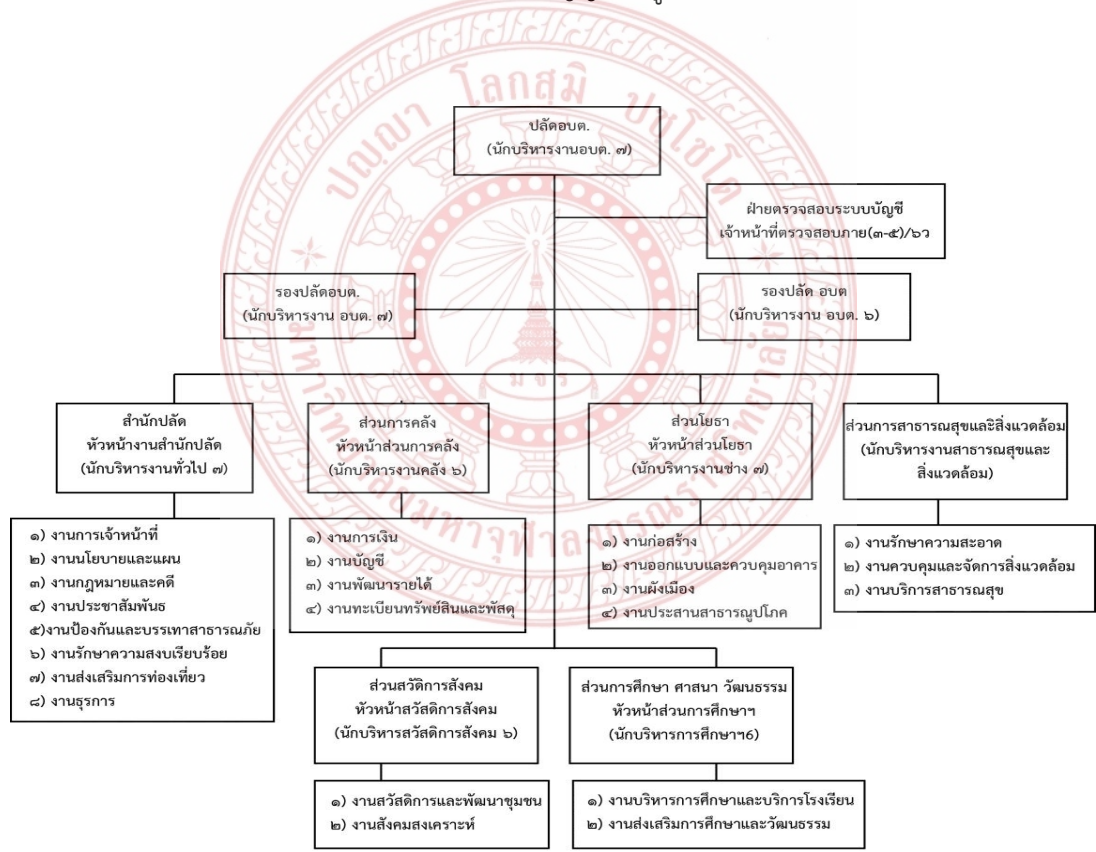
การกำกับดูแลองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปตาม พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตราที่ ๙๐-๙๒ ปรากฏอยู่ในส่วนที่ ๕ ว่าด้วยการกำกับดูแลองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๓ มาตรา ดังนี้

๑) ให้นายอำเภอมีอำนาจกำกับดูแลการปฏิบัติหน้าที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับของทางราชการในการปฏิบัติการตามอำนาจหน้าที่ของ นายอำเภอตามวรรคหนึ่ง ให้นายอำเภอมีอำนาจเรียกสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล กรรมการบริหาร พนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลมาชี้แจงหรือสอบสวน ตลอดจนเรียกรายงานและเอกสารใดๆ จากองค์การบริหารส่วนตำบลมาตรวจสอบได้

๒) หากปรากฏว่าสภาองค์การบริหารส่วนตำบลกระทำการ ฝ่าฝืนต่อความสงบเรียบร้อย หรือสวัสดิภาพของประชาชน หรือละเลยไม่ปฏิบัติตามหรือ ปฏิบัติการไม่ชอบด้วยอำนาจหน้าที่ ผู้ว่าราชการจังหวัดอาจสั่งยุบสภาองค์การบริหารส่วนตำบลได้ตามคำแนะนำของนายอำเภอ ในกรณีที่การยุบสภาองค์การบริหารส่วนตำบลตามวรรคหนึ่งเป็นผลจาก การกระทำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน หรือแพทย์ประจำตำบล ซึ่งเป็นสมาชิกโดยตำแหน่ง หรือบุคคลดังกล่าวได้ร่วมกระทำการ ด้วย ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดสั่งให้บุคคลดังกล่าว ออกจากตำแหน่งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน หรือแพทย์ประจำ ตำบล แล้วแต่กรณี โดยให้ถือว่า เป็นการให้ออกจากตำแหน่งเพราะบกพร่องในทางความประพฤติ หรือความสามารถ ไม่เหมาะสมกับตำแหน่งตามกฎหมายว่าด้วยลักษณะปกครองท้องที่ โดยมีให้นำบทบัญญัติ มาตรา ๖๔ วรรคสอง มาใช้บังคับกับกำนันหรือผู้ใหญ่บ้าน ซึ่งต้องออกจากตำแหน่งตามวรรคสองและเป็นกรรมการบริหารอยู่ด้วย ในกรณีนี้ให้ ผู้ว่าราชการจังหวัดแต่งตั้งบุคคลซึ่งเคยเป็นสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลที่ถูกยุบ ไปเข้าปฏิบัติหน้าที่แทนจนกว่ากรรมการบริหารซึ่งได้รับเลือกใหม่จะเข้ารับหน้าที่

๓) หากปรากฏว่าคณะกรรมการบริหารกระทำการฝ่าฝืน ต่อความสงบเรียบร้อยหรือสวัสดิภาพของประชาชน หรือละเลยไม่ปฏิบัติตามหรือปฏิบัติ การไม่ชอบด้วยอำนาจหน้าที่ ผู้ว่าราชการจังหวัดอาจสั่งให้คณะกรรมการบริหารทั้งคณะ หรือกรรมการบริหารบางคนพ้นจาก

ตำแหน่งได้ตามคำแนะนำของนายอำเภอ ในกรณีนี้ให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการเลือกสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลขึ้นเป็นกรรมการบริหารใหม่ภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่กรรมการบริหาร พ้นจากตำแหน่ง ในกรณีที่คณะกรรมการบริหารต้องพ้นจากตำแหน่งตามวรรคหนึ่งเป็นผลจาก การกระทำของกำนันหรือผู้ใหญ่บ้านซึ่งเป็นกรรมการบริหารโดยตำแหน่ง หรือกรรมการบริหารที่พ้นจากตำแหน่งดังกล่าวเป็นกำนันหรือผู้ใหญ่บ้าน ให้ผู้ว่าราชการจังหวัด สั่งให้บุคคลดังกล่าวออกจากตำแหน่งกำนันหรือผู้ใหญ่บ้าน แล้วแต่กรณี โดยให้ถือว่า เป็นการให้ออกจากตำแหน่งเพราะบกพร่องในทางความประพฤติหรือความสามารถ ไม่เหมาะสมกับตำแหน่งตามกฎหมายว่าด้วยลักษณะปกครองท้องที่^{๔๑} ซึ่งนายอำเภอของแต่ละท้องที่ถือได้ว่าเป็นผู้ปกครององค์การบริหารส่วนตำบลย่อมมีอำนาจหน้าที่การควบคุมดูแลให้องค์การบริหารส่วนตำบลบริหารงานให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน นอกจากนี้ประชาชนในพื้นที่ย่อมมีสิทธิเพื่อขอเข้าดูข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวกับการบริหารของกิจกรรมโครงการ และงบประมาณที่ใช้จ่ายไป ตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสาร^{๔๒}



ภาพที่ ๓ แสดงโครงสร้างการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติ สภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗

^{๔๑} ราชกิจจานุเบกษา, พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗, (กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, ๒๕๔๖), หน้า ๓๓-๓๔.
^{๔๒} พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสาร พ.ศ.๒๕๔๐, สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, ๒๕๕๒.

สรุปได้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารองค์กรปกครองท้องถิ่นจึงมี ๓ บทบาทสำคัญในการจัดการ คือ การบริหารงานในโครงสร้างหน้าที่ขององค์กร การบริการสังคมและประชาชน และการสนับสนุนโครงการ กิจกรรม ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับทั้งภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาชน ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์การที่สะท้อนถึงความพยายามของรัฐบาลที่จะกระจายอำนาจสู่หน่วยการบริหารระดับตำบล ซึ่งส่งผลให้ ๑) องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นจุดเริ่มต้นของการกระจายอำนาจการบริหารการปกครองสู่องค์กรพื้นฐานในระดับตำบล ๒) ประชาชนได้รับประโยชน์จากองค์การบริหารส่วนตำบลในด้านการพัฒนาตำบลซึ่งตรงกับปัญหา และความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง นอกจากนี้ยังเป็นการส่งเสริมแนวคิด และกระแสประชาธิปไตยในสังคมปัจจุบัน เป็นที่เชื่อได้ว่า ความเจริญและการพัฒนาในทิศทางที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบล จะส่งผลให้เกิดความเจริญและการพัฒนาทางเศรษฐกิจ การเมือง และสังคมในภาพรวมของประเทศต่อไป

๒.๔ แนวคิดภาวะผู้นำเชิงพุทธในพระพุทธศาสนา

๒.๔.๑ ความรู้เกี่ยวกับพระพุทธศาสนา

พระพุทธศาสนาได้อุบัติขึ้นท่ามกลางสังคมอินเดียที่มีความหลากหลาย ด้านความเชื่อ ศาสนา ลัทธิต่างๆ ที่อุบัติขึ้นก่อนพระพุทธศาสนา และที่เกิดขึ้นไล่เลี่ยกัน ตลอดจนลัทธิที่เกิดขึ้นมาภายหลังอีกมากมาย แม้ว่าพระพุทธศาสนาจะเกิดขึ้นมาในดินแดนชมพูทวีป หรืออินเดียเหมือนกับลัทธิศาสนาต่างๆ เหล่านั้นแต่พุทธศาสนามีลักษณะพิเศษที่แตกต่างจากลัทธิศาสนาต่างๆ ได้แก่การอุบัติขึ้นมาพร้อมกับการปฏิรูปสังคมอินเดียเสียใหม่ คือพุทธศาสนาได้เสนอหลักทฤษฎีใหม่ ซึ่งหักล้างกับความเชื่อดั้งเดิมของชาวอินเดียไปมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งหลักการที่แตกต่างจากศาสนาพราหมณ์โดยสิ้นเชิง เมื่อเป็นเช่นนั้น เมื่อพุทธศาสนาเคยได้เจริญรุ่งเรืองในอินเดียมาก่อนย่อมจะทำให้สังคมอินเดียได้รับอิทธิพลด้านความคิด ความเชื่อจากพระพุทธศาสนาอย่างแน่นอน เมื่อความคิด ความเชื่อหรือทัศนคติของคนอินเดียเป็นอย่างไร ก็ย่อมส่งผลให้สังคมเป็นไปอย่างนั้นด้วย แม้ว่าปัจจุบันนี้จะเหลือแต่ภาพเก่าๆ ของพุทธศาสนาในความทรงจำของผู้คน หรืออาจจะลึบไปแล้วก็ตามสำหรับคนอินเดีย แต่อิทธิพลของของพุทธศาสนาที่เคยมีบทบาทต่อสังคมอินเดียนั้น ยังปรากฏอยู่ ทั้งในอดีตและปัจจุบัน ดังจะได้อธิบายต่อไปนี้^{๔๓} หลังจากที่พระพุทธองค์ทรงตรัสรู้อนุตรสัมมาสัมโพธิญาณแล้วภารกิจอันยิ่งใหญ่ของพระพุทธองค์ คือ การชี้แนะแนวทางดำเนินชีวิตที่ถูกต้องแก่มวลประชากร เพื่อความสุขสงบแก่ชีวิตและสังคม แม้ว่าจะยากลำบากเพียงใดก็ตาม พระองค์ใช้เวลาที่มีอยู่ตลอดพระชนม์ชีพ ๔๕ พรรษา เผยแผ่หลักธรรมคำสั่งสอนจนพุทธศาสนาแพร่หลายในแคว้นต่าง ๆ มีประชาชนศรัทธาเลื่อมใสและอุทิศตนเป็นพุทธสาวก นับถือพระพุทธศาสนาจำนวนมากมาย

^{๔๓} พระครูสิริจันทนิวิฐ, ภาวะผู้นำเชิงพุทธ, (กรุงเทพฯ : นิติธรรมการพิมพ์, ๒๕๔๘), หน้า ๔๑.

พระพุทธองค์มิได้จำกัดบุคคลในการเทศน์สอน ว่าเป็นชนชั้นวรรณะใด เพศใด อาชีพใด หรืออายุวัยใด ทรงแสดงธรรมแก่บุคคลทุกระดับ ไม่จำกัดขอบเขต หากเขามีความสามารถที่จะรับรู้ธรรมได้ ก็ทรงให้โอกาสเสมอ จนมีพุทธศาสนิกชนทุกระดับ ตั้งแต่พระราชามหากษัตริย์ จนถึงคนอนาถา ทั้งวรรณะพราหมณ์ กษัตริย์ แพศย์ ศูทร และจัณฑาล พุทธธรรมได้แทรกซึมอยู่ในบุคคลทุกกลุ่ม ทุกวัย ทุกสาขาอาชีพ สิทธิเสรีภาพของบุคคลได้ถูกเปิดออกโดยหลักการของพุทธศาสนา เพราะเมื่อก่อนได้ถูกครอบงำ ปิดกั้นสิทธิเสรีภาพโดยความเชื่อทางศาสนาพราหมณ์ ประชาชนส่วนมากได้รับอิทธิพลจากพุทธศาสนาในการดำเนินชีวิต เช่นการมีความเชื่อเรื่องกรรม แทนความเชื่อเรื่องพระพรหมลิขิต การถวายทาน การปฏิบัติตามศีล ๕ ศีล ๘ เป็นต้น แม้พระราชเจ้าผู้ปกครองแคว้นแคว้นก็ทรงปกครองโดยทศพิธราชธรรม ดังปรากฏว่ามีพระราชหลายพระองค์ที่ทรงเป็นพุทธสาวก เช่น พระเจ้าพิมพิสาร แห่งแคว้นมคธ พระเจ้าปเสนทิโกศล พระราชาแห่งแคว้นโกศล เป็นต้น ทรงเป็นพุทธมามกะ และได้ปกครองบ้านเมืองด้วยหลักธรรมทางพุทธศาสนา ทรงอุปถัมภ์พุทธศาสนา ด้วยการทำนุบำรุง พระภิกษุสงฆ์มีพระพุทธเจ้าเป็นประธาน และได้สร้างวัดวาอารามต่าง ๆ ถวายแก่พระภิกษุสงฆ์ด้วย

๒.๔.๒ แนวคิดวิธีการใช้อำนาจอธิปไตยของนักรัฐศาสตร์ตามแนวพุทธธรรม

เป็นการนำหลักธรรมเกี่ยวกับอธิปไตยหรือความเป็นใหญ่มาประยุกต์ใช้ในการใช้อำนาจปกครองของนักรัฐศาสตร์ ซึ่งมีสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

๑. **หลักอัตตาริปไตย** หมายถึง ผู้ที่ปรารถนาความดีดร้อนที่ตนเองได้รับเมื่อครั้งยังอยู่ในฐานะประชาชน เมื่อได้โอกาสมาทำงานการเมืองรับใช้ประชาชน ก็จะใช้อำนาจการเมืองที่ตนเองได้รับการบำบัดทุกข์บำรุงสุขให้ราษฎร เนื่องจากก่อนมาเป็นนักการเมือง (politicians) เป็นผู้ที่ค้นพบสังฆธรรมความจริงแท้ มีลักษณะกล่าวคือ

๑.๑. เห็นทุกขเวทนาที่เกิดจาก ความเกิด (ชาติ) ความแก่ (ชรา) ความตาย (มรณะ)

๑.๒ เห็นทุกขเวทนาที่เกิดจากการดิ้นรนแสวงหาทรัพย์ แม้จะถูกความทุกขเวทนาทั้งสองเบียดเบียนอยู่ ก็สามารถดำรงตนทำมาหากินด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตได้ แต่กลับประสบทุกข์

๑.๓. การรีดนาทาเร้นจากผู้บริหารบ้านเมืองโดยมิชอบก็เพราะทุกขเวทนานี้เอง ที่บีบคั้นให้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารบ้านเมือง ที่มาเล่นการเมืองจึงมิได้หวังเพื่อมากอบโกย คดโกงใครแต่ตั้งใจมาทำงานการเมืองเพื่อประชาชนจึง ทำแต่กุศลกรรมตำแหน่งทางการเมืองที่ได้มานี้จะนำมาเป็นอุปกรณ์ในการสร้างบุญสร้างกุศลคุณงามความดี เพื่อให้บังเกิดความสงบสุขร่มเย็นแก่ประชาราษฎร เมื่อได้แนวคิดและวิธีการใช้อำนาจทางการเมือง^{๔๔} จึงควรใช้หลักดังนี้มีความเพียร ทำงานให้ประสบผลสำเร็จโดยไม่ย่อท้อหวั่นเกรงต่ออุปสรรคขวากหนามมุ่นั่นแน้วนั่นแก้ไขปัญหาราษฎรมีสติแน้วนั่นแก้ไขงานที่ได้รับมอบหมายอย่างครบถ้วน รอบคอบไม่แสวงหาผลประโยชน์ไม่ลืมนั่นไม่หลงยศไม่หลงอำนาจ ไม่มีความลำเอียง ไม่ปล่อยปละละเลยงานที่รับผิดชอบทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ ทุกหยด

^{๔๔} พระภวนาวิริยคุณ, รัฐศาสตร์เชิงพุทธ, (กรุงเทพฯ : ดอกหญ้ากรุป, ๒๕๔๙), หน้า ๓๖.

ทุกหยาดเพื่อประชาชน เพราะตระหนักรู้ว่าประชาชนฝากความหวัง เหมือนครั้งก่อนๆ ที่ตนเคยฝากความหวังไว้กับนักการเมือง มีจิตตั้งมั่นเป็นสมาธิไม่หวั่นไหวต่อโลกธรรมทั้ง ๘ คือ ลาภ สักการะ ยศ สรรเสริญ สุข ความเสื่อมลาภ เสื่อมยศ นินทา และทุกข์

๒. หลักโลกาธิปไตย นักรัฐศาสตร์ที่ถือโลกเป็นใหญ่ จึงเป็นผู้ที่คำนึงถึงหลัก ดังต่อไปนี้ ความลับไม่มีในโลก โลกคนอื่นได้แต่โลกตนเองไม่ได้ อย่าดูถูกตนเอง บุคคลที่มีศักยภาพในการทำ ความดี แต่ไม่ทำ ซ้ำกลับไปทำความชั่ว ได้ชื่อว่าเป็นผู้ดูหมิ่นตนเอง การปกปิดความชั่วที่ตนเองทำไว้ ทวยเทพเทวดาพรหมย่อมรู้เห็น มนุษย์ผู้มีปัญญาก็รู้เห็น รู้เท่าทัน จึงไม่ควรคิดว่าประชาชนไม่รู้ ร้าย ที่สุดคนที่มีส่วนร่วมทำความชั่วก็รู้ ถ้าวันใดเขาเปลี่ยนใจพลิกผันเปิดเผยความจริงขึ้นมาความชั่วก็ย่อม ปรากฏต่อสาธารณชนโดยกฎเกณฑ์ตามหลักสมมติสัจจาจากโลกาธิปไตยนี้ เป็นหลักธรรมเตือนสติให้ นักรัฐศาสตร์ทั้งหลายใช้ปัญญาวิเคราะห์ปัญหา คิดอะไรก็ให้รอบคอบด้วยความสุขุมเยือกเย็นไม่ประมาท ในความคิดของผู้อื่นแต่ห้ามใช้ปัญญาความรอบรู้โดยขาดสติ

๓. หลักธรรมาธิปไตย นักรัฐศาสตร์ ที่ยึดธรรมาธิปไตยเป็นผู้ที่เตือนตนเองว่าทำอะไรจะ ยึดถือกฎเกณฑ์ มิใช่กฎเราโดยการเลี้ยงบาลีเอาสี่ข้างเข้าหู ที่สำคัญระลึกเสมอว่า เราอาจหลีกเลี่ยง กฎหมาย กฎเกณฑ์กติกาของสังคมได้ แต่ไม่อาจหลีกเลี่ยงกฎแห่งกรรม ซึ่งเป็นกฎเหล็กของวิญญูะ สงสารได้ กฎหมาย กฎของสังคมอาจปรับเปลี่ยนได้ แต่กฎแห่งกรรมไม่มีวันเปลี่ยนแปลงไม่ว่าจะรู้ หรือไม่รู้ก็ตาม เมื่อละเมิดกฎแห่งกรรมก็ต้องได้รับวิบากผลของกรรม เพราะฉะนั้นจะทำอะไร ถ้านึก ถึงกรรมดีกรรมชั่วก็จะเพียรละกรรมที่มีโทษ จึงควรรักษาตนให้บริสุทธิ์ บำเพ็ญกุศลกรรม เมื่อมา ทำงานการเมืองจึงควรยึดหลักกฎแห่งกรรม มิใช่เอาพวกมากลากไป แต่ให้เอาความดีและศีลธรรมนำ ประเทศไปยังรัฐธรรมภิบาล (Good Governance) จึงจะประสบความสำเร็จรุ่งเรืองนักรัฐศาสตร์ที่ ยึดธรรมเป็นใหญ่ จึงเป็นผู้ประพฤติตามกฎระเบียบประเพณี โดยเฉพาะกฎแห่งกรรม ต้องยึดถือเป็น หลักในการดำเนินชีวิตเป็นสำคัญความหมายในธรรมะข้อนี้หมายถึง ให้ผู้นำปรารถนาตัวเองว่าในเมื่อได้ ตั้งใจที่จะบำบัดทุกข์บำรุงสุข ให้ประชาชนเกิดความร่มเย็นเป็นสุขก็ต้องใช้หลักทศพิธราชธรรม ซึ่งเป็นธรรมะสำหรับผู้ที่จะเป็นผู้นำทุกคน เพราะการเป็นผู้นำก็คือการมีโอกาสได้สร้างความดี เหนือกว่าคนอื่น ในการสะสมบารมีให้สูงยิ่งขึ้นไป เมื่อมีโอกาสจะได้ทำบุญถวายมหากุศลแล้วทำไมจะ เบี่ยงเบนไปจากเป้าหมายอันสูงยิ่งกว่าคุณธรรมมาตรฐานข้อนี้ เป็นข้อคิดที่บรรดาผู้นำทั้งหลาย จะได้ ยึดถือเป็นต้นแบบแห่งการใช้หลักธรรมของสมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าเป็นหลักในการดำรงชีวิต ตั้งเป้าหมายในชีวิตให้สูงยิ่งๆ ขึ้นไป เป็นยุทธศาสตร์ ในการบริหารและปฏิบัติตนเจริญรอยตามพระ บรมศาสดา ความหมายของพระสูตรนี้ มีความลึกซึ้งที่ทรงสอนให้มนุษย์ใช้สตินำหน้า ใช้ปัญญาเป็น ตัวปฏิบัติ และใช้ธรรมะเป็นหลักยึดไม่ให้ชวนเซหรือ ล้มลง ตรงกับคำพูดที่เรียกว่า “สติปัญญา” ซึ่ง เท่ากับเป็นการเตือนมนุษย์ให้มีสติก่อนที่จะใช้ปัญญาเพราะเหตุร้ายและความผิดพลาดในโลกนี้ที่ เกิดขึ้นมักเกิดจากการใช้ปัญญาเป็นตัวนำหน้าใช้ความเก่งความกล้าความสามารถโดยไม่ได้ใช้สติ

ไตร่ตรองก่อน ความไม่สงบในโลกนี้เกิดขึ้นก็เกิดจากเหตุนี้แหละ การใช้ปัญญาความรู้รอบในทางไม่ชอบเพื่อนำหน้าในการแข่งขันในการทำการค้า ในการรุกราน ครอบครองดินแดน ในการติดยึดความเจริญทางวัตถุ การแข่งขันทางวัตถุ การใช้ดัชนีตัวเลขเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จทางการเมือง ความสำเร็จทางเศรษฐกิจ ความสำเร็จทางธุรกิจ สิ่งที่เป็นความไม่สงบในโลกนี้เกิดขึ้นก็เกิดจากเหตุนี้แหละ สิ่งที่มีมนุษย์ทั้งโลกโดยเฉพาะผู้ยิ่งใหญ่ขนาดก็คือ สติซึ่งเป็นเครื่องเหนี่ยวรั้งใจ และที่สำคัญคือการขาดธรรมะของพุทธองค์เป็นหลักเป็นแก่นในการตัดสินใจ เป็นเกาะยึดของจิตใจไม่ให้ไขว่เขวตกต่ำ ผู้นำของประเทศของโลกที่ยิ่งใหญ่เกรียงไกรไปด้วยความสามารถปัญญาเฉียบแหลมจะมีประโยชน์อะไรถ้าขาดสติหรือเสียสติ และไม่ยึดหลักธรรมในการปกครองบริหารประเทศความสำเร็จที่ได้มาไม่ว่ายุคใดสมัยใด ถ้าขาดองค์ประกอบดังกล่าวนี้จะเป็นความสำเร็จที่ไม่ยั่งยืนย่อมสามารถเสื่อมสลายได้ ยิ่งเจริญสูงส่งทางด้านวัตถุขึ้นเท่าใด ก็ยังมีโอกาสเสื่อมสลายเร็วขึ้นเท่านั้น หากสังคมมนุษย์ไม่ดำรงอยู่ในหลักพุทธธรรม ก็ไม่สามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งของสังคมมนุษย์ได้ เพราะหลักพุทธธรรมนั้นจะดำเนินการแก้ปัญหาความขัดแย้งในสังคมมนุษย์ ด้วยเหตุผลและสติปัญญาอย่างยั่งยืน^{๔๕} หลักพุทธธรรม มิได้มีจุดหมายเพียงเพื่อการพัฒนาองค์กรหรือเป็นทฤษฎีขององค์กร หรือในหน่วยงาน แต่หลักพุทธธรรมได้ให้ความหมายสำคัญของสมาชิกทุกคน ในสังคมที่ร่วมอยู่ด้วยกันนั้น คือพุทธธรรมมุ่งหมายให้มนุษย์ไม่ว่าจะดำรงตนอยู่ในฐานะใดจะเป็นผู้นำหรือสมาชิกภายใต้การนำของกษัตริย์ ผู้ปกครอง หรือคณะบุคคลต่างๆ สามารถพัฒนาตนในทางคุณธรรม ดังนั้นโดยวิธีการทำงานของภาวะผู้นำตามคำนิยามพุทธธรรม ได้แสดงออกมาโดยธรรมที่ควรประพฤติควรที่จะมุ่งไปให้ถึงสภาวะอันสูงสุดต่อปัญหา อุปสรรคขององค์กรที่ผู้นำขาด ทั้งองค์ความรู้ความสามารถก็เจริญไม่ได้ กล่าวในทางหลักธรรมของพระพุทธศาสนา ได้แก่ ความไม่รู้ คือ อวิชชา ผลออกมาคือความเดือดร้อนต่อองค์กรที่เป็นภัยตนเอง ยิ่งผู้นำไม่มีความรู้ด้านหลักธรรมทางพุทธศาสนา ก็ย่อมเกิดปัญหามาก ด้วยเหตุนี้จำเป็นต้องเข้าใจหลักธรรม หรือรอบรู้ในเรื่องของศาสนาบ้าง การที่ผู้นำไม่มีวิสัยทัศน์ในการแก้ไข ปัญหา ก็ไม่สามารถมองคน มองงาน มององค์กร ให้กระจ่างแจ่มแจ้งได้ก็จะก่อให้เกิดปัญหาตามมา ผู้นำจะต้องรู้จักสร้างสามัคคีในหมู่คณะให้จงได้ สร้างองค์ความรู้ความสามารถในการ บริหารจัดการองค์กร ผู้นำเชิงพุทธ พบว่า ผู้นำจำเป็นต้องเอาความรู้ ความคิด ความสามารถและคุณธรรมมาสู่ภาคปฏิบัติเริ่มจากการทำงานได้ ทำงานดี ทำงานเป็น จนเกิดความชำนาญอันสืบเนื่องมาจากความรอบรู้ในหลายๆด้าน เช่นการงบประมาณ แผนการรักษาศิลปะขนบธรรมเนียม แผนงานที่มีความจำเป็น และรู้จักใช้เมตตาธรรมหลักธรรมมาภิบาล หลักการรู้จักยกย่องผู้อื่น และให้มีการลงโทษแก่ผู้ที่ทำผิดล่วงละเมิดกฎหมายโดยไม่มีอคติแอบแฝงอยู่ในใจ สมควรตามโทษานุโทษนอกจากนั้น หากเราพิจารณาตามหลักคำสอนในพระพุทธศาสนา สรรพสิ่งจะดำรงอยู่ได้โดยอาศัยซึ่งกันและกันเท่านั้นจะอยู่แบบอิสระตามลำพังไม่ได้ นี่คือหัวใจของกฎธรรมชาติที่เรียกว่าธรรมนิยามอันครอบคลุมถึง

^{๔๕} พระภวนาวิริยคุณ, รัฐศาสตร์เชิงพุทธ, หน้า ๔๐.

ความสัมพันธ์กันและความอิงอาศัยกันของสิ่งทั้งปวง ซึ่งรู้จักกันดีว่าเป็นกฎของธรรมชาติตามหลักปฏิจจสมุปบาทในทางพระพุทธศาสนาตามที่คณะสังคมาของชาวพุทธที่มองเห็นโลก ในฐานะซึ่งเป็นสิ่งที่อิงอาศัยกันและกันแล้วก็จะพัฒนาความรู้สึกรับผิดชอบ กตัญญูและกรุณาต่อกฎแห่งธรรมชาติเพื่อปลูกฝัง ให้สังคมามนุษย์มีการอยู่ร่วมกันกับธรรมชาติทั้งหมด แบบกลมกลืนกัน และแบบสันติซึ่งจะต้องพัฒนา หลักจริยธรรม ศีลธรรมและคุณธรรมขึ้นไว้ในใจอย่างมั่นคง ด้วยหลักพุทธธรรม ๓ ประการกล่าวคือ

๑. ปัญญา หมายถึงความรู้ตามความเป็นจริงว่า ทุกอย่างอยู่ในโลกล้วนอาศัยซึ่งกันและกันเกิดขึ้นทั้งสิ้น

๒. สุทธิ หมายถึงความบริสุทธิ์ซึ่งเป็นสภาวะที่ใจปราศจากความโลภเป็นตัวก่อให้เกิดมลภาวะทางด้านสิ่งแวดล้อม และการใช้ทรัพยากรธรรมชาติมากเกินไป

๓. กรุณา หมายถึง ความเห็นอกเห็นใจที่มีต่อบรรดาเหล่าสัตว์และสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติ เพราะพระพุทธศาสนามุ่งสอนให้มนุษย์เต็มเปี่ยมด้วยความกรุณา มีใจกตัญญูต่อธรรมชาติทั้งหมดโดยแท้^{๔๖}

๒.๔.๓ แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามหลักพระพุทธศาสนา

ตามที่ปรากฏในพระสุตตันตปิฎก เกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำแม้จะเป็นการบันทึกเรื่องราวต่างๆ ในเชิงประวัติศาสตร์ก็ตามแต่จะเห็นถึงความเป็นผู้นำเมื่อวิเคราะห์ในหลักการสำคัญจะพบเนื้อหาอันเกี่ยวเนื่องกับภาวะผู้นำตามคติของพระพุทธศาสนาซึ่งจะเห็นได้จากผู้นำไม่ว่าจะดำรงฐานะ หรือตำแหน่งใดก็ตามเช่น กษัตริย์ ราชา มหาชนสมมติ เป็นต้น ได้สะท้อนถึงภาวะผู้นำอันสืบเนื่อง หรือมีรากฐานจากพุทธธรรมจะสังเกตได้จากจริยวัตรต่างๆ ของผู้นำล้วนแต่มีความเกี่ยวข้อง กับภาวะอำนาจและความสัมพันธ์ของผู้นำและสมาชิกในสังคมา ร่วมกันทำกิจกรรมต่างๆ ดังปรากฏออกมาในลักษณะของคุณธรรม หรือการปฏิบัติธรรมตามหน้าที่ทั้งผู้นำและสมาชิกในกลุ่มฉะนั้น พุทธธรรมจึงเป็นเครื่องชี้ให้เห็นความสำคัญของผู้นำและภาวะของผู้นำ ดังปรากฏรายละเอียดในพระสูตร ดังนี้ อัครัญญสูตร กล่าวถึงกำเนิดของมนุษย์ สังคมา ซึ่งแสดงออกมาในรูปของความสัมพันธ์ ของคนในสังคมา หรือรัฐ นั่นคือ ความเกี่ยวข้องของผู้นำและสมาชิกพระสูตรนี้บ่งบอกถึงภาวะของ ผู้นำนั้นมีพื้นฐานที่ธรรมชาติทางกายและทางใจของมนุษย์และกล่าวถึงสภาพธรรมชาติดั้งเดิมของ สังคมามนุษย์เป็นสภาวะที่สงบต่างคนต่างอยู่ ไม่มีการแก่งแย่งเพราะมีความอุดมสมบูรณ์แต่ต่อมาเกิดความขัดแย้งกันขึ้นเนื่องจากมีผู้กระทำชั่ว มีการลักขโมยเก็บเอาส่วนของผู้อื่นมาเป็นของตนในขั้นแรกๆ ก็เพียงแต่มีการว่ากล่าวตักเตือนกันเองยังไม่มีการทำร้ายกันต่อเมื่อมีการกระทำผิดอย่างซ้ำๆ ซากๆ จึงมีการจัดการลงโทษกันเองทำให้มีการเลือกผู้ปกครองขึ้นมาเพื่อให้ทำหน้าที่ปกครอง คุ้มครองความเป็นอยู่การดำรงชีวิตของคนในสังคมาโดยผู้ปกครองจะได้รับค่าตอบแทนในการปฏิบัติ หน้าที่ดังกล่าวดังที่อัครัญญสูตรตอนมหาสมมตราช ได้กล่าวไว้ว่า “วาเสฏฐะและภารทวาชะ ครั้งนั้น สัตว์ทั้งหลายจึงได้ประชุมกันปรับทุกข์

^{๔๖} พระธรรมโกศาจารย์, พุทธวิธีการบริหาร, (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๘), หน้า ๕๒.

กันว่า ‘ท่านผู้เจริญ บาปกรรมปรากฏในหมู่มนุษย์แล้ว คือ การถือเอาสิ่งของที่เจ้าของเขาไม่ได้ให้จักปรากฏ การครหาจักปรากฏการพูดเท็จจักปรากฏการณ์ถือทัศนชาวจักปรากฏทางที่ดีพวกเราควรสมมติ (แต่งตั้ง) สัตว์ผู้หนึ่งซึ่งจะว่ากล่าวผู้ที่ควรว่ากล่าวเตือนผู้ที่ควรเตือนขบไล่ผู้ที่ควรขบไล่โดยชอบพวกเราจักแบ่งปันข้าวสาทิให้แก่สัตว์ผู้หนึ่ง’^{๔๗}

จากข้อความในพระสูตรนี้ แสดงให้เห็นถึงความเลวร้ายในสังคมนมนุษย์เราที่เป็นสาเหตุของการกำเนิดผู้นำอย่างชัดเจนโดยเริ่มต้นจากความแตกต่างทางศีลธรรมของมนุษย์ที่มีความโลภ เกิดมีการลักขโมยสิ่งของกันมีการพูดโกหกหลอกลวงกันและมีผู้ที่ทำหน้าที่ตัดสินโทษแก่ผู้ที่กระทำความผิดตามที่ตนเองพอใจนอกจากนั้นก็มีการทะเลาะวิวาทกันขึ้น แล้วเกิดความวุ่นวายในสังคม ดังกล่าว เพราะฉะนั้น ถ้าพิจารณาตามพระสูตรนี้แล้วสถาบันการปกครองก็เกิดขึ้นเพื่อคอยปกป้องคุ้มครองคนดี และคอยตัดสินลงโทษคนที่กระทำความผิดซึ่งเป็นผู้คอยตัดสินว่าใครถูกใครผิด ด้วยเหตุนี้สถาบันผู้ปกครองจึงเกิดขึ้นจากการคัดเลือกของประชาชนโดยประชาชนพร้อมใจกันสละผลประโยชน์ของตนเองหรือที่เรียกกันในปัจจุบันว่าภาษีให้เป็นค่าตอบแทนซึ่งการที่ประชาชนเป็นผู้คัดเลือกและมอบอำนาจถ้าหากว่าผู้ปกครองใช้อำนาจไม่เป็นธรรมประชาชนไม่พอใจก็สามารถเรียกร้องอำนาจนั้นคืนมาได้ เพราะคำว่าราชา แปลว่า ผู้ทำความสุขใจ พอใจ หรือความชอบธรรมแก่บุคคลอื่นในพระพุทธศาสนาได้กล่าวถึงการกำเนิดของผู้นำและภาวะผู้นำไว้ในอัครคัมภีร์สูตร มีข้อความว่า “ดูกรวาเสฏฐะและภราทวาชะ ครั้งนั้นแล สัตว์ผู้หนึ่งเป็นคนโลภ สงวนส่วนของตนไว้ไปเก็บเอาส่วนอื่นที่เขาไม่ได้ให้มาบริโภคนิสัตว์ทั้งหลาย จึงช่วยกันจับสัตว์ผู้หนึ่งครั้งแล้วได้ตักเตือนอย่างนี้ว่า แน่ะสัตว์ ผู้เจริญ ก็ท่าน กระทำกรรมชั่วช้านักที่ สงวนส่วนของตนไว้ไปเก็บเอาส่วนอื่นที่เขาไม่ได้ให้มาบริโภคนิสัตว์ท่านอย่าได้กระทำความชั่วช้าเห็นปานนี้อีกเลย” “ดูกรวาเสฏฐะและภราทวาชะ สัตว์ผู้หนึ่งแล รับคำของสัตว์เหล่านั้นแล้ว แม้ครั้งที่ ๒ แม้ครั้งที่ ๓ พวกหนึ่งประหารด้วยฝ่ามือพวกหนึ่งประหารด้วยก้อนดินบ้างพวกหนึ่งประหารด้วยท่อนไม้ดูกรวาเสฏฐะและภราทวาชะ ครั้นแล้ว สัตว์เหล่านั้นพากันเข้าไปหาสัตว์ที่ สวยงามกว่าน่าดูน่าชมกว่าน่าเลื่อมใสกว่า และน่าเกรงขามมากกว่าสัตว์ทุกคนแล้วจึงแจ้งเรื่องนี้ว่า ข้าแต่สัตว์ผู้เจริญมาเถิดพ่อขอพอง ว่ากล่าวผู้ที่ควรว่ากล่าวได้โดยชอบจงเตือนผู้ที่ควรเตือนได้โดยชอบจงขบไล่ผู้ที่ควรขบไล่ได้โดยชอบเถิดส่วนพวกข้าพเจ้าจักแบ่งส่วนข้าวสาทิให้แก่พ่อ” “ดูกรวาเสฏฐะ และภราทวาชะ สัตว์ผู้หนึ่งแลรับคำของสัตว์เหล่านั้นแล้วจึงว่ากล่าวผู้ที่ควรว่ากล่าวได้โดยชอบเตือนผู้ที่ควรเตือนได้โดยชอบขบไล่ผู้ที่ควรขบไล่ได้โดยชอบส่วนสัตว์เหล่านั้นก็แบ่งส่วนข้าวสาทิ ให้แก่สัตว์ที่เป็นหัวหน้า”^{๔๘}

^{๔๗} ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๑๓๐/๙๖.

^{๔๘} ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๑๓๐/๙๖.

กำเนิดของสังคมนุษย์ซึ่งแสดงออกในรูปของความสัมพันธ์ของคนในสังคมหรือรัฐนั้น คือ ความเกี่ยวข้องของผู้นำและสมาชิก พุทธธรรมที่บ่งถึงภาวะของผู้นำนั้นมีพื้นฐานที่ธรรมชาติทางกาย และทางใจของมนุษย์ธรรมชาติดั้งเดิมของสังคมนุษย์เป็นสภาวะที่สงบต่างคนต่างอยู่ไม่แก่งแย่ง ธรรมชาติอุดมสมบูรณ์ต่อมาเกิดความขัดแย้งเนื่องจากการกระทำชั่วเห็นแก่ประโยชน์ตนแรกๆ เพียงว่ากล่าวตักเตือนกันเองยังไม่ทำร้ายกันต่อเมื่อมีความผิดอีกมากๆ ขึ้นจึงมีการลงโทษกันเอง ทำให้เกิดความวุ่นวายมากขึ้นอีกเพราะไม่มีการยอมรับความคิดเห็นของใครเมื่อสังคมนวุ่นวายมากขึ้น จึงรวมกลุ่มมีมติการเลือกผู้นำเกิดขึ้น^{๔๙} “ดูกรวาเสฏฐะและภารทวาชะ เพราะเหตุผู้ที่เป็นหัวหน้าอัน มหาชนสมมติ ดังนี้แลอักษรว่า มหาชนสมมติจึงอุบัติขึ้นเป็นอันดับแรกเพราะเหตุผู้ที่เป็นหัวหน้าเป็นใหญ่ยิ่งแห่งเขตทั้งหลาย ดังนี้แล อักษรว่า กษัตริย์ กษัตริย์จึงอุบัติขึ้นเป็นอันดับที่สองเพราะเหตุผู้ที่เป็นหัวหนายังชนเหล่าอื่นให้สุขใจได้โดยธรรม ดังนี้แลอักษรว่า ราชา ราชาจึงอุบัติขึ้นเป็นอันดับที่ สามดูกรวาเสฏฐะและภารทวาชะ ด้วยประการดังนี้แล การบังเกิดขึ้นแห่งพวกกษัตริย์นั้นมีขึ้นได้ เพราะอักษรที่รู้จักกันว่าเป็นของดีเป็นของโบราณอย่างนี้แลเรื่องของสัตว์เหล่านั้นจะต่างกันหรือ เหมือนกันจะไม่ต่างกันหรือไม่เหมือนกันก็ด้วยธรรมเท่านั้นไม่ใช่ชนออกไปจากธรรม ดูกรวาเสฏฐะและ ภารทวาชะความจริงธรรมเท่านั้นเป็นของประเสริฐสุดในหมู่ชนทั้งโลกนี้และโลกหน้า”^{๕๐} ในพระสูตร ตอนนี้แสดงให้เห็นการเกิดขึ้นของภาวะผู้นำมาเป็นลำดับจากพระสูตรจะเห็นได้ว่า ความขัดแย้ง การ ทะเลาะวิวาทและการเอารัดเอาเปรียบกันในหมู่มนุษย์เป็นเหตุสำคัญที่ทำให้ เกิดความจำเป็นต้องมีผู้นำ และผู้ตาม คือ ๑) มหาชนสมมติ เกิดจากประชาชนพร้อมใจกันมอบอำนาจให้กับบุคคลที่เหมาะสมและ สมมุติให้เป็นผู้นำของกลุ่มชนตนเอง ๒) กษัตริย์ หมายถึง ผู้เป็นเจ้าของนาหรือผู้เป็นใหญ่แห่งนา ๓) ราชา หมายถึง ผู้ที่ทำให้ประชาชนสุขใจ พอใจโดยธรรมด้วยเหตุนี้จึงจำเป็นที่จะต้องมีเจ้าหน้าที่ ค้ำครองป้องกันชีวิตและทรัพย์สินผู้ที่ได้รับการคัดเลือกจากมหาชนได้รับการขนานนามว่า “มหาชน สมมติ” มีหน้าที่ต้องปกป้องคุ้มครองอาณาเขต กว้างใหญ่ได้ขนานนามว่า “กษัตริย์” เพราะเป็นใหญ่ใน นาและโดยที่หัวหน้า (ผู้นำ) นั้นเป็นผู้มีคุณธรรมยังความพอใจให้เกิดขึ้นแก่คนเป็นอันมากจึงเรียกว่า “ราชา” การกำเนิดผู้นำในพระพุทธศาสนาจึงปรากฏมีขึ้นด้วยประการดังกล่าว

สรุปได้ว่า ผู้นำล้วนแต่มีความเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางอำนาจและความสัมพันธ์เกี่ยวกับ ผู้นำของสมาชิกในสังคม ร่วมกันทำกิจกรรมต่างๆ ดังปรากฏออกมาในพระสูตรข้างต้นนั้นหรือการ ปฏิบัติธรรมตามหน้าที่ทั้งผู้นำและสมาชิกในกลุ่ม ฉะนั้นพุทธธรรมจึงเป็นเครื่องชี้ให้เห็นความสำคัญ ของผู้นำและภาวะของผู้นำอย่างเห็นได้ชัด

^{๔๙} พระครูสิริจันทวิสุทธิ, ภาวะผู้นำเชิงพุทธ, (กรุงเทพฯ : นิติธรรมการพิมพ์ ,๒๕๔๙), หน้า ๔๓.

^{๕๐} ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๑๓๑/๙๖-๙๗.

๒.๔.๒ คุณสมบัติของผู้นำในพระพุทธศาสนา

ในทางพระพุทธศาสนานั้นคนเรานั้นเมื่อมาอยู่รวมกันเป็นหมู่ เป็นกลุ่ม เป็นชุมชนเป็นสังคม แต่ที่เราพูดว่าอยู่รวมกันนั้นความจริงถ้าดูลึกลงไปจะเห็นว่าตัวคนรวมกันจริงแต่มักจะรวมกันแค่เพียงภายนอก ส่วนข้างในนั้นค่อนข้างจะกระจัดกระจายที่ว่ากระจัดกระจาย ก็คือมีความแตกต่างกันหลายอย่างหลายประการต่างจิตต่างใจ ต่างความรู้สึก ต่างความนึกคิด ต่างความต้องการ ต่างความรู้ ความสามารถ ต่างระดับของการพัฒนาเป็นต้น รวมกันอยู่และร่วมกันทำเพื่อจะให้อยู่กันด้วยดีและทำการด้วยกันได้ผลบรรลุจุดหมาย ประสบความสำเร็จบุคคลที่จะมาประสานช่วยให้คนทั้งหลายรวมกัน โดยที่ว่าจะเป็นการอยู่รวมกันก็ตาม หรือทำการร่วมกันก็ตามให้พากันไปด้วยดีสู่จุดหมายที่ตั้งามที่วาทักันไปก็ให้พากันไปด้วยดีนั้นหมายความว่าไปโดยสวัสดิ์หรือโดยสวัสดิ์ภาพ ผ่านพ้นภัยอันตรายทุกสิ่งทุกอย่างอย่างเรียบร้อยและเป็นสุข เป็นต้น แล้วก็บรรลุถึงจุดหมายที่ตั้งาม “โดยถูกต้องตามธรรม” เพราะฉะนั้นจะต้องถูกต้องตามธรรมด้วยโดยนัยนี้ภาวะผู้นำ ก็คือคุณสมบัติ เช่น สติปัญญา ความดี งาม ความรู้ความสามารถ ของบุคคลที่ชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกัน และพากันไปสู่จุดหมายที่ตั้งามดังที่กล่าวข้างต้นนั้น เมื่อพูดถึงผู้นำอย่างนี้ จะเห็นว่าองค์ประกอบหลายอย่างในความเป็นผู้นำ หมายความว่า คุณสมบัติ ของผู้นำมีหลายอย่างหลายด้านแยกไปตามสิ่งที่ผู้นำจะต้องเกี่ยวข้อง คือ ผู้นำจะต้องมีความสามารถในการที่จะไปเกี่ยวข้องหรือปฏิบัติต่อสิ่งเหล่านั้นทุกอย่างให้ถูกต้อง และได้ผลดี องค์ประกอบเหล่านั้น คือ

- ๑) ตัวผู้นำ จะต้องมีความสมบูรณ์ภายในของตนเอง เป็นจุดเริ่มและเป็นแกนกลางไว้
- ๒) ผู้ตาม โยงด้วยคุณสมบัติที่สัมพันธ์กับผู้ตาม หรือเราอาจจะไม่เรียกว่า “ผู้ตาม” ในพุทธศาสนาก็ไม่ได้นิยมใช้คำว่า ผู้ตาม เราอาจจะใช้คำว่า “ผู้ร่วมไปได้ด้วย”
- ๓) จุดหมายโยงด้วยคุณสมบัติที่สัมพันธ์กันกับจุดหมายเช่นจะต้องมีความชัดเจนเข้าใจ ถ่องแท้และแน่วแน่ในจุดหมายเป็นต้น
- ๔) หลักการ และวิธีการโยงด้วยคุณสมบัติที่สัมพันธ์กับหลักการ และวิธีการที่จะทำ ให้สำเร็จผลบรรลุจุดหมาย
- ๕) สิ่งที่จะทำโยงด้วยคุณสมบัติที่สัมพันธ์กับสิ่งที่จะทำ
- ๖) สถานการณ์โยงด้วยคุณสมบัติที่สัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม หรือสิ่งที่จะประสบ ซึ่งอยู่ภายนอก ว่าทำอย่างไรจะผ่านไปได้ด้วยดี ในท่ามกลางสังคม สิ่งแวดล้อม หรือสิ่งที่ประสบ เช่นปัญหา เป็นต้น นี้คือ องค์ประกอบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องสำหรับผู้นำที่จะต้องพัฒนาตนเองให้มีคุณสมบัติที่จะทำ ให้เป็นผู้พร้อมที่จะปฏิบัติต่อสิ่งเหล่านั้นได้อย่างถูกต้องบังเกิดผลดี^{๕๑} ในทัศนะของพระพุทธศาสนา ผู้จะ ทำหน้าที่ผู้นำต้องได้รับการพัฒนาทั้งกาย วาจา และ ใจ จนมีความสามารถยอมรับหลักการและปฏิบัติ ตามคุณธรรมของผู้นำได้ด้วยตนเองก่อน ดังพุทธพจน์ว่า เมื่อฝูงโคว่ายน้ำไป ถ้าโคจำฝูงไปคดเคี้ยว

^{๕๑} พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), ผู้นำ, พิมพ์ครั้งที่ ๖, (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มติชน, ๒๕๔๔), หน้า ๒-๔.

โคทั้งฝูงก็ไปคดเคี้ยวตามกัน ในเมื่อโคจ่าฝูงไปคดเคี้ยว ในหมู่มนุษย์ก็เหมือนกัน ผู้ใดได้รับแต่งตั้งให้เป็นใหญ่ ถ้าผู้นั้นประพฤติไม่เป็นธรรมประชาชน ชาวเมืองนั้นก็ประพฤติไม่เป็นธรรมตามไปด้วยหาก พระราชาไม่ตั้งอยู่ในธรรมเมื่อฝูงโคข้ามน้ำไป ถ้าโคจ่าฝูงไปตรงโคทั้งฝูงก็ไปตรงตามกันในเมื่อโคจ่าฝูงไปตรงในหมู่มนุษย์ก็เหมือนกันผู้ใดได้รับ แต่งตั้งให้เป็นใหญ่ ถ้าผู้นั้นประพฤติชอบธรรมประชาชนชาวเมือง นั้นก็จะประพฤติชอบธรรมตามไป ด้วยหากพระราชาตั้งอยู่ในธรรมชาวเมืองนั้นก็สุข^{๕๒}

จะเห็นว่าการเป็นผู้นำที่จะทำให้บุคคลอื่นตามหรือเชื่อมั่น ผู้นำต้องสามารถนำการ กระทำ ได้ หลักการดังกล่าวจึงเป็นการสอนให้คนมีภาวะผู้นำในตนเองหรือพัฒนาตนเองให้ก้าวขึ้นสู่ การเป็น ผู้นำ พระพุทธศาสนาถือว่า ผู้นำต้องเอาชนะใจตนเอง เมื่อชนะตนเองได้ ก็เชื่อว่าชนะสิ่งอื่นได้ ดังพุทธ พจน์ว่า บุคคลชนะหมู่มนุษย์ตั้ง ๑๐๐,๐๐๐ คนในสมรภูมิ ยังไม่เชื่อว่าเป็นผู้ชนะสงครามอย่าง เด็ดขาด คนที่ชนะตนเองได้เพียงคนเดียวนี้สิ จึงเชื่อว่าเป็นผู้ชนะสงครามได้เด็ดขาดการสร้างลักษณะ ความเป็นผู้นำให้กับตนเองเป็นพื้นฐานเป็นสิ่งสำคัญโดยเฉพาะอย่างยิ่ง การวางตนให้เหมาะสม เอาชนะอกุศลในใจตนได้ มีธรรมประจำตนก็สามารถยึดเหนี่ยวหัวใจของผู้ใต้ปกครองได้ จึงเป็นมรรค วิธีนำไปสู่ เป้าหมายการปกครองคำสอนที่กล่าวเกี่ยวกับลักษณะของผู้นำในพระพุทธศาสนา ประกอบด้วยลักษณะ ดังนี้คือ

๑) จักขุมา มีปัญญา mong การณ์ไกล เป็นผู้มิวิสัยทัศน์กว้างไกล มองสภาพเหตุการณ์ออก วางแผนเตรียมรับ หรือรุกได้

๒) วิจิโร จัดการธุระได้ดี เป็นผู้ชำนาญในงาน รู้จักวิธีการไม่บกพร่องในหน้าที่ที่ตนได้ รับผิดชอบ

๓) นิสสยสัมปันโน พึ่งพาอาศัยคนอื่นได้เพราะเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี และได้รับความ เชื่อถือจากผู้อื่น จะเห็นได้ว่า การเป็นผู้นำนั้น ต้องเป็นผู้มีปัญญา มีประสบการณ์ เข้าใจบุคคลหรือ ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี

สรุปได้ว่า คุณสมบัติของภาวะผู้นำต้องใช้สติปัญญา ความจริง ความดีงามและหลักเหตุผล มีมนุษยสัมพันธ์ดีทำให้คนทั้งหลายมาประสานกัน และพากันไปสู่เป้าหมายในอนาคต

^{๕๒} อภ.จตุกก. (ไทย) ๒๑/๗๐/๑๑๕-๑๑๖.

๒.๔.๕ หลักธรรมสำหรับผู้ผู้นำในพระพุทธศาสนา

หลักธรรมที่สนับสนุนภาวะผู้นำ มีดังนี้

ก. หลักธรรมที่สนับสนุนภาวะผู้นำ

๑. อปริหานิยธรรม ๗

อปริหานิยธรรม หมายถึง ธรรมเป็นที่ตั้งแห่งความไม่เสื่อม ๗ ประการ ผู้ปฏิบัติธรรมนี้จะ เป็นไปเพื่อความเจริญทั้งฝ่ายบ้านเมืองและฝ่ายสงฆ์ ดังนี้

ก. ฝ่ายบ้านเมือง

๑) หมั่นประชุมกันเนืองนิจ การอยู่ร่วมกัน การทำงานร่วมกันของคนในสังคมจะต้องมี การพบปะ ประชุมปรึกษาหารือกันสม่ำเสมอ เพื่อแก้ไขปัญหาและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและ กัน ยอมรับในเหตุผลที่ถูกต้องที่เป็นประโยชน์ เพื่อความเข้าใจที่ดีต่อกันของคนในสังคมซึ่งความ เจริญ ไม่เกิดความเสื่อมในทุกกรณี เช่น ในครอบครัว พ่อ แม่ ลูกมีอะไรพูดกันปรึกษากัน ลูกก็จะ อบอุ่น ปัญหาลูกไปติดยาเสพติด ก็จะไม่เกิดขึ้น ในสถานที่ทำงาน หัวหน้ามีการประชุมปรึกษากับ ผู้ร่วมงานทุกครั้ง งานก็จะราบรื่น หากมีข้อผิดพลาด ทุกคนก็จะยอมรับในสิ่งที่เกิดขึ้น

๒) พร้อมเพรียงกันประชุม เลิกประชุมและกระทำการกิจที่ควรทำ เพื่อให้เกิดความยุติธรรม เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของหมู่คนที่อยู่ร่วมกัน ไม่กินแหนงแคลงใจกัน จะทำงานอะไรก็สำเร็จได้ เช่น ในครอบครัวมีอะไรปรึกษาหารือกันก็ต้องอยู่พร้อมๆกัน เพื่อทุกคนจะได้ยอมรับในสิ่งที่จะทำลงไปด้วย ความเต็มใจ

๓) ไม่บัญญัติสิ่งที่ยังไม่ได้บัญญัติและไม่เลิกสิ่งที่ยังบัญญัติไว้แล้ว เช่นบ้านเมืองจะสงบ สุขได้ ทุกคนจะต้องบัญญัติและไม่ล้มเลิก ระเบียบกฎเกณฑ์ต่างๆ ของคณะและสังคมตามความพอใจ ของตนหรือของกลุ่มโดยไม่คำนึงถึงความถูกต้อง ตัวอย่าง เช่นนักเรียนจะต้องแต่งเครื่องแบบของ โรงเรียนเพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อย จะแต่งกายตามใจตนเองไม่ได้

๔) เคารพนับถือผู้ใหญ่การเคารพและรับฟังคำสั่งสอนของผู้ใหญ่ถือว่าเป็นสิ่งที่ดีเพราะ ผู้ใหญ่เกิดก่อน ผ่านประสบการณ์มากกว่า ประกอบกับการอยู่ร่วมกันในสังคมต้องมีผู้นำ ถ้าเราให้ การเคารพและเชื่อฟังผู้นำ สังคมก็จะไม่วุ่นวาย เช่น ถ้าลูกเชื่อฟัง พ่อ แม่ ก็จะเป็นคนดีได้เพราะไม่มี พ่อแม่คนไหน อยากลูกตนเองให้ชั่ว

๕) ไม่ข่มเหงล่วงเกินสตรี สตรีถือว่าเป็นเพศแม่ เป็นเพศที่อ่อนแอ บุรุษควรให้เกียรติให้ การยกย่อง ปกป้องไม่ให้ใครละเมิดสิทธิหรือข่มเหงรังแก ถ้าสังคมใดๆ ผู้หญิงถูกขูดคร่ำข่มขืน มากๆ ความเสื่อมก็จะเกิดกับสังคมนั้น

๖) สักการะเคารพเจดีย์ หมายถึงการให้ความเคารพและปกป้องรักษาปูชนียสถานที่ สำคัญในศาสนา เพื่อจะเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจของกลุ่มคนในหมู่คณะที่อยู่ร่วมกันและระลึกถึงกัน เช่น การเคารพพระปฐมเจดีย์

๗) ให้การอารักขา คຸ່ມครอง อันชอบธรรมแก่พระอรหันต์ คือการคຸ່ມครองบรรพชิตซึ่งเป็นผู้สืบทอดพระพุทธศาสนาให้คงอยู่ตลอดไป เช่น การทำบุญด้วยปัจจัย ๔ เป็นต้น

ข. ฝ่ายพระสงฆ์

๑) หมั่นประชุมกันเนื่องนิത്യ ในกิจของสงฆ์ที่ต้องทำร่วมกันไม่ว่าเรื่องเล็กหรือใหญ่ เช่น การทำอุโบสถสังฆกรรม

๒) พร้อมเพรียงกันประชุม เลิกประชุมและทำกิจที่สงฆ์ต้องทำการประชุมถือว่าเป็นกิจที่สงฆ์ต้องทำร่วมกัน แต่การที่จะให้สงฆ์ทุกรูปยอมรับซึ่งกันและกัน เพื่อความสามัคคีก็จะต้องอาศัยความพร้อมเพรียงกันทุกๆ ครั้ง เช่น การทำพิธีกรรมในงานมงคลนิยมใช้พระสงฆ์ ๙ รูป ก็ต้องมาพร้อม กันจึงจะทำพิธีกรรมได้

๓) ไม่บัญญัติในสิ่งที่พระพุทธเจ้าไม่ทรงบัญญัติ ไม่ล้มเลิกสิ่งที่พระองค์บัญญัติไว้ ถือว่าสิกขาบทที่พระพุทธเจ้าบัญญัติไว้ เปรียบเสมือนรัฐธรรมนูญที่พระสงฆ์จะต้องปฏิบัติตาม

๔) เคารพนับถือและรับฟังถ้อยคำของภิกษุผู้ใหญ่ ในการปกครองของพระสงฆ์จะให้ อำนาจแก่ผู้ที่มีความสามารถตามบรรดาศักดิ์ เช่น ภิกษุผู้ใหญ่สังฆปริณายกภิกษุทุกรูปจะต้อง ปฏิบัติตามลำดับขั้นเพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อย

๕) ไม่ลู่อำนาจแก่ความอยากที่เกิดขึ้น เพราะพระสงฆ์ตัดแล้วซึ่งกิเลสต้นหาความอยากมีอยากได้จะต้องไม่เกิดขึ้น จึงจะเป็นที่ยกย่องของคนทั่วไป

๖) ยินดีในเสนาสนะอันควร มีชีวิตเรียบง่าย มุ่งแสวงหาธรรมเพื่อเผยแพร่ ให้กับผู้อื่น

๗) ตั้งใจอยู่ว่า เพื่อนภิกษุสามเณร เป็นผู้มืศีล ซึ่งยังไม่มาสู่อาวาสขอให้มา ที่มาแล้วขอให้ อยู่เป็นสุข คือ พระสงฆ์ต้องใจกว้างยินดีต้อนรับสมาชิกใหม่และมีความปรารถนาดีต่อสมาชิกเก่า เพื่อสังคมสงฆ์จะได้ไม่เกิดความเสื่อม^{๕๓}

๒. สัปปุริสธรรม ๗

หมายถึง ธรรมของสัตบุรุษ คือ คนดีของสังคม หรือคุณสมบัติของคนดี มี ๗ ประการ ดังต่อไปนี้

๑) อดัมมัญญตา เป็นผู้รู้จักเหตุ หมายถึง เป็นผู้รู้จักธรรม รู้หลัก หรือ รู้จักเหตุ คือ รู้หลักความจริง รู้หลักการ รู้หลักเกณฑ์ รู้กฎแห่งธรรมตา รู้กฎเกณฑ์แห่งเหตุผล และรู้หลักการที่จะทำให้เกิดผล เช่น ภิกษุรู้ว่าหลักธรรมข้อนั้นๆ คืออะไร มีอะไรบ้าง พระมหากษัตริย์ทรงทราบว่าหลักการปกครองตามราชประเพณีเป็นอย่างไร มีอะไรบ้าง รู้ว่าจะต้องกระทำเหตุอันนี้ๆ หรือกระทำตามหลักการข้อนี้ๆ จึงจะทำให้เกิดผลที่ต้องการอันนั้นๆ เป็นต้น

๒) อตถัญญตา เป็นผู้รู้จักผล หมายถึง ความรู้จักอรรถ รู้ความมุ่งหมาย หรือ เป็นผู้รู้จักผล คือ รู้ความหมาย รู้ความมุ่งหมาย รู้ประโยชน์ที่ประสงค์ รู้จักผลที่จะเกิดขึ้นสืบเนื่องจากการกระทำหรือความเป็นไปตามหลัก เช่น รู้ว่าหลักธรรมหรือภาษิตข้อนั้นๆ มีความหมายว่าอย่างไร

^{๕๓} ที.ม.(ไทย) ๑๐/๑๓๖/๘๒-๘๓.

หลักนั้นๆ มีความมุ่งหมายอย่างไร กำหนดไว้หรือพึงปฏิบัติเพื่อประสงค์ประโยชน์อะไรการที่ตนกระทำอยู่ มีความมุ่งหมายอย่างไร เมื่อทำไปแล้วจะบังเกิดผลอะไรบ้างดังนี้ เป็นต้น

๓) อดัตตัญญูตา เป็นผู้รู้จักตน หมายถึง รู้ว่า เรานั้น ว่าโดยฐานะภาวะเพศกำลังความรู้ความสามารถ ความถนัด และคุณธรรม เป็นต้น บัดนี้ เท่าไร อย่างไร แล้วประพฤติให้เหมาะสม และรู้ที่จะแก้ไขปรับปรุงต่อไป

๔) มัตตัญญูตา เป็นผู้รู้จักประมาณ หมายถึง ความพอดี เช่น ภิกษุรู้จักประมาณในการรับและบริโภคปัจจัยสี่ ศฤกษ์รู้จักประมาณในการใช้จ่ายโภคทรัพย์ พระมหากษัตริย์รู้จักประมาณในการลงทัณฑ์อาชญาและในการเก็บภาษี เป็นต้น

๕) กาลัญญูตา เป็นผู้รู้จักกาล หมายถึง รู้กาลเวลาอันเหมาะสม และระยะเวลาที่จะต้องใช้ในการประกอบกิจ กระทำหน้าที่การงาน เช่น ให้ตรงเวลา ให้เป็นเวลา ให้ทันเวลาให้พอเวลาให้เหมาะสมเวลา เป็นต้น

๖) ปริสฺตัญญูตา เป็นผู้รู้จักบริษัท หมายถึง รู้จักชุมชน และรู้จักที่ประชุม รู้กิจที่ว่าจะ ประพฤติต่อชุมชนนั้นๆ ว่า ชุมชนนี้เมื่อเข้าไปหา จะต้องทำกิจอย่างนี้ จะต้องพูดอย่างนี้ชุมชนนี้ควรสงเคราะห์อย่างนี้ เป็นต้น

๗) ปุคฺคลัญญูตา หรือ ปุคฺคลปโรปรัญญูตา เป็นผู้รู้จักบุคคล หมายถึง ความแตกต่างแห่ง บุคคลว่า โดยอรรถาศัย ความสามารถ และคุณธรรม เป็นต้น ใครๆ ยิ่งหรือหย่อนอย่างไร และรู้ที่จะ ปฏิบัติต่อบุคคลนั้นๆ ด้วยดี ว่าควรจะคบหรือไม่ จะใช้จะตำหนิ ยกย่องและแนะนำสั่งสอนอย่างไร เป็นต้น^{๕๔}

๓. หลักอธิปไตย

อธิปไตย หมายถึง ความเป็นใหญ่ ภาวะที่ถือเอาเป็นใหญ่ มี ๓ ประการ คือ^{๕๕}

๑) อดตอธิปไตย คือ ความมีตนเป็นใหญ่ ถือตนเป็นใหญ่กระทำการด้วยปรารถนเป็นประมาณ

๒) โลกาธิปไตย คือ ความมีโลกเป็นใหญ่ ถือโลกเป็นใหญ่ กระทำการด้วยปรารถน นิยมของโลกเป็นประมาณ

๓) อัมมาธิปไตย คือความมีธรรมเป็นใหญ่ ถือธรรมเป็นใหญ่ กระทำการด้วยปรารถนความถูกต้อง เป็นจริง สมควรตามธรรม เป็นประมาณ

^{๕๔} ที.ปา.(ไทย) ๑๑/๓๕๗/๔๐๐.

^{๕๕} ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๓๐๕/๒๗๔.

หลักธรรมข้อนี้ พระมหาวุฒิชัย วชิรเมธี (ว.วชิรเมธี) ได้อธิบายขยายความไว้ว่า ผู้นำ คือ ผู้ที่มีหน้าที่ใช้อำนาจในการตัดสินใจ ศักยภาพของการเป็นผู้นำวัดกันที่ศักยภาพในการตัดสินใจ ผู้นำที่ดีมีแนวทางการตัดสินใจ ๓ ทางด้วยกัน คือ^{๕๖}

แบบที่หนึ่ง ผู้นำแบบอัตตาธิปไตย คือ การตัดสินใจโดยเอาตัวเองเป็นศูนย์กลางใน ลักษณะโลกต้องหมุนตามฉัน ถ้าฉันพูดทุกคนต้องฟัง ถ้าฉันสั่งทุกคนต้องทำเอาตัวเองเป็นใหญ่ เอาตัวเองเป็นศูนย์กลางหรือเป็นที่ตั้ง แต่ผู้นำแบบนี้มีโอกาสเสี่ยงสูงมากจะกลายเป็นทรราช ถ้าอยู่ในบ้านก็เป็นทรราชในบ้านของตน

แบบที่สอง ผู้นำแบบโลกาธิปไตย คือ เอาคนอื่นเป็นใหญ่ เอาลูกน้องเป็นใหญ่เอา ประชาชนเอาบริษัท เอาบริวาร เป็นใหญ่เลขาฯขงมาอย่างไรก็ขึ้นไปโดยขาดการพิจารณาว่าเรื่องราวเป็นอย่างไรสรุปแล้ว ก็คือการขาดเหตุผลในการพิจารณาไม่เป็นตัวของตนจะต้องฟังคนอื่นหากเขาว่าอย่างไร ก็พลอยว่าไปตามเขาจะถูกหรือผิดไม่ได้คิดถึงผล ผลเสียคือทำให้ตนและองค์การขาดเอกภาพที่ดีขาดกฎเกณฑ์ทางสังคมขาดระเบียบวินัยในการปกครองสุดท้ายก็ล้มเหลวเช่นเดียวกันกับ แบบที่หนึ่ง

แบบที่สาม แบบธัมมาธิปไตย คือ มีการตัดสินใจแบบใช้เหตุผล ใช้ปัญญา ใช้ความถูกต้อง ใช้ประโยชน์ส่วนรวมเป็นตัวตั้ง การตัดสินใจโดยถือเอาระบบ หลักการ ความถูกต้อง เหตุผล ประโยชน์สุขของคนส่วนใหญ่เป็นมาตรฐาน หากผู้นำถือหลักการนี้ได้เมื่อใดก็จะเป็นผู้นำผู้บริหารที่ตัดสินใจเป็น และถือได้ว่าเป็นผู้นำหรือผู้บริหารมืออาชีพข้อพึงสังเกตว่า ผู้เป็นอัตตาธิปไตยฟังใช้สติให้มาก ผู้เป็นโลกาธิปไตย ฟังมีปัญหาครองตนและรู้พินิจ ผู้เป็นธรรมาธิปไตย ฟังประพฤติให้ถูกหลักธรรม ผู้เป็นหัวหน้าหมู่ เป็นนักปกครอง ฟังถือธรรมาธิปไตย

๔. สังคหัตถุ ๔

สังคหัตถุ แปลว่า ธรรมเครื่องยึดเหนี่ยวใจบุคคลและประสานหมู่ชนไว้ในความสามานสามัคคี หมายถึง การกระทำการสงเคราะห์ที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวใจของกันและกัน ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับคนทุกคนและทุกสังคม เช่น ผู้ปกครองหรือผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา (บริวาร) ศิษย์กับครูอาจารย์ เป็นต้น เพราะเป็นรากฐานแห่งการแบ่งปันผลประโยชน์ทางวัตถุที่ลงตัว และความเจริญก้าวหน้าทั้งส่วนตัวและส่วนรวมมี ๔ ประการ ดังนี้^{๕๗}

๑) ทาน หมายถึง การให้ปันสิ่งของด้วยความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ ช่วยเหลือ สงเคราะห์ ด้วยทุน หรือทรัพย์สิน และวัตถุสิ่งของตลอดจนให้ความรู้ และศิลปวิทยา นัยสำคัญของ “ทาน” ในสังคหัตถุ นี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อสงเคราะห์ผู้รับ เน้นผู้รับเป็นสำคัญ เช่น ช่วยเหลือ สงเคราะห์ผู้อื่น

^{๕๖} ว.วชิรเมธี, ภาวะผู้นำจากเนลสัน มันเดลาถึง โอบามา แห่งทำเนียบขาว, สถาบันวิมุตตยาลัยพิมพ์ ถวายเป็นมุทิตาสักการะแก่พระมหาวุฒิชัย วชิรเมธี เนื่องในโอกาสได้รับถวายปริญญาศิลปศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทาลัยหาดใหญ่, (กรุงเทพฯ : สถาบันวิมุตตยาลัย, ๒๕๕๒), หน้า ๒๒-๓๐.

^{๕๗} ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๓๑๓/๒๕๕๕.

ด้วยปัจจัย ๔ กล่าวคือ เครื่องนุ่งห่ม อาหาร ที่อยู่อาศัยและยารักษาโรค ฉะนั้นการให้ทานจึงควรให้ด้วยความมีเมตตาเพื่อแสดงน้ำใจไมตรีสร้างเสริมมิตรภาพให้ด้วยกรุณาต้องการช่วยปลดเปลื้องความทุกข์ความเดือดร้อนให้ด้วยมุทิตา ส่งเสริมสนับสนุนให้ทำความดีมีความเจริญก้าวหน้าเพราะฉะนั้นการให้ด้วยวัตถุสิ่งของ จึงมุ่งประโยชน์แก่ผู้รับ ๓ ลักษณะ ได้แก่

ก) ให้โดยหวังจะอนุเคราะห์ การให้ความเกื้อหนุนโอบอ้อมอารีด้วยเมตตา และการให้การอุดหนุนเอื้อเพื่อช่วยเหลือกันด้วยกรุณา

ข) ให้โดยหวังเพื่อเป็นการสมัคสมานสามัคคี ด้วยการสงเคราะห์เกื้อกูลกันและกันในฐานะผู้อื่นที่เกี่ยวข้องกับตน

ค) ให้เพื่อเป็นการตอบแทนคุณ บรรณาบุญคุณแก่ท่านผู้มีคุณ เช่น ปู่ทวด ยายทวด ตา ยาย และบิดา มารดาผู้ที่มีอุปการคุณ^{๕๘} ทานหรือการให้นั้น ย่อมเป็นประโยชน์ทั้งแก่ผู้ให้และผู้รับ คือ ทำให้ผู้ให้มีความสุขเบิกบานใจ และอิมใจซึ่งจะเป็นประโยชน์เกื้อกูลต่อร่างกายและจิตใจ เป็นการสละความเห็นแก่ตัว ผู้รับย่อมได้รับประโยชน์จากสิ่งของที่เขาให้การให้และการรับจึงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับมนุษย์เป็นการรักษาความเป็นธรรมชาติของมนุษย์ไว้ เป็นการรักษาความเป็นสังคมความเป็นเพื่อนฝูงความเป็นญาติเอื้อและให้การให้กับการรับยังเป็นกฎเป็นกระบวนการของธรรมชาติของบุคคล ผู้มีความกตัญญูถ้าธรรมชาติไม่มีการให้และการรับปานนี้ก็จะมีโลก ดวงดาว มนุษย์ พืช สัตว์ และธรรมชาติอย่าง แน่นนอน พระพุทธองค์ตรัสว่า“การให้ทาน เป็นมงคลอันสูงสุด”

๒) ปิยวาจา หรือ เปยยวัชชะ หมายถึง พูดอย่างคนรักกัน คือ กล่าวคำสุภาพไพเราะน่าฟัง ชี้แจงแนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์ มีเหตุผลเป็นหลักฐานชักจูงในทางที่ดีงามหรือคำแสดงความเห็นนอกเหนือใจให้กำลังใจรู้จักพูดให้เกิดความเข้าใจดีสมานสามัคคี เกิดไมตรีทำให้รักใคร่นับถือและช่วยเหลือเกื้อกูลกัน

๓) อัถถจริยา หมายถึง ทำประโยชน์แก่เขา คือช่วยเหลือด้วยแรงกาย และชวนชวายช่วยเหลือกิจกรรมต่างๆ บำเพ็ญสาธารณประโยชน์ รวมทั้งช่วยแก้ไข้ปัญหาและช่วยปรับปรุงส่งเสริมในด้านจริยธรรม

๔) สมานัตตตา หมายถึง เอาตัวเข้าสมาน คือ ทำตัวให้เข้ากับเขาได้ วางตนเสมอต้นเสมอปลาย ให้ความเสมอภาค ปฏิบัติสม่ำเสมอต่อผู้อื่น ไม่เอาเปรียบ และร่วมสุข ร่วมทุกข์ ร่วมรับรู้ ร่วมแก้ไข้ปัญหา เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขร่วมกัน^{๕๙}

^{๕๘} สมเด็จพระมหาธีรราชเจ้า (พิมพ์ ธรรมธโร), มงคลยอดชีวิต ฉบับสมบูรณ์, (กรุงเทพฯ : ธรรมสภา, ๒๕๒๘), หน้า ๒๗๕-๒๘๐.

^{๕๙} อภ.จตุกก. (ไทย) ๒๑/๓๒/๕๐-๕๑.

๕. พละ ๕

คำว่า พละ แปลว่า ธรรมอันเป็นกำลัง ซึ่งพละนี้ เรียกอีกอย่างหนึ่งว่า อินทรีย์ ๕ หมายถึง ธรรมที่เป็นใหญ่ในกิจของตน (Controlling faculty) เหตุที่เรียกว่า อินทรีย์ เพราะ ความหมายว่า เป็นใหญ่ในการกระทำหน้าที่แต่ละอย่างๆ ของตน คือ เป็นเจ้าการ ในการครอบงำเสีย ซึ่งความไว้ศรัทธา ความเกียจคร้าน ความประมาท ความฟุ้งซ่าน และความหลงตามลำดับ ที่เรียกว่า พละ เพราะความหมายว่าเป็นพลังทำให้เกิดความมั่นคงซึ่งความไว้ศรัทธาเป็นต้นแต่ละอย่างจะเข้า ครอบงำไม่ได้^{๖๐} พละ ๕ คือ ๑) สัทธา คือ ความเชื่อ (Confidence) ๒) วิริยะ คือ ความเพียร (Energy; effort) ๓) สติ คือ ความระลึกได้ (Mindfulness) ๔) สมาธิ คือ ความตั้งจิตมั่น (Concentration) ๕) ปัญญา คือ ความรู้ทั่วชัด (Wisdom; understanding) จะเห็นได้ว่าการทำงานของผู้นำตามหลักพุทธธรรม ได้แสดงออกมาหลายรูปแบบไม่ตายตัว แต่ได้อาศัยหลักสำคัญเสมือนเป็นเป้าหมายโดยรวม คือ ธรรม ได้แก่คุณธรรมของผู้นำ และคุณธรรมของมวลสมาชิก มุ่งไปสู่ความเป็นผู้มีธรรม ดังหลักสำคัญในการทำงานของผู้นำ ๖ ประการ ได้แก่

๑. ความอดทน (ขันติ)
๒. ความตื่นตัว (ชาครियะ)
๓. ความขยันหมั่นเพียร (อุฏฐานะ)
๔. อภัยภัย เอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่ (สังวิภาค)
๕. จิตใจเอ็นดู (ทया)
๖. เอาใจใส่ตรวจตรา (อิกขนา)^{๖๑}

อาจกล่าวได้ว่า เป็นวิธีการทำงานตามเงื่อนไข หรือลักษณะงาน ที่มุ่งประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญมิตายตัวอยู่กับโครงสร้างของสังคม อธิบายลักษณะของผู้นำเชิงโครงสร้าง ในลักษณะที่นักสังคมวิทยาของความเป็นผู้มีภาวะผู้นำว่าจะต้องขึ้นอยู่กับสถานการณ์ (situations)

ข. หลักธรรมที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาภาวะผู้นำ

หลักธรรมที่ก่อให้เกิดปัญหาหรืออุปสรรคต่อภาวะผู้นำในทางพระพุทธศาสนา มี ๓ อย่าง คือ อกุศลมูล อตตาทิปไตยและอคติมีคำอธิบายดังนี้

๑. อกุศลมูล ๓

อกุศลมูล หมายถึง รากเหง้าของอกุศล, เป็นต้นตอของความชั่ว มี ๓ ประการ ดังนี้

- ๑) โลภะ (greed) คือ ความอยากได้
- ๒) โทสะ (hatred) คือ ความคิดประทุษร้าย
- ๓) โมหะ (delusion) คือ ความหลง^{๖๒}

^{๖๐} พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม, ๕๕๕๙. หน้า ๑๙๘-๑๙๙.

^{๖๑} พระครูสิริจันทวิสุทธิ, ภาวะผู้นำเชิงพุทธ, หน้า ๔๓.

^{๖๒} ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๓๐๕/๒๕๕.

๒. อัตตาทิปไตย ผู้นำแบบอัตตาทิปไตย หมายถึง ลักษณะการใช้อำนาจของหัวหน้าหรือผู้นำที่ยึดถืออำนาจเป็นใหญ่ มีลักษณะถือตัวและเชื่อมั่นในตนเองมาก ชอบวางท่าใหญ่โตไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นและไม่ให้เกียรติรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นทำให้เกิด (๑) ตัณหา หรือ กิเลส การแสวงหากำไรสูงสุดและผลประโยชน์อันสืบเนื่องจากการทุจริตคอร์รัปชั่น และการบริโภคนิยมถูกรอบงำโดย โลภะจิต โทสะจิต โมหะจิต (๒) ทิฎฐิ ความต้องการอำนาจอย่างบ้าคลั่ง (๓) มานะ ความยึดมั่น ถือมั่น ในลัทธิความเชื่ออุดมการณ์ทางการเมือง^{๖๓} ผลเสียของการปกครององค์กรด้วยระบอบอัตตาทิปไตยนี้ เป็นแบบเผด็จการก็เรียก เพราะรวมอำนาจทุกอย่างมาไว้ในการบริหารจัดการของตนเองไม่กระจายอำนาจไปสู่บุคคลอื่นหรือ หน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องเพราะเชื่อมั่นว่าตนเป็นผู้มีอำนาจและสามารถที่จะแก้ปัญหาขององค์กรได้ทุกเรื่องแต่ในความเป็นจริงแล้วการปกครองด้วยระบอบนี้ทำให้บุคคลผู้มีความสามารถเฉพาะด้าน ไม่ได้รับการยอมรับจากคนอื่นเนื่องจากถูกปิดกั้นโอกาสที่จะแสดงความสามารถจึงเป็นผลเสีย มากกว่าผลดีในการปกครององค์กร ดังนั้น การปกครององค์กร แบบ “อัตตาทิปไตย” มีข้อพึงระมัดระวังเป็นอย่างยิ่งคือ หากถือตนเป็นใหญ่แล้วเมื่อจะทำสิ่งใดก็จะนึกถึงตนก่อนคำนึงถึงฐานะเกียรติศักดิ์ศรีหรือผลประโยชน์ของตนเป็นสำคัญพึงใช้แต่ในขอบเขตที่เป็นความดี คือ เว้นชั่วทำดีด้วยความเคารพในตนเองจึงจะปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานได้อย่างประสิทธิภาพ^{๖๔}

มีข้อควรพิจารณา คือ เมื่อมองถึงเหตุผลที่อุกฤษฏ์ทั้ง ๓ นี้เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาบุคคลซึ่งเป็นผู้นำขององค์กรนั้น เนื่องจากว่าหากผู้นำมีภาวะทางจิตใจที่หลงใหลในวัตถุ ลาภยศ ตำแหน่ง มีความโลภไม่สิ้นสุดโดยขาดความสามารถและศักยภาพในการทำงานและขาดสันโดษในหน้าที่การงานของตนย่อมแสวงหาตำแหน่งที่สูงกว่าโดยวิธีการที่อาจจะไม่ชอบด้วยศีลธรรมจนกระทั่งทำให้กลายเป็นผู้นำที่เห็นแก่อามิสสินบน หากใครยื่นข้อเสนอที่เป็นผลประโยชน์เงินทองมาให้ก็ย่อมประพฤติดื้อต่อน้ำที่ได้ง่ายเพราะไม่มีความละเอียดรอบคอบนอกจากนั้นเมื่อตนไม่ได้ตำแหน่งหรืองานที่เข้ามาสู่องค์กรย่อมจะต้องหาทางขัดขวางไม่ให้คนอื่นได้งานนั้นมาดำเนินการเพราะมีใจขุนเคืองด้วยโทสะและอาจจะประทุษร้ายต่อผู้อื่นได้ง่าย เช่น การประมูลโครงการต่างๆ ที่มักจะมีคู่แข่งหลายคนทำให้ผู้แพ้การประมูลทำร้ายต่อคู่แข่ง ซึ่งผลก็ ทำให้ผู้ชนะยอมหลงใหลในผลประโยชน์ที่ได้ ส่วนผู้แพ้ยอมผูกใจเจ็บและประทุษร้ายต่อกันผู้ปกครองที่ลำเอียงด้วยความหลงหรือความโง่เขลา ย่อมไม่รู้จักคัดเลือกบุคคลเข้าไป ทำงานในองค์กรให้เหมาะสมในแต่ละแผนก อาจจะทำงานที่เขาทำงานเสียหายในภายหลังได้ ผู้ปกครองที่ลำเอียงด้วยความหวาดกลัวหรือเกรงใจผู้ใต้บังคับบัญชาเนื่องจาก

^{๖๓} P. Prasit, T. Natthita, S. Patchlada, **Paradigm of Buddhist Peace in Different Thinking Society**, Journal of International Buddhist Studies (JIBS) Volume 8 Number1 January-June 2017.

^{๖๔} พระธรรมปิฎก(ป.อ.ปยุตฺโต), **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์**, พิมพ์ครั้งที่ ๙, (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๓), หน้า ๓๙๙.

สาเหตุใดก็ตามย่อมไม่อาจจะที่ตัดสินใจอะไรได้เพราะตนไม่ใช่ผู้บริหารตัวจริง ย่อมจะต้องฟังคำสั่งของผู้ขึ้นเนื่องจากเกรงกลัวตำแหน่งบ้าง ฐานะทางสังคมบ้างจนกระทั่งทำให้เสียงานและเสียระบบอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

สรุปได้ว่า ผู้ปกครองหรือผู้บริหารองค์กร จะต้องเอาใจใส่ต่อหลักการที่กล่าวมาแล้วทั้งหมดนี้แม้ว่าจะเห็นว่าเป็นอุปสรรคเล็กน้อยแต่หากขยายตัวมากย่อมทำให้การดำเนินงานขององค์กรประสบกับความล้มเหลวในที่สุด

๒.๕ แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพุทธองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๕.๑ แนวคิดภาวะผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การปกครองในรูปลักษณะการกระจายอำนาจ ซึ่งรัฐได้มอบหมายให้ท้องถิ่นทำกันเอง เพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นมีโอกาสปกครองและบริหารงานท้องถิ่นด้วยตนเอง เพื่อสนองความต้องการส่วนรวมของประชาชนในท้องถิ่นนั้น ให้งานดำเนินไปอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลตรงกับความประสงค์ของประชาชน โดยเหตุที่ว่าประชาชนในแต่ละท้องถิ่นย่อมจะทราบความต้องการของท้องถิ่นนั้นๆ ได้ดีกว่าบุคคลอื่น และย่อมมีความผูกพันต่อท้องถิ่นนั้นโดยมีงบประมาณของตนเอง และมีอิสระในการบริหารงานพอสมควร^{๖๕} ระบอบการปกครองที่เป็นผลเนื่องมาจากการกระจายอำนาจทางการปกครองของรัฐ และในนัยนี้จะเกิดมีองค์กรทำหน้าที่ปกครองท้องถิ่นโดยคนในท้องถิ่นนั้นๆ องค์กรนี้ถูกจัดตั้งและควบคุมโดยรัฐบาล แต่ก็มีอำนาจในการกำหนดนโยบายและควบคุมให้มีการปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายของตนเองได้^{๖๖}

ประเด็นความต้องการส่วนรวมของประชาชนในท้องถิ่นนั้น ให้งานดำเนินไปอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลตรงกับความประสงค์ของประชาชน โดยเหตุที่ว่าประชาชนในแต่ละท้องถิ่นย่อมจะทราบความต้องการของท้องถิ่นนั้นๆ ได้ดีกว่าบุคคลอื่น และย่อมมีความผูกพันต่อท้องถิ่นนั้น โดยมีงบประมาณเป็นของตนเอง และมีอิสระในการบริหารงานพอสมควร จัดการปกครองและดำเนินกิจการบางอย่างโดยดำเนินการเพื่อผลประโยชน์ของท้องถิ่น การบริหารงานของท้องถิ่นที่มีองค์กรมีเจ้าหน้าที่ซึ่งประชาชนเลือกตั้งขึ้นมาทั้งหมดเป็นทฤษฎีการปกครองท้องถิ่นหรือบางส่วนเป็นไปตามทฤษฎีการกระจายอำนาจ ทั้งนี้มีความเป็นอิสระในการบริหารงาน แต่รัฐบาลต้องควบคุมด้วยวิธีต่างๆ ตามความเหมาะสมจะปราศจากการควบคุมของรัฐหาได้ไม่ เพราะการปกครองท้องถิ่น

^{๖๕} วิญญู อังคนารักษ์, แนวความคิดในการกระจายอำนาจการปกครองท้องถิ่น, (กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิชย์, ๒๕๓๙), หน้า ๔.

^{๖๖} วิศิษฐ์ ทวีเศรษฐ์, การเมืองการปกครองไทย ภาควิชาการปกครอง, คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๓), หน้า ๔๑๕.

เป็นสิ่งที่รัฐทำให้เกิดขึ้น^{๖๗} ถ้าอำนาจการปกครองมาอยู่ที่ประชาชนในท้องถิ่นแล้ว รัฐบาลท้องถิ่นก็ย่อมเป็นรัฐบาลของประชาชน โดยประชาชน เพื่อประชาชน ดังนั้นการบริหารการปกครองท้องถิ่นจำเป็นต้องมีองค์กรของตนเองอันเกิดจากการกระจายอำนาจของรัฐบาลกลาง โดยให้องค์กรอันมิได้เป็นส่วนหนึ่งของรัฐบาลกลาง มีอำนาจในการตัดสินใจและบริหารงานภายในท้องถิ่นในเขตอำนาจของตน^{๖๘} การปกครองที่ผู้บริหารของหน่วยการปกครองท้องถิ่นมาจากการเลือกตั้งโดยอิสระมีอำนาจและมีความรับผิดชอบที่สามารถใช้ได้ปลอดจากการควบคุมของหน่วยการบริหารราชการส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาค แต่ยังคงอยู่ภายใต้กฎหมายว่าด้วยอำนาจสูงสุดของประเทศไม่ใช่รัฐอิสระ^{๖๙} แต่ทั้งนี้หน่วยการปกครองท้องถิ่นยังต้องอยู่ภายใต้บังคับว่าด้วยอำนาจสูงสุดของประเทศ ไม่ได้กลายเป็นอิสระใหม่แต่อย่างใด หน่วยการปกครองที่มีหน้าที่รับผิดชอบให้บริการประชาชนในเขตพื้นที่หนึ่งพื้นที่ใดโดยเฉพาะและหน่วยการปกครองดังกล่าว จัดตั้งและอยู่ในความดูแลของรัฐบาล^{๗๐} การปกครองตนเองของชุมชนแห่งหนึ่งแห่งใด ที่มีองค์กรเกิดขึ้น ทำหน้าที่ในเขตพื้นที่ที่กำหนด มีอำนาจในการวินิจฉัย ตัดสินใจ และสภาของท้องถิ่นเป็นองค์การสำคัญขององค์กรนี้^{๗๑} การปกครองส่วนหนึ่งของประเทศที่รัฐจัดตั้งขึ้น โดยมีอำนาจอิสระในการปกครองตนเอง (Autonomy) แต่ต้องไม่มากจนมีผลกระทบต่ออำนาจอธิปไตยของรัฐ ซึ่งมีสิทธิตามกฎหมาย (Legal Rights) และมีองค์กรที่จำเป็น (Necessary Organization) เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ตามความมุ่งหมายของการปกครองท้องถิ่นนั่นเอง^{๗๒}

หลักการภาวะผู้นำจัดระเบียบการปกครองโดยพื้นฐานของแนวคิด ทฤษฎีการปกครองท้องถิ่นในการจัดระเบียบการปกครอง/บริหารราชการแผ่นดินของนานาประเทศ แบ่งได้เป็น ๓ ประเภท ใหญ่ๆ ได้ดังนี้

๑) การรวมอำนาจปกครอง (Centralization) เป็นการรวมอำนาจการตัดสินใจและการดำเนินการต่างๆ ไว้ที่ราชการส่วนกลาง ได้แก่ คณะรัฐมนตรี กระทรวง ทบวง กรม และเจ้าหน้าที่ของรัฐที่สังกัดราชการส่วนกลาง ที่สามารถใช้อำนาจบริหารครอบคลุมทั่วประเทศ เป็นหลักที่ถือเอาสิทธิขาดในการปกครองเป็นที่ตั้ง

^{๖๗} อุทัย หิรัญโต, การปกครองท้องถิ่น, (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, ๒๕๒๓), หน้า ๓.

^{๖๘} ธงชัย สันติวงษ์, การบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๒), หน้า ๓๒.

^{๖๙} ชูวงศ์ ฉายะบุตร, การปกครองท้องถิ่นไทย, (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น, ๒๕๔๓), หน้า ๒๑.

^{๗๐} J. Jon Clarke, *Outline of Local Government of the United Kingdom*, (London: Sir Issac Pitman and Son, Ltd, 1957), pp. 87-89.

^{๗๑} หควัฒน์ ชูเพ็ญ, เอกสารประกอบการบรรยายวิชาการบริหารองค์กรปกครองท้องถิ่น, (มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๔๖), หน้า ๓๔.

^{๗๒} A. William Robson, *Local Government in Encyclopedia of Social Science*, (New York: McMillan, 1953), p. 574.

๒) การกระจายอำนาจ (Decentralization) เป็นวิธีการที่รัฐ/ราชการส่วนกลาง โอนอำนาจ การปกครอง หรือ บริหารบางส่วนบางเรื่อง ที่เกี่ยวกับการจัดบริการสาธารณะให้องค์กรหรือนิติบุคคล อื่นรับไปดำเนินการแทน ภายใน อาณาเขตของแต่ละท้องถิ่น ด้วยงบประมาณและเจ้าหน้าที่ของ ท้องถิ่น โดยมีอิสระพอสมควร ราชการส่วนกลางเพียงกำกับดูแล (มิใช่บังคับบัญชา) เป็นหลักที่ถือเอา เสรีภาพของประชาชนที่จะปกครองตนเองเป็นที่ตั้ง

๓) การแบ่งอำนาจ (DE concentration) เกิดจากข้อจำกัดของการรวมอำนาจในเรื่องของ ความล่าช้าและไม่ทั่วถึงทุกท้องที่พร้อมๆ กัน ราชการส่วนกลางจึงแบ่งมอบอำนาจการตัดสินใจทางการ บริหารในบางเรื่องให้เจ้าหน้าที่ของราชการส่วนกลางที่ส่งไปประจำปฏิบัติหน้าที่ในภูมิภาค/ เขตการ ปกครองต่างๆ (Field office) สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุ นโยบายและวัตถุประสงค์ของราชการส่วนกลาง

๕.๕.๒ รูปแบบภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับการจัดระเบียบการปกครอง

จากหลักการพื้นฐานข้างต้น ประเทศต่างๆทั่วโลก รวมทั้งประเทศไทย ต่างก็จัดรูปแบบการ ปกครองบนหลักการ ดังกล่าวแต่จะแตกต่างกันไปตามประวัติการปกครอง / การจัดตั้ง / ความเป็น ประเทศ โดยอาจแบ่งได้เป็น ๓ ประเภท ใหญ่ๆ ได้ดังนี้

๑) แบบที่ส่วนกลางมีอำนาจมาก หรือ เรียกอีกอย่างหนึ่งว่า เป็นการปกครองโดยรัฐบาล กลาง/ ส่วนกลาง ส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมายจากส่วนกลางในรูปของ เงินอุดหนุนเฉพาะกิจให้ท้องถิ่นดำเนินการตามที่ส่วนกลางเห็นสมควรภายใต้การดูแลของส่วนกลางทั้ง ก่อนและหลังดำเนินการผ่านทางกระบวนการทางการเงิน อาทิ ญี่ปุ่น ไทย และอังกฤษ

๒) แบบที่ท้องถิ่นมีอำนาจมาก เป็นรูปแบบที่พบในประเทศเกิดใหม่ที่ท้องถิ่นเกิดก่อนรัฐบาล กลาง อำนาจ รัฐบาลกลางคือ อำนาจที่ท้องถิ่นต่างๆมอบให้ ดังนั้น ท้องถิ่นจะรับผิดชอบจัดทำกิจกรรม สาธารณะต่างๆ ยกเว้น กิจกรรมระดับชาติ / ระดับประเทศ อาทิ สหรัฐอเมริกา สวีเดน แคนาดา ออสเตรเลีย นิวซีแลนด์

๓) แบบที่พยายามหาดุลยภาพระหว่างส่วนกลางและท้องถิ่น อาทิ ฝรั่งเศส มีการปรับปรุง รูปแบบความสัมพันธ์ ระหว่างส่วนกลาง - ท้องถิ่น เพื่อให้ท้องถิ่นมีความคล่องตัวมากขึ้น โดยปรับ บทบาทในการควบคุมของ "ผู้ว่าฯ" ที่รัฐบาลแต่งตั้งที่เคยมีอำนาจมากให้ทำหน้าที่เป็นเพียง "ผู้ประสานงาน" และดูแลงบประมาณจากส่วนกลาง ขณะเดียวกันก็มีการจัดการดูแลในระดับ "มณฑล" (Region) โดยดูแลเฉพาะเรื่องการวางแผนพัฒนาในเขตพื้นที่นั้นๆ เป็นสำคัญ

สรุปได้ว่า แนวคิดภาวะผู้นำองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นระบอบการปกครองที่เป็นผล เนื่องมาจากการกระจายอำนาจทางการปกครองของรัฐ โดยเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมใน การตัดสินใจกำหนดนโยบาย รวมถึงตลอดถึงวิธีการ ปฏิบัติงาน โดยผู้นำเองก็มีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ เพื่อให้ บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การในท้องถิ่นนั้นให้งานดำเนินไปอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพ และมี ประสิทธิภาพตรงกับความต้องการของประชาชน

๕.๕.๓ ทฤษฎีภาวะผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จากความเชื่อของนักวิชาการ นักบริหารในเรื่องของการเป็นผู้นำเกิดขึ้นตามลักษณะแนวความคิดแตกต่างกัน นักวิชาการ นักบริหารเหล่านั้นได้เสนอแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับคำว่า ผู้นำ และภาวะผู้นำ ดังที่กล่าวมานักวิชาการ ยังเสนอทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำ โดยพิจารณาจากปัจจัย สำคัญและจุดเน้นที่แตกต่างกันและทฤษฎีภาวะผู้นำเหล่านี้ มีอยู่มากมายในที่นี้จะเสนอเฉพาะทฤษฎี ที่เห็นว่ามีประโยชน์ต่อการวิจัยในครั้งนี้ ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ โดยมีพื้นฐานตั้งอยู่บนสมมติฐาน ต่างๆ ดังนี้^{๗๓}

๑. ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำ (Trait Theory) โดยมีสมมติฐานว่า ผู้นำที่ประสบผลสำเร็จจะมีลักษณะของบุคลิกภาพที่ดี

๒. ทฤษฎีทางสถานการณ์ (Situates Theory) โดยมีสมมติฐานว่า บุคคลที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้นำที่เหมาะสมที่สุดในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง ทั้งนี้ก็เพราะว่าเกิดจากลักษณะของกลุ่มที่เขาเป็นผู้นำ

๓. ทฤษฎีการเป็นผู้ตาม (Fellowship Theory) โดยมีสมมติฐานว่าเครื่องบ่งชี้คุณภาพของผู้นำก็คือคุณภาพของผู้ตาม ซึ่งเป็นวิธีที่ดีที่สุดในการประเมินคุณค่าของผู้นำ คือ การวิเคราะห์ผู้ตามนั่นเอง

๔. ทฤษฎีของผลรวม (Eclectic Theory) ทฤษฎีนี้ เกิดจากการนำเอาคำอธิบายของทฤษฎีทั้ง ๓ ข้างต้นมารวมกัน เพื่อจะทำการอธิบายเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการซึ่งบุคคลหนึ่งบุคคลใดมีอิทธิพลต่อทัศนคติ ความเชื่อ โดยเฉพาะอย่างยิ่งต่อพฤติกรรมของบุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่า โดยพยายามที่จะทำให้สมาชิก ขององค์การ ประพฤติไปในทิศทางที่จะทำให้องค์การนั้น ๆ บรรลุถึงเป้าหมายที่ตั้งใจเอาไว้^{๗๔}

ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ มีดังนี้^{๗๕} คือ

๑. Great man Theory ทฤษฎีนี้เชื่อว่า ลักษณะภาวะผู้นำนั้นได้เกิดมาแต่กำเนิด

๒. Environment Theory ทฤษฎีนี้ก็มี ความเชื่อในแง่ที่ว่าลักษณะภาวะผู้นำนั้นเกิดจากสภาพแวดล้อม เวลา สถานที่และโอกาส

๓. Personal Situation Theory ทฤษฎีนี้เชื่อว่า ภาวะผู้นำนั้นนอกจากสถานการณ์และสภาพแวดล้อมแล้ว ยังมีความสามารถเฉพาะตัวเป็นส่วนประกอบด้วย ดังนั้นผู้นำจึงต้องเป็นบุคคลที่มีความเฉลียวฉลาด มีความสามารถ นอกจากนี้ ยังต้องมีเพื่อนร่วมงานที่ดีด้วย

^{๗๓} Hodge & Johnson, *Management and Organization Behavior*, (New York: John Willey & Sons, 1970), p. 255.

^{๗๔} I.L.Richardson & Sidney Baldwin, *Public Administration: Government in Action*, (Ohio : Charles E. Merrill Publishing Co, 1976), p. 147.

^{๗๕} M. Ralph Stodgily, *Personal Factor Associated with Leadership Survey of Literature in Leadership*, (Maryland Penguin Books, 1967), p. 259.

๔. Interaction Expectation Theory ทฤษฎีนี้ได้ให้ความสำคัญกับปัจจัย ๓ ประการ คือการกระทำ (Action) การมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) และเจตคติ (Sentiment) ผู้ที่จะเป็นผู้นำได้นั้นจะต้องมีความสามารถในการกระทำ มีมนุษยสัมพันธ์และมีการควบคุมทางใจที่ดี กระบวนการซึ่งผู้นำจะต้องเข้าไปเกี่ยวข้องกับความคิดหวัง ค่านิยม และความสามารถ ในการติดต่อพบปะเจรจาของบุคคลที่จะต้องเข้าไปเกี่ยวข้องกับด้วย เพื่อที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และผู้นำต้องแสดง ออกถึงพฤติกรรมที่จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าควรสนับสนุน ในความสามารถของพวกเขา^{๗๖} ทฤษฎีของวิลเลียม เจ. เรดดิน (William J. Reddin) ที่กล่าวถึงแบบของผู้นำ ๔ แบบ คือ ๑. ผู้นำแบบมุ่งเกณฑ์ ๒. ผู้นำแบบมุ่งงาน ๓. ผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ ๔. ผู้นำแบบมุ่งประสาน ซึ่งเป็น ทฤษฎีที่มีแนวคิดในการพิจารณาองค์ประกอบ ๒ อย่าง คือ งาน โดยให้ความสำคัญกับโครงสร้าง ความสัมพันธ์ของงาน และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น โดยให้ความสำคัญกับโครงสร้าง และการ รักษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นอกจากนี้ยังคำนึงถึงประสิทธิผลซึ่งเป็นเป้าหมายที่สำคัญในการ บริหารงาน^{๗๗} ทฤษฎีที่ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำ และแบบของผู้นำทางการบริหาร ทฤษฎีนี้เชื่อว่า มนุษย์ทุกคนล้วนแต่มีลักษณะความเป็นผู้นำ และแบบของผู้นำ อยู่ด้วยกันทั้งนั้นจะต่างกันก็เพียงแต่ ว่าแบบของผู้นำแต่ละคนไม่เหมือนกันและลักษณะความเป็นผู้นำ มีมากน้อยต่างกัน บางคนอาจยึดมั่น แบบผู้นำแบบใดแบบหนึ่งตลอดไป แต่บางคนอาจจะเปลี่ยนแบบผู้นำไปตามเวลา สถานการณ์ สิ่งแวดล้อมและตำแหน่งหน้าที่การทำงานที่รับผิดชอบแบ่งออกเป็น ๓ มิติ^{๗๘} คือ

๑. มิติมุ่งงานหรือกิจสัมพันธ์ (Task Orientation) เป็นพฤติกรรมมุ่งให้ผู้ร่วมงานหรือ ผู้ตามปฏิบัติตามอย่างได้ผล โดยผู้นำริเริ่มจัดการและอำนวยความสะดวก

๒. มิติมุ่งสัมพันธ์ภาพ หรือ มิตรสัมพันธ์ (Relation Orientation) เป็นพฤติกรรม ของผู้นำที่แสดงให้เห็นความเห็นอกเห็นใจ ไว้วางใจ และให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน

๓. มิติมุ่งประสิทธิผล (Effectiveness Orientation) ทฤษฎีนี้ได้รับการค้นคว้าโดยนักจิตวิทยาเพื่อหาหนทางบริหารงานให้ได้ผลมากที่สุด และได้พบว่าหลักสำคัญในการบริหารมีอยู่ ๒ ประการ คือ

๑. มุ่งแต่งงาน (Task to be done) ผู้นำแบบนี้จะมุ่งแต่ผลงานเป็นประการสำคัญ โดยไม่คำนึงถึงความรู้สึกในด้านจิตใจ

^{๗๖} Rensis Likert, *The Human Organization: Its Management and Values*, (New York : McGraw - Hill, 1967), p. 172.

^{๗๗} Reddin, J. William, *The 2 – D Management Style Theory: Theory Paper 2*, (Canada: Social Science System, 1970), pp.17-20.

^{๗๘} เอกสารประกอบการเรียน, คณะพุทธศาสตร์มหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔, หน้า ๓.

๒. การบริหารงานโดยให้ความสำคัญในเรื่องมนุษยสัมพันธ์ด้วย (Relationship with other people) ความแตกต่างของผู้นำในการบริหาร ในการให้ความสำคัญต่องานกับการให้ ความสำคัญในเรื่องมนุษยสัมพันธ์จึงมีมากน้อยต่างกัน บางคนอาจให้ความสำคัญต่องานอย่างเดียว โดยไม่คำนึงถึงมนุษยสัมพันธ์ บางคนอาจจะให้ความสำคัญในเรื่องมนุษยสัมพันธ์มากจนเกินไปจนทำให้ไม่ค่อยได้ผล งาน สิ่งเหล่านี้ขึ้นอยู่กับตัวบุคคล และตามทฤษฎีของ เรตดินได้แบ่งลักษณะภาวะผู้นำ ทาง การบริหารงาน แบ่งออกเป็น ๔ ลักษณะ คือ

๑) แบบผู้ผสมผสาน (Integrated) ได้ผลสูงทั้งงานและคนได้อย่างผสมผสาน เป็นผู้ที่สามารถที่จะอิงอำนาจหน้าที่ของตนไว้กับวัตถุประสงค์ นโยบาย ตลอดจนความมุ่งหมายหรืออุดมคติ ที่มีอยู่ เป็นผู้ที่พยายามจะรวบรวมผู้ปฏิบัติงานกับองค์การให้เข้ากัน ต้องการให้ลูกน้องเข้ามามีส่วนร่วม ไม่แสดงความแตกต่างในเรื่องอำนาจหน้าที่มากนัก เป็นผู้ที่ชอบการมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน หรือมีการรับผิดชอบร่วมกัน สนใจในเทคนิคการจูงใจลูกน้อง

๒) แบบมิตรสัมพันธ์ (Related) เป็นแบบที่เน้นให้ความสำคัญมากในด้านที่เกี่ยวกับคนแต่เน้นให้ความสำคัญน้อยในด้านที่เกี่ยวกับงาน เชื่อว่าคนเป็นเรื่องที่มีความสำคัญที่สุด จะต้องมาก่อนเรื่องงาน จะเน้นในเรื่องการพัฒนาบุคคลเป็นสำคัญ เป็นคนแบบกันเอง เจียบๆ ไม่เป็นที่สังเกตของใคร ชอบสนทนาวิสาสะ เห็นอกเห็นใจคน ยอมรับเห็นด้วยกับผู้ร่วมงาน มีอัธยาศัย เป็นมิตรชอบสร้างบรรยากาศของความอบอุ่น ปลอดภัย มั่นคงในหน่วยงาน

๓) แบบผู้แยกตัว (Separated) ผู้นำแบบนี้ไม่เอาทั้งคนและงาน เป็นแบบผู้ที่มี นิสัยระมัดระวัง เป็นผู้ชอบเก็บตัว ไม่ชอบเป็นผู้กว้างขวาง จะให้ความสำคัญในด้านตัวคน และตัวงานในระดับต่ำ นักบริหารที่มีลักษณะเช่นนี้จะได้ผลงานน้อย น้อยครั้งที่จะให้ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ ไม่คิดอ่านแบบสร้างสรรค์ ชอบขัดขวางผู้อื่น ชอบขัดแย้งกับผู้อื่นหรือทำให้งานยากขึ้นโดยไม่เข้าเรื่อง มักจะต่อต้านการเปลี่ยนแปลง ไม่ค่อยร่วมมือกับใคร

๔) แบบผู้เสียสละ (Dedicated) เน้นด้านงานสูงมากส่วนคนให้ความสำคัญต่ำ จะมีลักษณะของการมุ่งที่จะเอาอะไรก็จะเอาให้ได้ เป็นคนที่ออกจะกล้าทำ บางครั้งก็ถึงขั้นก้าวร้าว ไปบ้างมีความมั่นใจในตัวเองอยู่มากปกติเป็นผู้ชอบริเริ่มงาน มักจะกำหนดงานการให้ลูกน้องงานจะต้องมาก่อนเรื่องอื่นเสมอ

ฮอดจ์และจอห์นสัน (Hodge & Johnson) ได้เสนอทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำโดยมีพื้นฐานตั้งอยู่บนสมมติฐานต่างๆ ดังนี้^{๗๙}

๑) ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำ (Trait Theory) ทฤษฎีนี้โดยมีสมมติฐานว่าผู้นำที่ประสบผลสำเร็จจะมีลักษณะของบุคลิกภาพที่ดี ๒) ทฤษฎีทางสถานการณ์ (Situation Theory) โดยมี

^{๗๙} J. Hodge Billey & Herbert J. Johnson, *Management and Organization Behavior*, (New York : John Willey & Sons,1970), pp. 255 – 259.

สมมติฐานว่าบุคคลที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้นำที่เหมาะสมที่สุดในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง ทั้งนี้ก็เพราะว่าเกิดจากลักษณะ ของกลุ่มที่เขาเป็นผู้นำ ๓) ทฤษฎีการเป็นผู้ตาม (Fellowship Theory) ทฤษฎีนี้มีสมมติฐานว่าเครื่องบ่งชี้ คุณภาพของผู้นำก็คือ คุณภาพของผู้ตามซึ่งเป็นวิธีที่ดีที่สุดในการประเมินคุณค่าของผู้นำ คือการ วิเคราะห์ผู้ตามนั่นเอง ๔) ทฤษฎีของผลรวม (Electric Theory) ทฤษฎีนี้เกิดจากการนำเอาคำอธิบายของทฤษฎี ทั้งสามข้างต้นมารวมกัน เพื่อจะทำการอธิบายเกี่ยวกับภาวะผู้นำ บาร์บารา เคลแมน (Barbara Kelleman) ได้สรุปความหมาย ทฤษฎีภาวะผู้นำต่างๆ เอาไว้เป็นหมวดหมู่ ๑๐ หมวด คือ^{๘๐}

๑) ภาวะผู้นำ ในฐานะที่เป็นจุดศูนย์กลางของกระบวนการกลุ่ม ภาวะผู้นำ เป็นผลลัพธ์ ที่เกิดจากความเปลี่ยนแปลงและกิจกรรมของกลุ่ม

๒) ภาวะผู้นำ ในฐานะที่เป็นบุคลิกภาพและผลกระทบจากสิ่งนี้เอง ภาวะผู้นำ จึงเป็นการเชื่อมโยงสภาพงานในอันที่ทำให้ปัจเจกบุคคล สามารถที่จะทำการจูงใจบุคคลอื่นๆ ให้มีการทำหน้าที่ ได้สอดคล้องกับภาวะหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

๓) ภาวะผู้นำ ในฐานะที่เป็นศิลปะที่ใช้ในการชี้นำ ภาวะผู้นำ จึงเป็นการแสดงออก ในบริบทของอำนาจหรืออิทธิพล ดังนั้น จึงมีความพยายามที่จะให้กลุ่มนั้น เป็นไปตามแนวทางหรือเจตนาธรรมณ์ของตัวบุคคลที่เป็นผู้นำนั้น

๔) ภาวะผู้นำ ในฐานะที่เป็นการใช้อิทธิพล การเป็นผู้นำนั้น ได้ก่อให้เกิดผลกระทบกับพฤติกรรมของบรรดาสมาชิกภายในกลุ่ม ทั้งนี้โดยที่ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับบรรดาผู้ตามนั้น เป็นไปในลักษณะของการตอบสนองต่อกันภายใต้ความสมัครใจ

๕) ภาวะผู้นำ ในฐานะที่เป็นพฤติกรรมอย่างหนึ่ง ซึ่งเป็นพฤติกรรมของปัจเจกบุคคล ในขณะที่เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องในการอำนวยความสะดวกเรื่องกิจกรรมกลุ่ม

๖) ภาวะผู้นำ ในฐานะที่เป็นรูปแบบของการชักชวน ภาวะผู้นำ ยังเป็นการบริหารคนด้วยการใช้วิธีการจูงใจและมีการสร้างจุดมุ่งหมายร่วมกัน โดยไม่ใช้วิธีการบังคับ

๗) ภาวะผู้นำ ในฐานะที่มีการใช้ความสัมพันธ์ในเชิงอำนาจระหว่างบุคคลโดยในแนวทางนี้ ต้องยอมรับว่า อำนาจระหว่างบุคคลนั้น เป็นผลมาจากการที่มีพลังอำนาจบังคับสูงสุดซึ่งบุคคลหนึ่งสามารถใช้อำนาจนั้นมาบังคับบุคคลอีกคนหนึ่ง ให้ลดการต่อต้านเท่าที่จะลดลงได้มากที่สุด ซึ่งบุคคลหลังนี้ สามารถที่จะทำให้เกิดขึ้นได้

๘) ภาวะผู้นำ ในฐานะเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่ง ทั้งนี้ก็เพื่อที่จะให้บรรลุจุดมุ่งหมายโดยที่ภาวะผู้นำ จะเป็นการกระทำเพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของกลุ่ม

^{๘๐} Barbara Kelleman.(ed), *Leadership as a Political Act, in Leadership*

๙) ภาวะผู้นำ ในฐานะการจําแนกบทบาท ทั้งนี้โดยที่ภาวะผู้นำนั้นต้องการรวบรวม บทบาทต่างๆ ในกลุ่มเข้ามาไว้ด้วยกันซึ่งทั้งนี้ก็ด้วยการอํานวยการใช้ความพยายามเพื่อที่จะให้บรรลุความสำเร็จที่ตั้งเป้าหมายเอาไว้

๑๐) ภาวะผู้นำ ในฐานะของการมีความคิดริเริ่ม ภาวะผู้นำเป็นผลลัพธ์จากการที่มี ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ภายใต้ปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่ม (Group interaction) ดิน ปรัชญาพฤทธิ ได้กล่าวถึง ทฤษฎีภาวะผู้นำที่เป็นหลักใหญ่ๆ ไว้ดังนี้^{๕๑}

๑) ทฤษฎีผู้ยิ่งใหญ่ (Greatman Theories) ทฤษฎีนี้เชื่อว่า ผู้นำต้องมีคุณลักษณะพิเศษ บางประการที่ผู้ตามไม่มี คือ มีพลังกาย มีพลังสมองและมีพลังศีลธรรม ที่สืบเนื่องมาจากพันธุกรรม และสภาพแวดล้อมที่เกิดแต่ละยุคแต่ละสมัย เช่น นโปเลียน เลนิน ฮิตเลอร์ เป็นต้น

๒) ทฤษฎีสภาพแวดล้อม (Environmental Theories) ทฤษฎีนี้เชื่อว่า ผู้ที่จะก้าวขึ้นสู่ความเป็นผู้นำได้นั้น ต้องขึ้นอยู่กับความสามารถในหน้าที่และความชำนาญ (Abilities and Skills) ขณะนั้นว่ามีความสามารถที่จะแก้ไขสถานการณ์ต่างๆในยามวิกฤตได้ ภาวะผู้นำ จะสืบเนื่องมาจาก ภาวะทางสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจและการเมือง ลักษณะผู้นำในกลุ่มทฤษฎีนี้ เช่น มหาตมะคานธี และมาร์ติน ลูเธอร์ คิง จูเนียร์ เป็นต้น

๓) ทฤษฎีบุคคลสถานการณ์ (Personal Situational Theories) ทฤษฎีนี้ได้นำเอาทฤษฎีสองทฤษฎีข้างต้นมารวมกัน คือ ภาวะผู้นำจะสืบเนื่องมาจากลักษณะพิเศษของผู้นำเองและสถานการณ์ที่อยู่รอบตัวของผู้นำ ปัจจัยสำคัญที่นักทฤษฎีกลุ่มนี้ให้ความสนใจเป็นพิเศษ คือ สถานภาพ ปฏิกริยาโต้ตอบ การรับรู้และพฤติกรรมบุคคลในกลุ่มของผู้นำและผู้ตาม

๔) ทฤษฎีปฏิกริยาโต้ตอบความคาดหวัง (Interaction Expectation Theories) ทฤษฎีนี้เชื่อว่า ภาวะผู้นำเกิดจากปฏิกริยาโต้ตอบและความคาดหวังระหว่างสมาชิกในกลุ่ม ฉะนั้น ผู้ที่จะก้าวเข้าสู่ตำแหน่งผู้นำได้ต้องมีความคิดริเริ่มและสามารถดูแลโครงสร้างของปฏิกริยาโต้ตอบของสมาชิกในกลุ่ม เพราะจะต้องสามารถตอบสนองความคาดหวังของสมาชิกในกลุ่มตลอดเวลา

๕) ทฤษฎีมนุษยนิยม (Humanistic Theories) ทฤษฎีนี้มุ่งที่จะพัฒนาสถาบันให้มี ประสิทธิภาพ และมีความเป็นปึกแผ่น โดยเน้นความสำคัญที่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทำให้บุคคลใน สถาบันมีความเป็น อิสระเสรี สามารถสนองความต้องการของตนเองและของสถาบันได้ เป้าหมาย ของภาวะผู้นำตามทฤษฎีนี้ก็คือ การปฏิบัติการเพื่อที่จะให้ได้มาซึ่งผลงานและน้ำใจจากผู้ร่วมงานใน เวลาเดียวกัน

๖) ทฤษฎีการแลกเปลี่ยน (Exchange Theories) ทฤษฎีนี้เชื่อว่า การที่ผู้ตามยินยอมหรือให้ การยอมรับผู้นำก็เพราะทั้งสองฝ่ายมีสัญญาที่จะแลกเปลี่ยนประโยชน์ซึ่งกันและกันกล่าวคือ การมี

^{๕๑} ดิน ปรัชญาพฤทธิ, ภาวะผู้นำและการมีส่วนร่วม, เอกสารการสอนชุดวิชาพฤติกรรมมนุษยนิยมในองค์การ หน่วยที่ ๑๑ (นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๒๗), หน้า ๖๓๕ - ๖๓๗.

สมาชิกคนใดคนหนึ่งภายในกลุ่มได้รับการยกย่องหรือแต่งตั้งให้เป็นผู้นำ ทำให้สมาชิกคนอื่นๆ มีความพึงพอใจยอมรับผู้นำคนนั้นด้วย

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดขึ้นได้ทั้งทางพันธุกรรม หรือสัญชาตญาณ (Instinct) และสถานการณ์เวลาโอกาสสภาพแวดล้อมทางสังคม ภาวะผู้นำนั้นเป็นศิลปะสำหรับบริหารจัดการและเป็นจุดศูนย์กลางของพฤติกรรม คือใช้อำนาจอิทธิพลตามบทบาทหน้าที่เพื่อให้บรรลุความสำเร็จ เช่น ผู้นำชุมชนถ้าไม่มีภาวะผู้นำจะโดยกำเนิดและสภาพแวดล้อมกำหนดก็ตาม จะมีผลทำให้การบริหารงานขาดประสิทธิภาพหรือประสบความสำเร็จไม่อาจนำพาองค์กรให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ได้ทฤษฎีการเป็นผู้นำหรือภาวะการเป็นผู้นำเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปมานานแล้ว เพราะผู้นำเป็นผู้ที่แสดงความเป็นผู้นำต่อผู้ใต้บังคับบัญชาความสามารถในการนำพาหรือบังคับบุคคลอื่นให้ทำงานตามที่ตนต้องการและทำงานให้ด้วยความเต็มใจ โดยมีจุดประสงค์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์กรที่ตนเป็นผู้นำเป็นต้น

๕.๕.๔ ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม

นักวิชาการ ได้ทำการศึกษาวิจัยถึงสาเหตุพฤติกรรมของคนดีและคนเก่ง โดยได้ทำการประมวลผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาสาเหตุของพฤติกรรมต่างๆ ของคนไทยทั้งเด็กและผู้ใหญ่ อายุตั้งแต่ ๖-๖๐ ปี ว่าพฤติกรรมเหล่านั้นมีสาเหตุทางจิตใจอะไรบ้าง และได้นำมาประยุกต์เป็นทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมสำหรับคนไทยขึ้น โดยได้แบ่งต้นไม้จริยธรรมออกเป็น ๓ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ ได้แก่ ดอกและผลไม้นบนต้น ที่แสดงถึงพฤติกรรมการทำงานดี ละเว้นชั่ว และพฤติกรรมการทำงานอย่างขยันขันแข็งเพื่อส่วนรวม ซึ่งล้วนแต่เป็นพฤติกรรมของพลเมืองดี พฤติกรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ

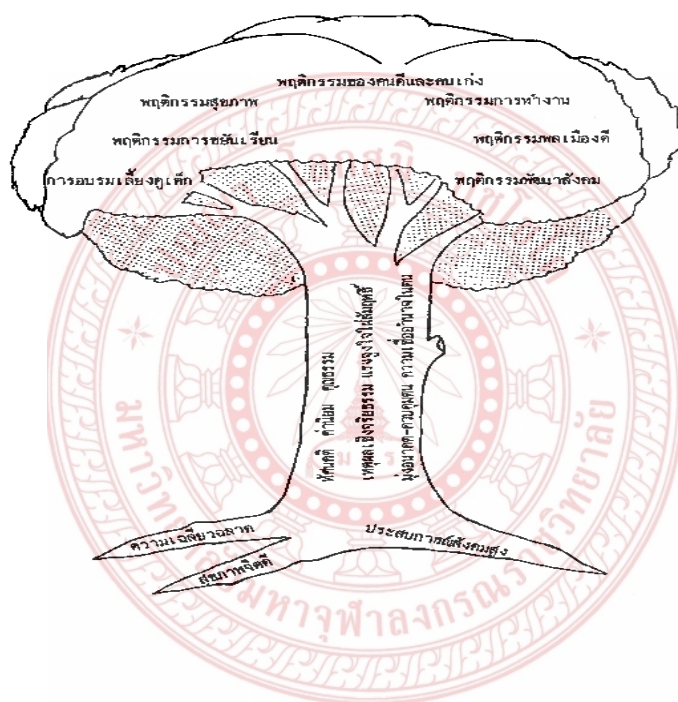
ส่วนที่ ๒ ได้แก่ ส่วนลำต้นของต้นไม้ แสดงถึงพฤติกรรมการทำงานอาชีพอย่างขยันขันแข็ง ซึ่งประกอบด้วยจิตลักษณะ ๕ ด้าน คือ

- ๑) เหตุผลเชิงจริยธรรม
- ๒) มุ่งอนาคตและการควบคุมตนเอง
- ๓) ความเชื่ออำนาจในตน
- ๔) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
- ๕) ทศนคติ คุณธรรมและค่านิยม

ส่วนที่ ๓ ได้แก่ รากของต้นไม้ ที่แสดงถึงพฤติกรรมการทำงานอาชีพอย่างขยันขันแข็ง ซึ่งประกอบด้วยจิตลักษณะ ๓ ด้าน คือ

- ๑) สติปัญญา
- ๒) ประสบการณ์ทางสังคม
- ๓) สุขภาพจิต

จิตลักษณะทั้ง ๓ นี้ อาจใช้เป็นสาเหตุของการพัฒนาจิตลักษณะ ๕ ประการ ที่ลำต้นของต้นไม้ก็ได้ กล่าวคือ บุคคลจะต้องมีลักษณะพื้นฐานทางจิตใจ ๓ ด้าน ในการประมาณที่สูงพอเหมาะกับอายุจึงจะเป็นผู้ที่มีความพร้อมที่จะพัฒนาจิตลักษณะทั้ง ๕ ประการ ที่ลำต้นของต้นไม้ โดยที่จิตลักษณะทั้ง ๓ นี้จะพัฒนาไปเองโดยอัตโนมัติ ถ้าบุคคลมีความพร้อมทางจิตใจ ๓ ด้าน ดังกล่าว และอยู่ในสภาพแวดล้อมทางบ้าน ทางโรงเรียน และทางสังคมที่เหมาะสม นอกจากนั้น บุคคลยังมีความพร้อมที่จะรับการพัฒนาจิตลักษณะบางประการใน ๕ ด้านนี้ โดยวิธีการอื่นๆ ด้วย นั่นจิตลักษณะพื้นฐาน ๓ ประการ จึงเป็นสาเหตุของพฤติกรรมของคนดีและคนเก่งนั่นเอง นอกจากนี้ จิตลักษณะพื้นฐาน ๓ ประการที่รากนี้อาจเป็นสาเหตุร่วมกับจิตลักษณะ ๕ ประการที่ลำต้น เพื่อใช้อธิบาย ทำนาย และพัฒนาพฤติกรรมดังกล่าวมาแล้วด้วย ดังภาพที่ ๔



ภาพที่ ๔ ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมแสดงจิตลักษณะพื้นฐาน และองค์ประกอบทางจิตใจของพฤติกรรมทางจริยธรรม (ที่มา : ดวงเดือน พันธุมนาวิน, ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม : การวิจัยและการพัฒนาบุคคล, ณ. วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.ombudsman.go.th>.

สรุปได้ว่า ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมซึ่งมีลักษณะเด่นกล่าวคือแบ่งต้นไม้จริยธรรมออกเป็น ๓ ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ ๑ ได้แก่ดอก และผลไม้บนต้น ส่วนที่ ๒ ลำต้น ส่วนที่ ๓ รากของลำต้น ซึ่งประกอบด้วยจิต ๓ ด้าน กล่าวคือ สติปัญญา ประสพการณ์ทางสังคม และสุขภาพจิต ดังนั้นผู้วิจัยนำมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางภาวะผู้นำเชิงพุทธสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๕.๕.๕ จริยธรรมสำหรับผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐

หมวด ๑๓ จริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐ มาตรา ๒๗๙ มาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภท ให้เป็นไปตามประมวลจริยธรรมที่กำหนดขึ้น มาตรฐานทางจริยธรรมตามวรรคหนึ่ง จะต้องมิกลไกและระบบในการดำเนินงานเพื่อให้การบังคับใช้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งกำหนดขั้นตอนในการลงโทษตามความร้ายแรงแห่งการกระทำ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมตามวรรคหนึ่ง ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย ในกรณีที่ผู้ดำรง ตำแหน่งทางการเมือง ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม ให้ผู้ตรวจการแผ่นดินรายงานต่อรัฐสภา คณะรัฐมนตรี หรือสภาท้องถิ่นที่เกี่ยวข้อง แล้วแต่กรณี และหากเป็นการกระทำผิดร้ายแรงให้ส่งเรื่องให้คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริต แห่งชาติพิจารณาดำเนินการ โดยให้ถือเป็นเหตุที่จะถูกถอดถอนจากตำแหน่ง ตามมาตรา ๒๗๐ สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน จึงได้แจ้งให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (สำนักงาน ก.ถ.) เร่งรัดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำประมวลจริยธรรมของฝ่ายข้าราชการประจำ เพื่อให้ข้าราชการและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหลักการและแนวทางปฏิบัติงาน เพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตนในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรมและจริยธรรม

ทั้งนี้ ประมวลจริยธรรมตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ ๓ ส่วน ได้แก่ ๑. มาตรฐานทางจริยธรรม ๒. กลไกและระบบในการดำเนินการ เพื่อให้การบังคับใช้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ๓. ขั้นตอนการลงโทษโดยกระทรวงมหาดไทยได้จัดตั้งคณะทำงานเพื่อจัดทำร่างประมวลจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ขึ้น จำนวน ๑ คณะ ประกอบด้วย ผู้แทนจากสำนักงาน ก.ถ. ผู้แทนจาก กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และผู้แทนจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นคณะทำงานจึงได้จัดทำร่างคู่มือประมวลจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขึ้น เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยึดเป็นแนวทางในการจัดทำประมวลจริยธรรมฯ ของหน่วยงานตนเองได้ และสำนักงาน ก.ถ. ได้จัดทำคู่มือแนวทางจัดทำประมวลจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อแจกจ่ายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องใช้เป็นคู่มือในการศึกษาและจัดทำประมวลจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป การพิจารณา สรรหา กลั่นกรอง หรือแต่งตั้งบุคคลใดเข้าในตำแหน่งที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการใช้อำนาจรัฐ รวมทั้งการโยกย้าย การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือน และการลงโทษบุคคลนั้น จะต้องเป็นไปตามระบบคุณธรรมและคำนึงถึงพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคคลดังกล่าวด้วย มาตรา ๒๘๐ เพื่อประโยชน์ในการดำเนินการตามหมวดนี้ ให้ผู้ตรวจการแผ่นดินมีอำนาจหน้าที่เสนอแนะหรือให้คำแนะนำในการ จัดทำหรือปรับปรุงประมวลจริยธรรม ตามมาตรา ๒๗๙ วรรคหนึ่ง และส่งเสริมให้ผู้

ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ของรัฐ มีจิตสำนึกในด้านจริยธรรม รวมทั้งมีหน้าที่กระทำที่มีการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมเพื่อให้ผู้ที่ได้รับผิดชอบในการบังคับการ ให้เป็นไปตามประมวลจริยธรรมดำเนินการบังคับให้เป็นไปตามประมวล จริยธรรมตามมาตรา ๒๗๙ วรรคสาม^{๕๒} ในกรณีที่มีการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมมีลักษณะร้ายแรงหรือมีเหตุอันควรเชื่อได้ว่า การดำเนินการของผู้รับผิดชอบจะไม่ใช่ไปด้วยความเป็นธรรม ผู้ตรวจการแผ่นดินจะไต่สวนและเปิดเผยผลการ ไต่สวนต่อสาธารณะก็ได้

๒. คู่มือแนวทางการจัดทำประมวลจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

คู่มือประมวลจริยธรรมของข้าราชการนี้จัดทำตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๗๙ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ๑) เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของข้าราชการที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล ๒) ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคลและเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ ของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามหลักคุณธรรม จริยธรรม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ๓) ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับเพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความมั่นใจแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย ๔) ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและข้าราชการในทุกระดับ โดยให้ฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบของข้าราชการต่อตนเอง ต่อองค์กร ต่อผู้บังคับบัญชาต่อประชาชน และต่อสังคมตามลำดับ และ ๕) ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ และความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งเสริมสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน โดยมีเนื้อหา ดังนี้

ส่วนที่ ๑ มาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลัก มี ๑๐ ประการ ดังนี้ ๑) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ๒) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม ๓) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ ๔) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน ๕) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย ๖) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ ๗) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง ๘) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และ ตรวจสอบได้ ๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร ๑๐) การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดี ร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่ คุณธรรมและคุณลักษณะสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

^{๕๒} รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐, จริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐ, ณ. วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.livinginthailand.com/cons-13.html>.

ส่วนที่ ๒ จรรยาวิชาชีพขององค์กร ๑) ข้าราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนาและพระมหากษัตริย์ ๒) ข้าราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ ๓) ข้าราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด ๔) ข้าราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่ ๕) ข้าราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเสียสละ พุ่มเทสติปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน ๖) ข้าราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน ๗) ข้าราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อยมีอัธยาศัย ๘) ข้าราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องรักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยข้าราชการ/พนักงานจะกระทำต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา หรือเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น ๙) ข้าราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องรักษา และเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงาน พร้อมทั้งให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ ๑๐) ข้าราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็ประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่างๆ อันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี ๑๑) ข้าราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่เป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน^{๘๓}

^{๘๓} สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น, **คู่มือแนวทางการจัดทำประมวลจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**, ณ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๐[ออนไลน์], แหล่งที่มา: <http://www.local.moi.go.th/principle/29.12.51.pdf>.

๒.๖ ข้อมูลพื้นฐานองค์ประกอบส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุราษฎร์ธานี

๒.๖.๑ ประวัติความเป็นมาของจังหวัดสุราษฎร์ธานี

จังหวัดสุราษฎร์ธานี เป็นที่ตั้งของเมืองเก่า เป็นศูนย์กลางของเมืองศรีวิชัย มีหลักฐานแสดงถึงการตั้งรกรากและเส้นทางสายไหมในอดีต พื้นที่อ่าวบ้านดอนเจริญขึ้นจนเป็นอาณาจักรศรีวิชัยในช่วงหลังพุทธศตวรรษที่ ๑๓ โดยมีหลักฐานทางประวัติศาสตร์เป็นเครื่องยืนยันความรุ่งเรืองในอดีต ภายหลังจากยังเชื่อว่า เมื่ออาณาจักรตามพรลิงก์ หรือเมืองนครศรีธรรมราชมีความรุ่งเรืองมากขึ้นนั้น เมืองไชยาก็เป็นหนึ่งในเมืองสิบสองนักษัตรของเมืองนครศรีธรรมราชด้วย ชื่อว่า "เมืองบันไทยสมอ" นอกจากนี้ในยุคใกล้เคียงกันนั้นยังพบความเจริญของเมืองที่เกิดขึ้นในบริเวณลุ่มแม่น้ำตาปี ได้แก่ เมืองเวียงสระ เมืองคีรีรัฐนิคม และเมืองท่าทอง โดยเชื่อว่าเจ้าศรีธรรมมาโคก ผู้ครองเมืองนครศรีธรรมราชนั้นอพยพย้ายเมืองมาจากเมืองเวียงสระ เนื่องจากเป็นเมืองที่ไม่มีทางออกสู่ทะเลรวมทั้งเกิดโรคภัยระบาด และเมื่อเมืองนครศรีธรรมราชเจริญรุ่งเรืองนั้น ได้ยกเมืองไชยา และเมืองท่าทอง เป็นเมืองสิบสองนักษัตรของตนด้วยในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระนั่งเกล้าเจ้าอยู่หัวโปรดเกล้าฯ ให้ก่อตั้งอยู่เรือพระที่นั่งและเรือรบเพื่อใช้ในราชการที่อ่าวบ้านดอน ต่อมาในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงให้ย้ายที่ตั้งเมืองท่าทองมายังอ่าวบ้านดอน (ซึ่งเป็นที่ตั้งของอำเภอเมืองสุราษฎร์ธานีในปัจจุบัน) พร้อมทั้งยกฐานะให้เป็นเมืองจัตวาขึ้นตรงต่อกรุงเทพมหานครพระราชทานชื่อว่า "เมืองกาญจนดิษฐ์" โดยแต่งตั้งให้พระยากาญจนดิษฐ์บดีเป็นเจ้าเมืองดูแลการปกครองในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวได้โปรดเกล้าฯ ให้รวมเมืองกาญจนดิษฐ์ เมืองคีรีรัฐนิคม และเมืองไชยาเป็นเมืองเดียวกัน เรียกว่า "เมืองไชยา" ภายใต้อำนาจมณฑลชุมพรเมื่อเมืองขยายใหญ่ขึ้น จึงมีการปรับเปลี่ยนการปกครองและขยายเมืองออกไป มีการสร้างเมืองใหม่ขึ้นที่ อ่าวบ้านดอน ให้ชื่อเมืองใหม่ว่า อำเภอไชยา และให้ชื่อเมืองเก่าว่า "อำเภอพุมเรียง" แต่เนื่องด้วยประชาชนยังติดเรียกชื่อเมืองเก่าว่า "อำเภอไชยา" ด้วยเหตุนี้ พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว จึงพระราชทานนามเมืองใหม่ที่บ้านดอนว่า "สุราษฎร์ธานี" และให้ชื่อเมืองเก่าว่า "อำเภอไชยา" และพระราชทานนามแม่น้ำหลวงเป็นแม่น้ำตาปี ให้ในคราวเดียวกันนั่นเอง ซึ่งเป็นการตั้งชื่อตามแบบเมืองและแม่น้ำในประเทศอินเดียที่มีแม่น้ำตาปติไหลลงสู่ทะเลออกผ่านปากอ่าวที่เมืองสุราษฎร์หรือสุรัตในปัจจุบัน

๒.๖.๒ ข้อมูลทั่วไปของจังหวัดสุราษฎร์ธานี

๑) วิสัยทัศน์จังหวัด (VISION)

“มุ่งสู่การเป็นศูนย์กลางขนส่งสินค้า ศูนย์กลางการเกษตรครบวงจรและผู้นำการท่องเที่ยวเชิงคุณภาพที่ยั่งยืนในภูมิภาค”

๒) เป้าประสงค์การพัฒนาจังหวัดสุราษฎร์ธานี

- (ก) สร้างระบบเศรษฐกิจที่เติบโตอย่างสมดุลและกระจายการพัฒนาอย่างทั่วถึง
- (ข) พัฒนาระบบเกษตรครบวงจรตั้งแต่การผลิตสินค้าคุณภาพ คือ การแปรรูป การตลาด และการส่งออก
- (ค) ส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวของจังหวัดให้มีมาตรฐานคุณภาพ และยั่งยืน
- (ง) พัฒนาระบบการคมนาคมและการขนส่งทุกระบบ ทั้งทางบก (ระบบยานยนต์และระบบราง) ทางน้ำและอากาศให้มีมาตรฐานและเชื่อมโยง ครอบคลุมภูมิภาคใกล้เคียง
- (จ) บริหารภายใต้อุดมการณ์และภารกิจหลักของการบริหารงานจังหวัดแบบบูรณาการ

๓) ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดสุราษฎร์ธานี

- (ก) การเป็นศูนย์กลางขนส่งสินค้า
- (ข) ศูนย์กลางการเกษตรครบวงจร
- (ค) มุ่งสู่การเป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวเชิงคุณภาพที่ยั่งยืน

๔) สภาพทางการเมืองการปกครอง

- (ก) การปกครองท้องที่ จังหวัดสุราษฎร์ธานี แบ่งการปกครองออกเป็น ๑๙ อำเภอ ๑ กิ่งอำเภอ ๑๓๑ ตำบล ๑,๐๖๑ หมู่บ้าน เฉลี่ยความหนาแน่น ของประชากร ๗๓.๗๕ คน/ตารางกิโลเมตร
- (ข) การปกครองท้องถิ่น มีหน่วยการปกครองท้องถิ่น ๓ รูปแบบ คือ
 - (๑) เทศบาล ๔๐ แห่ง (เทศบาลนคร ๒ แห่ง เทศบาลเมือง ๓ แห่ง เทศบาลตำบล ๓๕ แห่ง)
 - (๒) องค์การบริหารส่วนจังหวัด ๑ แห่ง
 - (๓) องค์การบริหารส่วนตำบล ๙๗ แห่ง

๕) ประชากรจังหวัดสุราษฎร์ธานี ประชากร ณ วันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๕๘ รวมทั้งสิ้น ๑,๑๐๑,๔๐๒ คน เป็นชาย ๔๙๕,๒๗๘ คน หญิง ๕๐๖,๑๒๔ คน^{๕๔}

ค) ข้อมูลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดีจังหวัดสุราษฎร์ธานี^{๕๕}

^{๕๔} สำนักงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี, ข้อมูลจังหวัดสุราษฎร์ธานี, ณ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๐[ออนไลน์].

แหล่งที่มา: http://www.suratthani.go.thome/index.php?option=com_content&task=view&id=25&Itemid

^{๕๕} ศูนย์ปฏิบัติการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, ข้อมูลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัลบริหารจัดการที่ดี ประจำปี ๒๕๕๔-๒๕๕๕ ณ วันที่ ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๐, [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.dla.go.th/dla/management.jsp>.

ตารางที่ ๒.๑๑ แสดงข้อมูลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดีจังหวัดสุราษฎร์ธานี ตั้งแต่ ๒๕๕๔-๒๕๕๙

รายชื่อ อปท.	อำเภอ	๒๕๕๔	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๙
อบจ.สุราษฎร์ธานี	เมืองสุราษฎร์ธานี				จัดการที่ดี
ทต.ท่าทองใหม่	กาญจนดิษฐ์	จัดการที่ดี			
ทต.ท่าฉาง	ท่าฉาง			จัดการที่ดี	
อบต.ทุ่งเตา	บ้านนาสาร	จัดการที่ดี			
อบต.ต้นยวน	พนม	จัดการที่ดี	จัดการที่ดี		
อบต.ตะเคียนทอง	กาญจนดิษฐ์	จัดการที่ดี			
อบต.เขาคอก	เคียนซา	จัดการที่ดี			
อบต.ตะกรับ	ไชยา	จัดการที่ดี			
อบต. เลม็ด	ไชยา	จัดการที่ดี	จัดการที่ดี		
อบต.มะขามเตี้ย	เมืองสุราษฎร์ธานี		จัดการที่ดี		จัดการที่ดี
รวม					๑๐

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหมดจำนวน ๑๓๘ แห่ง และในการนี้ใช้เกณฑ์ในการคัดเลือกพื้นที่วิจัย จากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัลการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี จากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย รางวัลปกเกล้า และรางวัลปกเกล้าทองคำ จากสถาบันพระปกเกล้า ประกอบกับงบประมาณที่ใช้ในการบริหาร คัดเลือกเหลือเพียง ๑๐ แห่ง ดังนี้

๑. องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน ๑ แห่ง มีงบประมาณ ๑,๑๙๒,๘๑๖,๕๐๐.๐๐ บาท บุคลากร ๔๔๑ คน^{๘๖}
๒. เทศบาลตำบลท่าทองใหม่มีงบประมาณ ๖๖,๘๘๘,๓๙๕.๗๖บาท บุคลากร ๕๒ คน^{๘๗}
๓. องค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๘ แห่ง ดังต่อไปนี้

^{๘๖} ข้อมูลองค์กรบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี, ณ.วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐,[ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <http://www.suratpao.go.th/frontpage>.

^{๘๗} ข้อมูลองค์กรบริหารเทศบาลตำบลท่าทองใหม่, ณ.วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐,[ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <http://www.suratpao.go.th/frontpage>.

๓.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเตาที่มีงบประมาณ ๒๔,๘๖๗,๗๘๐.๔๖บาท จำนวนบุคลากร ๒๑ คน^{๘๘}

๓.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลต้นยวนที่มีงบประมาณ ๑๑,๕๖๑,๕๑๑.๗๘บาท จำนวนบุคลากร ๔๗ คน^{๘๙}

๓.๓ องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทองที่มีงบประมาณ ๓๘,๓๕๑,๐๐๐.๐๐บาท จำนวนบุคลากร ๓๑ คน^{๙๐}

๓.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาตอกที่มีงบประมาณ ๑๐,๙๔๗,๑๘๐บาท จำนวนบุคลากร ๒๐ คน^{๙๑}

๓.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบที่มีงบประมาณ ๔๓,๕๓๖,๕๔๐.๒๐บาท จำนวนบุคลากร ๓๙ คน^{๙๒}

๓.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลเสม็ดที่มีงบประมาณ ๕๖,๗๙๖,๖๒๑.๐๐บาทจำนวนบุคลากร ๓๐ คน^{๙๓}

๓.๗ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าฉางที่มีงบประมาณ ๓๒,๒๘๙,๑๖๗.๗๐บาทจำนวนบุคลากร ๒๓ คน^{๙๔}

^{๘๘} ข้อมูลองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเตา, ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐, [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <http://www.suratpao.go.th/frontpage>.

^{๘๙} ข้อมูลองค์การบริหารส่วนตำบลต้นยวน, ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐, [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <http://www.tonyuan.go.th/newsmoney>.

^{๙๐} ข้อมูลองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง, ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐, [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <http://www.takeantong.go.th/officer1.php>.

^{๙๑} ข้อมูลองค์การบริหารส่วนตำบลเขาตอก, ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐, [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <http://www.khaotok.go.th/officer3.php>.

^{๙๒} ข้อมูลองค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบ, ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐, [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : http://www.takrob.go.th/view_plan.php?boxID=1252#.

^{๙๓} ข้อมูลองค์การบริหารส่วนตำบลเสม็ด, ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐, [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : http://www.takrob.go.th/view_plan.php?boxID=1252#.

^{๙๔} ข้อมูลองค์การบริหารส่วนตำบลท่าฉาง, ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐, [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : http://tachang.go.th/html/new_post_view.asp?ID=208.

๓.๘ องค์การบริหารส่วนตำบลมะขามเตี้ยที่มีงบประมาณ ๒๓,๐๐๐,๐๐๐.๐๐บาทจำนวน บุคลากร ๑๒ คน^{๙๕}

สรุปได้ว่า องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดีในจังหวัดสุราษฎร์ธานีที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน ๑๐ แห่ง

๒.๖.๓ จริยธรรมสำหรับภาวะผู้นำองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มีสาระสำคัญประการหนึ่งที่มุ่งแก้ไขปัญหาการผูกขาดอำนาจรัฐและการใช้อำนาจอย่างไม่เป็นธรรมรวมทั้งการดำเนินการทางการเมืองที่ขาดความโปร่งใส ไม่มีคุณธรรม จริยธรรม และระบบการตรวจสอบการใช้อำนาจที่ล้มเหลว จึงมีบทบัญญัติที่มุ่งเน้นการทำให้บ้านเมืองมีความโปร่งใส มีคุณธรรมและจริยธรรม โดยกำหนดในหมวด ๑๓ จริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐ หมวด ๑๓ มาตรา ๒๗๙ เป็นบทบัญญัติเกี่ยวกับจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยมีกลไกและระบบคือ ให้มีการจัดทำประมวลจริยธรรมเพื่อเป็นมาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภท และเพื่อให้การบังคับใช้มาตรการทางจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภทเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้ง กำหนดโทษของการฝ่าฝืนหรือ ไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือเป็นการกระทำความผิดทางวินัย และในมาตรา ๒๘๐ ได้กำหนดให้ผู้ตรวจการแผ่นดินมีอำนาจหน้าที่เสนอแนะหรือให้คำแนะนำในการจัดทำหรือปรับปรุงประมวลจริยธรรมสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน จึงได้แจ้งให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (สำนักงาน ก.ถ.) เร่งรัดให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำประมวลจริยธรรมของฝ่ายข้าราชการประจำ เพื่อให้ข้าราชการและลูกจ้าง ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีหลักการและแนวทางปฏิบัติงาน เพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตนในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรมและจริยธรรม ซึ่งมาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลัก สำหรับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นกล่าวคือ ข้าราชการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ทุกคน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลัก ๑๐ ประการ ดังนี้ (๑) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข(๒) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม(๓) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ(๔) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน(๕) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

^{๙๕} ข้อมูลองค์การบริหารส่วนตำบลมะขามเตี้ย, ณ. วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐,[ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <http://www.makhamtia.go.th/officer3.php>.

(๖) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ(๗) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง(๘) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และ ตรวจสอบได้ (๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร (๑๐) การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดี ร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย โดยคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคล จึงได้ออกประกาศ ก.ณ.เรื่องกำหนดมาตรฐานกลางทางจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานเทศบาลและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นลงวันที่ ๑๓ มิถุนายน ๒๕๕๖ เพื่อให้พนักงานเทศบาลและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของตน อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗(๙) และ (๑๒) ประกอบกับมาตรา๒๔ วรรคเจ็ดแห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ และมติคณะกรรมการกลางในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๘เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๘ เห็นชอบให้กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงาน ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ประกอบกับพระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยการบริหารงานจังหวัดและกลุ่มจังหวัดแบบบูรณาการ พ.ศ.๒๕๕๑ มาตรา๘ (๒) บัญญัติให้คณะกรรมการนโยบายการบริหารงานจังหวัดและกลุ่มจังหวัดแบบบูรณาการ (ก.น.จ.) มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย หลักเกณฑ์ และวิธีการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด และแผนปฏิบัติราชการประจำปีของจังหวัด ของจังหวัด คณะกรรมการบริหารงานจังหวัดแบบบูรณาการจังหวัดสุราษฎร์ธานี (ก.บ.จ.สฎ.) ได้ดำเนินการ ทบทวนแผนพัฒนาจังหวัด (พ.ศ.๒๕๕๗ - ๒๕๖๐) ตามหลักเกณฑ์และแนวทางการทบทวนแผนพัฒนาจังหวัด กลุ่มจังหวัด (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐) ของคณะกรรมการนโยบายการบริหารงานจังหวัดแบบบูรณาการ (ก.น.จ.) เมื่อวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๗ ได้ให้ความสำคัญกับคุณภาพของแผนพัฒนาจังหวัด โดยให้ เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ประเทศแนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ทิศทางการพัฒนาภาค แผนพัฒนาภาค ได้แก่ แผนพัฒนาการเกษตร นโยบายโซนนิ่งภาคเกษตร แผนพัฒนาการท่องเที่ยวแห่งชาติ แผนแม่บทการพัฒนาอุตสาหกรรมไทย แผนจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม แผนแม่บทการบริหารจัดการน้ำ ยุทธศาสตร์การพัฒนาการพัฒนาเพื่อเสริมความมั่นคงของชาติ โดยมีการพัฒนาตัวชี้วัดจังหวัดครบทุกมิติ สอดคล้องกับระดับประเทศ ซึ่งแผนพัฒนาจังหวัดสุราษฎร์ธานี (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐) ฉบับทบทวนนี้ ได้จัดโดยกระบวนการมีส่วนร่วมทุกขั้นตอน มีการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง ปัจจัยภายใน ภายนอกจาก ตัวชี้วัดและบริบทของจังหวัดเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และเป้าหมาย แต่ละระดับ รวมทั้ง แผนงาน/โครงการ โดยมีการบูรณาการเป้าหมายและงบประมาณ ทั้งระดับ กระทรวง จังหวัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเอกชน เพื่อขับเคลื่อนเป้าหมาย ตัวชี้วัดการพัฒนาที่เชื่อมโยงกับระดับประเทศ ซึ่งจะสามารถ ใช้เป็นกรอบการ

ขับเคลื่อนเป้าหมายของจังหวัดและกำหนดภารกิจของส่วนราชการในระยะของแผนพัฒนาจังหวัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ทุกแห่งได้มีการประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ จริยธรรมของพนักงาน ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างซึ่งเป็นไปตามค่านิยมหลัก ๑๐ ประการ ซึ่งแต่ละแห่งมีกระบวนการดำเนินการที่ไม่เหมือนกัน เช่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดโครงการประกวดคำขวัญส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นทั่วประเทศองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานีมีนโยบายด้านการศึกษาแนวพัฒนา ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการสอนด้านจริยธรรมและปลูกฝังอุดมการณ์สุราษฎร์ธานีเมืองคนดี พลเมืองดีมี ธรรมาภิบาลโตไปไม่โกง ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี แนวทางการพัฒนา บริหารงานและ ส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล อันได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลัก ความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า องค์การบริหารส่วน ตำบลน้ำพุ จัดโครงการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมสำหรับผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาเทศบาลและ พนักงานส่วนตำบล เทศบาลเมืองท่าข้าม จัดโครงการปลูกฝังและเผยแพร่จริยธรรมคุณธรรม แก่ ผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงาน และลูกจ้างเทศบาลเมืองท่าข้ามแล้ว ยังมีตัวแทนภาค ประชาชนด้วยจำนวนหนึ่งที่จะเข้ามาร่วมกันก่อตั้งกลุ่มจิตอาสาเทศบาลเมืองท่าข้าม ซึ่งจะเป็อีก หนึ่งเครือข่ายที่จะมาร่วมด้วยช่วยกันเพื่อการพัฒนาเมืองท่าข้าม ให้เป็นเมืองที่น่าอยู่สำหรับทุกคน ตลอดไป เป็นประจำทุกปี โดยมุ่งเน้นส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องความเป็นจิตอาสา ฯลฯ นอกเหนือจากที่ได้กล่าวมาข้างต้นแล้ว กิจกรรมในส่วนของค่านิยมหลัก ๑๐ ประการ จังหวัดสุ ราษฎร์ธานี และสั่งการให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินกิจกรรมโครงการเป็นการเฉพาะกิจ เช่น ให้จัดกิจกรรมโครงการร่วมวันสำคัญทางศาสนา วันเฉลิมพระชนมพรรษา เหล่านี้เป็นต้น

๒.๗ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ “รูปแบบภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้นำท้องถิ่น จังหวัดสุราษฎร์ธานี” จึงได้นำเสนอ ดังต่อไปนี้

พระเทพปริยัติเมธี (สถุขภู่ สิริธโร)^{๖๖} ศึกษาเรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงพุทธกับการจัดการความ ชัดแย้งในสังคมไทย” มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ ๑) เพื่อศึกษาแนวคิดเรื่องภาวะผู้นำตามแนวพระพุทธศาสนา ๒) เพื่อศึกษาการจัดการปัญหาความขัดแย้งตามแนวพระพุทธศาสนา ๓) เพื่อศึกษาแนวทางการนำหลัก ภาวะผู้นำเชิงพุทธมาใช้เพื่อจัดการความขัดแย้งในสังคมไทยจากการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงพุทธนั้นมี ลักษณะอยู่ ๓ อย่าง คือ ๑) คุณลักษณะภายนอก คือ มีรูปร่างสง่างาม น่าเคารพศรัทธาเลื่อมใส ตลอดทั้งมีพลังกำลังแข็งแรง สุขภาพที่ดี และมีความเพียร ๒) คุณลักษณะภายใน คือมีความรู้

^{๖๖} พระเทพปริยัติเมธี (สถุขภู่ สิริธโร), ภาวะผู้นำเชิงพุทธกับการจัดการความขัดแย้งในสังคมไทย, รายงานวิจัย, (กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๖. (บทคัดย่อ)

มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความชำนาญในงาน มีมนุษยสัมพันธ์ดี ๓) มีความแตกต่างจากบุคคลอื่น ซึ่งความแตกต่างนี้จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเคารพนับถือมีความเชื่อมั่นมีความเชื่อฟังอย่างจริงใจ การนำหลักภาวะผู้นำเชิงพุทธมาใช้เพื่อจัดการความขัดแย้งในสังคมไทย การศึกษาวิจัย พบว่า ภาวะของผู้นำเชิงพุทธที่จะสามารถจัดการความขัดแย้งในสังคมไทยได้ดีนั้นจะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการนำหลักธรรมมาใช้ในการปกครองตน ปกครองคน และปกครองงาน โดยมีหลักธรรมที่จำเป็นต้องนำมาใช้ในการบริหารจัดการองค์กรนั้น โดยหลักการสร้างความสามัคคีปรองดองให้เกิดขึ้นในสังคมซึ่งเป็นหลักคิดหลักธรรมในการทำงานร่วมกันในองค์กร และอยู่ร่วมกันในสังคม มีอยู่ ๑๐ ขั้นตอนในเบื้องต้นที่จะนำเสนอคือ สันติภาพ และภาวศรัทธาไปสู่องค์กรและสังคมได้ คือ ๑. มองกันในแง่ดี ๒. มีเมตตากรุณาต่อกัน ๓. สร้างสรรค์ความดี ๔. นึกถึงความดีของกัน ๕. ร่วมกันรักษามีระเบียบวินัย ๖. มีหัวใจพระพรหม ๗. สร้างสมความสามัคคี ๘. มั่งมีความเสียสละ ๙. ถอดมานะทิฐิ ๑๐. ไม่อคติต่อกัน

ไสว บุญขวัญ^{๑๗} ศึกษาเรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงพุทธของกำนันและผู้ใหญ่บ้าน อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบทบาทของกำนันผู้ใหญ่บ้านและการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาไปประยุกต์ใช้กับชุมชนของผู้นำ และพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำท้องถิ่นเชิงพุทธของผู้นำท้องถิ่นที่พึงประสงค์ การดำเนินการวิจัย เป็นรูปแบบวิเคราะห์เอกสารและวิจัยเชิงสำรวจ โดยการวิจัยเอกสาร ส่วนการวิจัยเชิงสำรวจได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกำนันผู้ใหญ่บ้านและผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน ๒๓๐ คน โดยการวิเคราะห์แจกแจงความถี่ร้อยละเป็นแบบตารางและทำการศึกษามากน้อยของผู้นำในการนำหลักธรรมสู่ปฐพีธรรม ๔ และพรหมวิหาร ๔ ไปปฏิบัติใช้ในชุมชนของผู้นำผลการวิเคราะห์เอกสารพบว่า บทบาทของกำนันผู้ใหญ่บ้านและผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ได้ปรับเปลี่ยนไปทำให้เหลือเพียง ๒ ภารกิจ ดังนี้ ๑. บทบาทอำนาจหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านและผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านในฐานะเจ้าหน้าที่ของรัฐ อันได้แก่การปกครองและรักษาความสงบเรียบร้อย ซึ่งถือเป็นหน้าที่หลักและสำคัญการดำเนินนโยบายของรัฐไปสู่ประชาชน ๒. บทบาทอำนาจหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านและผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านในฐานะผู้นำชุมชน

ชนะศักดิ์ ยูวบูรณ์^{๑๘} ได้วิจัยเรื่อง “กระทรวงมหาดไทยกับการบริหารจัดการที่ดี” พบว่าการกำหนดนโยบายการให้กู้เงินกับประเทศกำลังพัฒนา คำนึงความหมายของ good governance คือ ระบบบริหารจัดการที่ดีในระบบราชการไทย แนวทางการบริหารกิจการบ้านเมือง และสังคมที่ดีซึ่งควรส่งเสริมให้สังคมไทยอยู่บนพื้นฐานหลักสำคัญ ๖ ประการ คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า

^{๑๗} ไสว บุญขวัญ, ภาวะผู้นำเชิงพุทธของกำนันและผู้ใหญ่บ้าน อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์, รายงานวิจัย, (กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๑. (บทคัดย่อ).

^{๑๘} ชนะศักดิ์ ยูวบูรณ์, กระทรวงมหาดไทยกับการปกครองที่ดี, (กรุงเทพมหานคร : บพิธการพิมพ์, ๒๕๕๓). หน้า ๑๒๕.

นอกจากนี้ยังกล่าวถึงกลยุทธ์การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี การปฏิรูปบทบาทหน้าที่ โครงสร้าง กระบวนการทำงานและกลไกการบริหาร ภายในองค์กรธุรกิจเอกชน สนับสนุนให้ ภาคเอกชนมีกติกาสู่ที่โปร่งใสต่อลูกค้าและมีความรับผิดชอบต่อสังคม ภาคประชาชนควรตระหนักใน สิทธิ หน้าที่และความรับผิดชอบต่อในด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง

บรรยวีสต์ ฝางคำ และ นฤมล ดวงแสง^{๙๙} ได้วิจัยเรื่อง การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อ เสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่สถาบันครอบครัวและชุมชนตามนโยบายการป้องกันปัญหาสารเสพติด ของจังหวัดอุบลราชธานี ผลการศึกษา พบว่า การประยุกต์ให้หลักพุทธธรรมของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน ของรัฐที่เกี่ยวข้อง จะมีการใช้หลักอิทธิบาท ๔ โดยเจ้าหน้าที่แสดงออกถึงพฤติกรรมการมีความสุขใน การดำเนินชีวิตที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน คือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา สำหรับของผู้นำชุมชนระดับ อำเภอ และระดับตำบลมีการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน โดยการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรม ในด้านความซื่อสัตย์ และความรับผิดชอบต่อมากที่สุด ส่วนผู้นำครอบครัวระดับอำเภอ และระดับตำบลมี การเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน โดยการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรม ในด้านอิทธิบาท ๔ ความ ซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบต่อ

ธัญญารัตน์ พงษ์พิตรทาน^{๑๐๐} ได้วิจัยเรื่อง “การศึกษารูปแบบและวิธีการพัฒนาคุณธรรม และจริยธรรม” ผลการวิจัย พบว่า ๑) วิธีการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในหน่วยงานต่าง ๆ ที่ได้ผล มากที่สุด คือ วิธีการฝึกอบรมที่มีการจัดเนื้อหาวิชาเป็นหัวข้อเสริมในหลักสูตร และข้อคุณธรรมที่สำคัญ และมุ่งพัฒนามากที่สุด คือ ความรับผิดชอบต่อ ความซื่อสัตย์ ความสำนึกในหน้าที่ ความสามัคคี ความ เสียสละ และความสุจริตในหน้าที่ ๒) วิธีการพัฒนาในรูปการจัดบรรยาย และ ๓) วิธีการทำกิจกรรม ร่วม นอกจากนั้นปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมได้ พบว่า ระยะเวลาการพัฒนา งบประมาณ นโยบายการบริหารของหน่วยงาน และปัจจัยที่มีส่วนช่วยในการพัฒนาคุณธรรมและ จริยธรรมที่ได้ผลดีและมีความเหมาะสมมากที่สุดในปัจจุบัน คือ วิทยุ โทรทัศน์ เอกสารสิ่งพิมพ์ วิทยุทัศน์ ตามลำดับ นอกจากนั้น การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมที่ผ่านมาได้ปรากฏผลสำเร็จ คือ ข้าราชการ เกิดความสามัคคีกันให้ความร่วมมือช่วยเหลือกันทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ข้าราชการมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่มากขึ้นทั้งในการทำงานและต่อครอบครัว สังคม

^{๙๙} บรรยวีสต์ ฝางคำ และนฤมล ดวงแสง, “การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็ง ให้แก่สถาบันครอบครัวและชุมชนตามนโยบายการป้องกันปัญหาสารเสพติดของจังหวัดอุบลราชธานี”, รายงานการ วิจัย, (กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๐), หน้า ๑๕๑ – ๑๕๘.

^{๑๐๐} ธัญญารัตน์ พงษ์พิตรทาน, การศึกษารูปแบบและวิธีการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม, รายงาน การวิจัย, (สำนักงานข้าราชการพลเรือน, ๒๕๕๒), หน้า จ-ฉ.

จิรายุ ทรัพย์สิน^{๑๐๑} ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาประชาธิปไตย: ในมิติขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาการปกครองท้องถิ่นจังหวัดสุรินทร์” ผลการศึกษาพบว่า การปกครองส่วนท้องถิ่นสุรินทร์ให้ความสำคัญกับการกระจายอำนาจที่เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่นมากขึ้น ประชาชนในท้องถิ่นรู้จักตนเองและมีความผูกพัน ห่วงใยและต้องการเข้าไปมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้คือกระบวนการเสริมสร้างประชาธิปไตยให้เข้มแข็งและพัฒนา

นฤนันท์ สุрымณี และคณะ^{๑๐๒} ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “คุณธรรมจริยธรรมที่มีผลต่อการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบล” พบว่า บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลมีการปฏิบัติงานตามหลักคุณธรรมความโปร่งใสและความรับผิดชอบในภาพรวมในระดับมากถึงมากที่สุดคือการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถโดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและประชาชน มีการประพฤติมิชอบมีอยู่ในระดับน้อยถึงน้อยที่สุด ด้านกระบวนการส่งเสริมและพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมให้แก่บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลเกือบทุกแห่งไม่ได้ดำเนินการจัดโครงการฝึกอบรมสัมมนาด้านคุณธรรมจริยธรรมให้แก่บุคลากรของตนเองโดยตรง

ศุภย์ส่งเสริมและพัฒนาแผ่นดิน เชิงคุณธรรม มหาวิทยาลัยมหิดล^{๑๐๓} ได้วิจัยเรื่อง “คุณธรรมจริยธรรมที่มีผลต่อการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล” พบว่า จุดเด่นในการบริหารงานที่ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างได้รับรางวัลที่ ๑ ประเภทการบริหารจัดการที่ดีประจำปี ๒๕๕๗ ได้แก่ การบริหารจัดการ ด้านความซื่อสัตย์ การเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการเพื่อสร้างความโปร่งใสทั้งในด้านการจัดซื้อจัดจ้าง การเปิดเผยข้อมูลผลการดำเนินงาน การใช้จ่ายงบประมาณในรูปแบบของรายงานผลการดำเนินงานประจำปี ตลอดจนการดำเนินโครงการที่สร้างสรรค์โดยยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียงทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลประหยัดงบประมาณได้ คุณธรรมและจริยธรรมที่ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลนำมาใช้ได้แก่ ความซื่อสัตย์ ความโปร่งใส พรหมวิหารสี่ (เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา) และความเสียสละซึ่งที่มาของการนำคุณธรรมจริยธรรมเหล่านั้นมาใช้ พบว่า นายกและปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลส่วนใหญ่ได้รับการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมจากครอบครัวในหลายรูปแบบ การปลูกฝังด้านคุณธรรมจริยธรรม

^{๑๐๑} จิรายุ ทรัพย์สิน, “การพัฒนาประชาธิปไตย : ในมิติขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาการปกครองท้องถิ่นจังหวัดสุรินทร์”, *รายงานการวิจัย*, (ศุภย์เครือข่ายการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, ๒๕๕๕), หน้า ๖๕.

^{๑๐๒} นฤนันท์ สุрымณี และคณะ, “คุณธรรมจริยธรรมที่มีผลต่อการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล”, *รายงานการวิจัย*, (คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๕๔), หน้า ๘๗.

^{๑๐๓} มหาวิทยาลัยมหิดล, “คุณธรรมจริยธรรมที่มีผลต่อการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล”, *รายงานการวิจัย*, (ศุภย์ส่งเสริมและพัฒนาแผ่นดินเชิงคุณธรรม คณะสังคมศาสตร์ และมนุษยศาสตร์, ๒๕๕๘), หน้า ๑๒๕.

ของครอบครัวตั้งแต่เยาว์วัยเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งสามารถช่วยให้เด็กเกิดการรับรู้ในสิ่งที่ตั้งถาม เมื่อเติบโตเป็นผู้ใหญ่ย่อมมีคุณธรรมจริยธรรมอยู่ในจิตใจ

อรรถัย ก๊กผล และฉัตรระวี ปรีสุทธิญาณ^{๑๐๔} ได้ศึกษาและถอดบทเรียนโครงการและกิจกรรมที่เป็นเลิศ อันสะท้อนถึงความโปร่งใสในการบริหารจัดการและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัลพระปกเกล้าและรางวัลพระปกเกล้าทองคำ ประจำปี ๒๕๕๑ รวมทั้งศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการดำเนินงานโครงการและกิจกรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การศึกษาได้ทำการเปรียบเทียบปัจจัยแห่งความสำเร็จในการดำเนินการของแต่ละโครงการ/กิจกรรม เพื่อค้นหาปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีความคล้ายคลึงกัน

อรรถัย ก๊กผล และฉัตรระวี ปรีสุทธิญาณ^{๑๐๕} ได้ศึกษาการบริหารงานที่เป็นเลิศ (Best Practices) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัลพระปกเกล้าด้านความโปร่งใสและ ส่งเสริมการมีส่วนร่วม ประจำปี ๒๕๕๒ และพบเงื่อนไขที่มีผลต่อความสำเร็จในการมีส่วนร่วมของ ประชาชน ๓ ประการ คือ ๑. ผู้นำองค์กร ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งฝ่ายการเมืองและฝ่ายข้าราชการประจำไม่ว่าจะมีบทบาทในฐานะเป็นผู้ริเริ่มหรือสนับสนุนโครงการที่เน้นการมีส่วนร่วมของประชาชน หากมีความตั้งใจแน่วแน่และจริงจังต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน ย่อมส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับปฏิบัติการ นอกจากนี้ความตั้งใจและความตั้งใจจริงของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยังก่อให้เกิดความไว้วางใจจากประชาชน และส่งผลให้ประชาชนอยากเข้ามามีส่วนร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๒. ทีมงานและองค์กร เนื่องจากกระบวนการทำงานเป็นความรับผิดชอบของทีมงานความสามารถของทีมงานในการวิเคราะห์สถานการณ์ การกำหนดเป้าหมาย การเลือกระดับและรูปแบบการมีส่วนร่วม รวมทั้งการติดต่อประสานงานกับประชาชน จึงส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงาน ที่สำคัญหากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดมีวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กร ย่อมส่งผลให้พนักงานมีค่านิยม และทัศนคติทางบวกต่อกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน และเข้าใจความรู้สึกของประชาชนมากขึ้น ๓. ประชาชน การทำงานร่วมกับประชาชนควรยึดประชาชนเป็นหลักมากกว่าความสะดวกของหน่วยงาน หลีกเลี่ยงการทำงานแบบระบบราชการซึ่งส่งผลให้การมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นเพียงพิธีกรรมเท่านั้น และพึงระลึกว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นงานอาสาสมัคร การให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมต้องเข้าใจประชาชนในท้องถิ่น โดยต้องคำนึงถึงความน่าสนใจหรือความสำคัญของเรื่องที่ทำให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม ความมีอิสระของ

^{๑๐๔} อรรถัย ก๊กผล และฉัตรระวี ปรีสุทธิญาณ, บรรณาธิการ, เคล็ดลับการจัดบริการสาธารณะท้องถิ่น บทเรียนจากรางวัลพระปกเกล้า' ๕๑. **รายงานวิจัย**, (กรุงเทพฯ : สถาบันพระปกเกล้า), ๒๕๕๒. (บทคัดย่อ)

^{๑๐๕} อรรถัย ก๊กผล และฉัตรระวี ปรีสุทธิญาณ, บรรณาธิการ, บันทึกเรื่องเด่นรางวัลพระปกเกล้า' ๕๒ ด้านความโปร่งใสและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน, **รายงานวิจัย**, (กรุงเทพฯ : สถาบันพระปกเกล้า), ๒๕๕๓, (บทคัดย่อ)

ประชาชนที่เข้าร่วม ความสามารถของประชาชนที่จะเข้าร่วมทั้งด้านความรู้ ความเข้าใจ และความสะดวกของประชาชน รวมทั้งความเต็มใจของประชาชนในการเข้ามามีส่วนร่วมด้วย

สำนักวิจัยและพัฒนา สถาบันพระปกเกล้า^{๑๐๖} การศึกษาพัฒนาดัชนีวัดผลการพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ดี”ที่สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติมอบให้สถาบันพระปกเกล้าเป็นผู้ศึกษาเกิดขึ้นเพื่อกำหนดกรอบการติดตามประเมินผลการพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ดีตามยุทธศาสตร์การพัฒนาประชารัฐในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๘ และการบริหารจัดการที่ดีในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๙ ในภาคราชการและภาคประชาชน เพื่อพัฒนาดัชนีชี้วัดการสร้างระบบการบริหารจัดการที่ดีเพื่อวางแนวทางในการจัดเก็บข้อมูลที่จำเป็นต่อการจัดทำดัชนีชี้วัดการสร้างระบบบริหารจัดการที่ดี ทั้งในส่วนของข้อมูลทุติยภูมิ และข้อมูลปฐมภูมิ โดยมีขอบเขตการศึกษาคือ การมีกรอบแนวคิดที่สอดคล้องกับการบริหารจัดการที่ดีและแนวทางที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์การจัดการที่ดีของแผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๘ และ ๙ และสะท้อนหลักการบริหารจัดการที่ดี ๖ ประการ ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๒ การศึกษานี้กำหนดปัจจัยสำคัญของการบริหารจัดการที่ดี ๖ ปัจจัยตามแผนพัฒนาฯ และระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีฯ ดังกล่าว คือ หลักนิติธรรม คุณธรรม ความโปร่งใส การมีส่วนร่วม สำนึกรับผิดชอบและความคุ้มค่า โดยมีวิธีการศึกษาเพื่อให้ได้มาซึ่งตัวชี้วัด คือ การทบทวนวรรณกรรมและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาดัชนีชี้วัด การทดสอบ การระดมสมองเพื่อรับฟังข้อเสนอแนะ ปรับปรุงตัวชี้วัดและนำไปทดสอบใน ๑๐ หน่วยงาน ใน ๑๐ จังหวัดตัวอย่างจากทั่วประเทศ โดยแบ่งเป็นหน่วยงานที่ทดสอบเป็น ๓ กลุ่มงานคือ กลุ่มงานด้านเศรษฐกิจ ด้านบริการ และด้านความมั่นคง กลุ่มประชากรที่ทดสอบคือ ประชาชนในฐานะผู้รับบริการ ข้าราชการในฐานะผู้ที่ให้บริการ และจากข้อมูลทุติยภูมิที่มีอยู่โดยทดสอบจังหวัดละ ๑ หน่วยงาน แล้วจึงวิเคราะห์ผลการทดสอบตัวชี้วัดและผลการบริหารจัดการที่ดีของหน่วยงานนั้นๆ แล้วจึงทำการประชุมระดมสมองเพื่อรับข้อเสนอแนะในการปรับปรุงรายงานการวิจัยก่อนจัดทำเป็น รายงานขั้นสุดท้าย หลังจากนั้นผู้วิจัยจึงจัดทำคู่มือการใช้งานเพื่อให้ผู้สนใจสามารถนำไปใช้เพื่อประโยชน์ในการประเมินหน่วยงานทั้งประเมินด้วยตนเอง หรือโดยหน่วยงานอื่นๆ อันจะนำไปสู่การปรับปรุงการบริหารให้ดีขึ้น สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

^{๑๐๖} สำนักวิจัยและพัฒนา สถาบันพระปกเกล้า, โครงการศึกษาเพื่อพัฒนาดัชนีวัดผลการพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ดี, รายงานวิจัย, (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, ๒๕๔๕), หน้า ๖-๑๐.

สุเมธ แสงนิมนวล^{๑๐๗} งานวิจัยเรื่อง “ต้นแบบการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย” มีวัตถุประสงค์ คือ ๑) เพื่อศึกษาลักษณะการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี ๒) เพื่อศึกษาปัจจัยที่นำไปสู่การบรรลุผลสำเร็จในการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ ๓) เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มาพัฒนาเป็นต้นแบบ (Prototype) การบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นการวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ โดยมีกรณีศึกษาที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี ในเขตพื้นที่ภาคกลาง จำนวน ๕ แห่ง ได้แก่ ๑) องค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ๒) เทศบาลตำบลเขาพระงาม อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ๓) เทศบาลตำบลบ้านเขว้า อำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท ๔) องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหม้อ อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี และ ๕) องค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม อำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี โดยใช้แนวคิดทฤษฎีกระบวนการบริหาร แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ และหลักธรรมาภิบาลเป็นกรอบในการวิจัย และทำการวิจัยเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกและการจัดสนทนากลุ่มจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจำนวน ๕๐ คน และทำการวิจัยเชิงปริมาณเพื่อสนับสนุนผลการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวัดความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารจัดการของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยใช้กลุ่มตัวอย่าง คือ สมาชิกสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้ง ๕ แห่ง จำนวน ๘๒ คน ผลการศึกษาพบว่า จากการวิเคราะห์ข้อมูลร่วมของกรณีศึกษา สามารถนำมาสรุปเป็นต้นแบบ (Prototype) การบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทยได้ ๙ ประการ ได้แก่ ๑) มีผู้นำองค์กรดี ๒) มีการมีส่วนร่วม ๓) มีการบริหารจัดการครบถ้วนสมบูรณ์ ๔) มีการพัฒนาท้องถิ่น แก้ปัญหาพัฒนาคุณภาพชีวิต ๕) มีจิตใจ “ธรรมาภิบาล” ๖) มีความสามัคคีปรองดอง ๗) มีนวัตกรรม ๘) มีมาตรฐาน และ ๙) มีต้นทุนที่ดี ซึ่งต้นแบบที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นๆ ให้มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

ศศิตยา आयुยืน และคณะ^{๑๐๘} งานวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาพลเมืองของรัฐตามหลักพุทธธรรมผลการวิจัยพบว่าขั้นตอนที่ ๑ เกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคล ผลจากการตอบแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของประชากรกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศ

^{๑๐๗} สุเมธ แสงนิมนวล, ต้นแบบการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย, วารสาร, พฤษภาคม-สิงหาคม, สถาบันพระปกเกล้า, ๒๕๕๖, หน้า ๖๓-๖๔.

^{๑๐๘} ศศิตยา आयुยืน และคณะ, “รูปแบบการพัฒนาพลเมืองของรัฐตามหลักพุทธธรรม” รายงานวิจัย, สถาบันพระปกเกล้า, ๒๕๖๐. หน้า ๒-๔.

ชาย อยู่ในช่วงอายุ ๕๑ ปีขึ้นไป โดยส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา ประกอบอาชีพเกษตรกร และมีสถานภาพสมรสมากที่สุด

ขั้นตอนที่ ๒ การพัฒนารูปแบบการพัฒนาพลเมืองของรัฐ จะนำหลักพุทธธรรมคือหลักจักรวรรดิสูตร ที่มุ่งเน้นไปที่การประพฤติที่เป็นธรรม ประกอบด้วย คุณธรรม เมตตาปราณี ในการปกครองพลเมือง นำหลักการและรายละเอียดต่างๆ มาเสนอในรูปแบบบทวิเคราะห์ รูปแบบการพัฒนาพลเมืองของรัฐ ตามหลักพุทธธรรม จำนวน ๕ ด้าน ได้แก่ ๑) ด้านการสงเคราะห์พลเมืองในชุมชนตามหลักธรรมาธิปไตย ๒) ด้านการสงเคราะห์ผู้นำในชุมชนตามหลักปริพุจฉา ๓) ด้านการสงเคราะห์ศาสนาในชุมชนตามหลักธรรมิการักขา ๔) ด้านการประพฤติปฏิบัติตนของพลเมืองในชุมชนตามหลักธรรมาธิปไตย และ ๕) ด้านความสำเร็จของพลเมืองในชุมชนตามหลักอรรถการนิเสธนา การสนทนากลุ่ม พบว่า ด้านการประพฤติปฏิบัติของพลเมืองในชุมชนตามหลักธรรมาธิปไตยอยู่ในระดับมาก ด้านการสงเคราะห์ศาสนาในชุมชนตามหลักธรรมิการักขา และด้านความสำเร็จของพลเมืองในชุมชนตามหลักอรรถการนิเสธนา นั้นอยู่ในระดับปานกลางด้านการสงเคราะห์พลเมืองในชุมชนตามหลักธรรมาธิปไตย และด้านการสงเคราะห์ผู้นำในชุมชนตามหลักปริพุจฉาอยู่ในระดับน้อยรูปแบบการพัฒนาพลเมืองของรัฐตามหลักพุทธธรรม ประกอบด้วย ๕ ด้าน คือ ๑) ด้านการสงเคราะห์พลเมืองในชุมชนตามหลักธรรมาธิปไตย ได้แก่ ผู้นำต้องส่งเสริมการเรียนรู้ในชุมชน สนับสนุนการฝึกอบรมและฝึกอาชีพ มีงบประมาณเพื่อให้เกิดรายได้ในชุมชน พร้อมทั้งมีการให้รางวัลกับผู้ทำประโยชน์แก่ชุมชน ๒) ด้านการสงเคราะห์ผู้นำในชุมชนตามหลักปริพุจฉา ได้แก่ ประชาชนต้องมีความไว้วางใจผู้นำ ยอมรับความคิดเห็นและการตัดสินใจของผู้นำ ให้การนับถือและยกย่องให้เกียรติผู้นำ พร้อมกับให้ความร่วมมือและควรมีรางวัลตอบแทนทั้งรูปธรรมและนามธรรมให้กับผู้นำ ๓) ด้านการสงเคราะห์ศาสนาในชุมชนตามหลักธรรมิการักขา ได้แก่ ประชาชนต้องปรับเปลี่ยนความคิด ความเชื่อของตนเองให้สอดคล้องกับชุมชน มีการส่งเสริม อนุรักษ์ทะนุบำรุงและถ่ายทอดวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณีในชุมชน ตลอดจนรักและสามัคคีกันแม้ต่างศาสนา ๔) ด้านการประพฤติปฏิบัติตนของพลเมืองในชุมชนตามหลักธรรมาธิปไตย ได้แก่ มีการเปิดโอกาสให้พลเมืองในชุมชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมกันคิด ร่วมกันทำร่วมกันวางแผน มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ทำงานกันเป็นทีมด้วยความภาคภูมิใจและเป็นเจ้าของชุมชน ๕) ด้านความสำเร็จของพลเมืองในชุมชนตามหลักอรรถการนิเสธนา ได้แก่ ประชาชนมีความปลอดภัยในชุมชน มีสาธารณูปโภคใช้อย่างสะดวกสบาย ได้ใช้แหล่งเรียนรู้ มีความสุขในชุมชนและได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ขั้นตอนที่ ๓ ยืนยันรูปแบบการพัฒนาพลเมืองของรัฐตามหลักพุทธธรรม โดยใช้แบบสัมภาษณ์ทางเทคนิค พร้อมนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไขรูปแบบการพัฒนาพลเมืองของรัฐตามหลักพุทธธรรมนี้ หากประยุกต์ใช้ในชุมชนจะทำให้คนในชุมชนปกครองกันแบบที่มีความยึดถือความถูกต้อง ปกป้องคุ้มครองมิให้เกิดการกระทำผิด ความผิด ความเดือดร้อน เกิดความขัดสนยากไร้ ในชุมชน ตลอดจนเป็น

ผู้ไม่ประมาท รู้ขีด การอันดีอันชั่ว ประกอบแต่เรื่องที่เป็นประโยชน์สุข และประพฤติดุปฏิบัติให้เป็นไปโดยถูกต้อง เพื่อนำพาประเทศชาติให้พัฒนาต่อไปด้วยดี

จากรูวรรณ แก้วมะโน^{๑๐๙} งานวิจัยพบว่า โครงการสร้างสำนึกพลเมืองนี้ประสบความสำเร็จในหลายด้าน กับทั้งนักเรียน คุณครู โรงเรียนและชุมชน โดยส่วนใหญ่เห็นว่าโครงการนี้ส่งผลให้นักเรียนกล้าแสดงออกในทางที่ดีและมีพฤติกรรมเปลี่ยนไปในทางบวกมากขึ้น เช่น กล้าพูด กล้าแสดงออก กล้าแสดงความคิดเห็น มีความสามัคคีรับผิดชอบ เรียนรู้การทำงานเป็นทีม คิดและทำงานอย่างเป็นระบบบนฐานข้อมูลเป็นสำคัญ มีจิตอาสาและสมัครใจที่จะให้ความร่วมมือในงานของชุมชนและโรงเรียนมากขึ้น โดยนักเรียนเรียนรู้ที่รักและห่วงหาชุมชนของตนมากขึ้น อยากทำดีเพื่อสังคมด้วยตัวของตนเองและมีความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง ภาคภูมิใจในตนเอง รู้สึกมีคุณค่า ละอายต่อการทำความผิดและอยากทำความดีต่อไป ซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุดของโครงการที่คาดหวังให้เกิดกับผู้ที่เกี่ยวข้องโครงการทุกคนด้านที่คุณครูผู้เข้าร่วมโครงการมองว่า โครงการนี้ทำให้ได้แลกเปลี่ยนความรู้กับคุณครูท่านอื่น ได้พัฒนาตนเอง ได้องค์ความรู้ใหม่ๆ ที่จะสามารถนำมาปรับใช้ในการเรียนการสอนในชั้นเรียนในรายวิชาต่างๆ ได้รวมทั้งโครงการนี้ยังทำให้คุณครูที่เข้าร่วมโครงการได้มีโอกาสนำโครงการไปขยายผลในโรงเรียนส่งผลให้โรงเรียนได้รับผลกระทบด้านบวก เช่น ปัญหาต่างๆ ในโรงเรียนลดลงอย่างน่าพอใจ อีกทั้งโรงเรียนยังเป็นที่ยึดใจและไว้วางใจ เป็นที่พึ่งของคนในชุมชนมากขึ้น ทำให้ชุมชนและโรงเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันมากขึ้น ขณะที่องค์กรอื่นๆ ก็เข้ามาให้การสนับสนุนการดำเนินการของโรงเรียนมากขึ้น

กล่าวได้ว่าโครงการสร้างสำนึกพลเมือง ประสบความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายสูงสุดของโครงการทั้งด้านความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) และเจตคติ (disposition) เป็นอย่างดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนของนักเรียนมีพฤติกรรมที่เป็นไปในทิศทางที่พึงประสงค์มากขึ้น เช่น มีจิตสำนึก มีจิตอาสา และมีความรับผิดชอบมากขึ้น มีพฤติกรรมก้าวร้าวลดลง กล้าคิด กล้าทำ กล้านำเสนอมากขึ้น เป็นต้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งนักเรียนที่เคยเป็นคนเก็บตัวก็กล้าแสดงออกมากขึ้นในเดียวกันยังสามารถสร้างความเชื่อมั่นให้แก่นักเรียน ตัวคุณครู ชุมชน และผู้ปกครองมีความเชื่อมั่นในตัวนักเรียนและบุตรหลานมากขึ้น ให้ความร่วมมือมากยิ่งขึ้นในการดำเนินโครงการ นับเป็นความสำเร็จที่เกิดขึ้นอย่างเกินคาด แม้ว่าในช่วงหลังๆ จะมีโรงเรียนที่ดำเนินโครงการนี้น้อยลง กระนั้นยังมีโรงเรียนอีกไม่น้อยที่เห็นความสำคัญและดำเนินโครงการนี้อย่างต่อเนื่องเชื่อได้ว่าการทบทวนจุดยืนและความสำเร็จที่เกิดขึ้นจากโครงการในครั้งนี้ จะเป็นกำลังใจให้แก่คุณครูที่ยังคงทำภารกิจนี้อยู่ รวมไปถึงเป็นแรงบันดาลใจให้กับโรงเรียนอื่นๆ ที่อาจยุติบทบาทกับโครงการนี้ลง ให้กลับมาร่วมมือร่วมแรงร่วมใจสร้าง “พลเมืองตัวน้อย” ผ่านโครงการสร้างสำนึกพลเมืองได้อีกครั้งทั้งนี้ทั้งนั้น

^{๑๐๙} จากรูวรรณ แก้วมะโน, โครงการประเมินโครงการสร้างสำนึกพลเมือง, รายงานวิจัย, (สำนักส่งเสริมการเมืองภาคพลเมืองสถาบันพระปกเกล้า, ๒๕๕๕). หน้า ๙๐-๙๑.

บทเรียนต่างๆ ข้างต้นยังคงต้องได้รับการทบทวนอย่างจริงจัง เพื่อแสวงหาแนวทางขับเคลื่อนร่วมกัน จากทุกฝ่ายเพราะความสำเร็จไม่อาจเกิดขึ้นได้จากตัวหนังสือแต่เกิดขึ้นจากการลงมือปฏิบัติ

นณันท์ สุริยมณี^{๑๑๐} จากการศึกษาพบว่า จุดเด่นในการบริหารงานที่ทำให้องค์การบริหาร ส่วนตำบลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างได้รับรางวัลที่ ๑ ประเภทการบริหารจัดการที่ดี ประจำปี ๒๕๕๗ ได้แก่ การบริหารจัดการหลักคุณธรรม องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ที่ทำการศึกษาร่วมใหญ่ปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับของกฎหมายอย่างเคร่งครัด ไม่เคยมีปัญหาเรื่องผู้มีอิทธิพลหรือการถูกข่มขู่จากคนในพื้นที่ แต่ที่มีบ้างจะเกิดขึ้นจากคนนอกพื้นที่และเป็นเรื่องของการสูญเสียผลประโยชน์ สิ่งยึดเหนี่ยวหรือสิ่งที่เตือนใจให้ผู้บริหาร พนักงานปฏิบัติงานด้วยความสุจริตคือ ความภูมิใจในตนเองที่เป็นข้าราชการ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ได้ทำงานให้ประเทศชาติซึ่งถือว่า มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี ได้รับค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานมาอย่างถูกต้องสามารถเลี้ยงดูครอบครัวได้ตลอดไปหากทำการทุจริตประพฤติมิชอบจะทำให้หมดอนาคตและเสื่อมเสียชื่อเสียง ตลอดจนการที่ทำการ อบต. ตั้งอยู่ในบริเวณวัด หรือใกล้วัด ทำให้บุคลากรเกิดความตระหนักถึงคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงานมากขึ้น และจากข้อมูลที่ได้ศึกษาพบว่า อบต. ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทุกแห่ง ไม่เคยถูกร้องเรียนเกี่ยวกับเรื่องการทุจริตประพฤติมิชอบ มีแต่การร้องทุกข์และร้องเรียนในเรื่องที่เกิดจากความไม่เข้าใจกันมากกว่าบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ส่วนใหญ่ทำงานวันจันทร์ถึงเสาร์ เริ่มปฏิบัติงานตั้งแต่เวลา ๗.๐๐น. และเลิกงานเวลา ๑๗.๐๐น. มีการทำงานล่วงเวลาและทำงานในวันหยุด อบต. บางแห่งมีค่าตอบแทนให้ตามระเบียบราชการในขณะที่ อบต.บางแห่งไม่มี ยกเว้นเฉพาะในช่วงสิ้นปีงบประมาณ และในช่วงต้นปีที่ อบต.รับชำระภาษีเท่านั้น ผู้บริหาร อบต. ส่วนใหญ่เป็นการจัดสรรงบประมาณของ อบต.ให้แก่หมู่บ้าน พบว่า มีหลายรูปแบบ เช่น จัดสรรงบประมาณเท่ากันทุกหมู่บ้านเพื่อให้มีความเป็นอยู่ใกล้เคียงกัน จัดสรรงบประมาณตามสภาพความเป็นจริงของปัญหาของแต่ละหมู่บ้าน ทำให้การจัดสรรงบประมาณในแต่ละหมู่บ้านไม่เท่ากัน มากบ้างน้อยบ้างตามความเหมาะสมของสภาพปัญหา แต่ทั้งนี้จะเป็นผลสรุปมาจากการประชุมประชาคมของตำบลนั้นๆ นอกจากนั้นยังมีการจัดสรรให้แต่ละกลุ่มอาชีพอีกด้วยในประเด็นของการป้องกันการปฏิบัติผิดระเบียบ กฎหมายในเรื่องการเงิน การบัญชีพบว่า อบต. มีเทคนิควิธีต่างๆ เช่น การแยกขั้นตอนการทำงานให้ผู้รู้เห็นหลายคน การทำผิดจึงทำได้ยากขึ้น การใช้วิธีการตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่องทำให้รายงานตรงตามความเป็นจริง โดยแต่งตั้งรองนายก อบต. เป็นประธานกรรมการตรวจสอบภายในแต่ละสายงาน นอกจากนั้น อบต.ส่วนใหญ่ไม่ได้จัดกิจกรรมรณรงค์ป้องกันการทุจริตคอร์รัปชัน หากแต่พยายามให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมรับรู้ในการจัดซื้อจัดจ้าง

^{๑๑๐} นณันท์ สุริยมณี, คุณธรรมจริยธรรมที่มีผลต่อการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล, รายงานวิจัย, ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรมสำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้ (องค์การมหาชน), ๒๕๕๙. หน้า ข-จ.

เพื่อให้เกิดความโปร่งใสมากที่สุด โดยจัดเสียงตามสายเพื่อให้ประชาชนรับทราบและเข้ามาร่วมตรวจสอบ และสังเกตการณ์หลักความโปร่งใส องค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่ง

วุฒิสาร ตันไชย^{๑๑๑} ภายหลังการกระจายอำนาจในพ.ศ.๒๕๔๐ ประเด็นปัญหาเกี่ยวกับ ประชาธิปไตยท้องถิ่นและความเข้มแข็งชุมชนกลายเป็นโจทย์และความท้าทายสำคัญขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นไทย ว่าสามารถดำเนินงานที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดประชาธิปไตยขึ้นภายในท้องถิ่นจริงหรือไม่ โดยงานวิจัยนี้พยายามทำความเข้าใจถึงสภาพการณ์และผลดำเนินงานของการปกครองท้องถิ่นภายหลัง การกระจายอำนาจว่าได้ส่งผลต่อประชาธิปไตยท้องถิ่นและความเข้มแข็งของชุมชนในลักษณะใด และมี กระบวนการส่งเสริมประชาธิปไตยกับความเข้มแข็งของชุมชนที่มีความหลากหลายและแตกต่างกันในแต่ละ พื้นที่อย่างไร รวมถึงศึกษาสภาพปัญหาหรือข้อจำกัดที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประชาธิปไตยท้องถิ่น และการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัย ๓ ด้าน คือ ๑). เพื่อศึกษาและ ทบทวนแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาประชาธิปไตยและเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ๒). เพื่อศึกษา สภาพการณ์และผลดำเนินงานทั้งความสำเร็จ ปัญหาและข้อจำกัดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อการ พัฒนาประชาธิปไตยและเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน และ ๓). สังเคราะห์ข้อเสนอและนำเสนอ แนวทางส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อการพัฒนาประชาธิปไตยและความเข้มแข็งของชุมชน งานวิจัยชิ้นนี้ผู้วิจัยอาศัยแนวคิดประชาธิปไตยท้องถิ่น (Local Democracy) ว่าท้องถิ่นที่เป็น ประชาธิปไตยจะมีคุณลักษณะอยู่ ๔ ประการ คือ ๑). ประชาธิปไตยท้องถิ่นคือการให้อำนาจและความ รับผิดชอบแก่ประชาชนในระดับท้องถิ่นที่เป็นผู้ใกล้ชิดต่อประเด็นปัญหา ๒). ประชาธิปไตยท้องถิ่น ต้องอาศัยสถาบันและกระบวนการที่เป็นประชาธิปไตยในท้องถิ่น ๓). ประชาธิปไตยท้องถิ่นจะเกิดขึ้นได้ ประชาชนต้องมีปฏิสัมพันธ์และดำเนินชีวิตกับสถาบันและกระบวนการที่เป็นประชาธิปไตยของท้องถิ่น และ ๔). สถาบันและกระบวนการที่เป็นประชาธิปไตยของท้องถิ่นมีลักษณะที่เป็นทางการและไม่เป็น ทางการ และแนวคิดชุมชน (Community) โดยมองว่าชุมชนจะช่วยส่งเสริมหลักประชาธิปไตยใน ๓ ประการ คือ ๑). แนวคิดชุมชนให้ความสำคัญต่อผลประโยชน์ร่วมของส่วนรวม ๒).แนวคิดชุมชนช่วย ส่งเสริมทุนทางสังคม (Social Capital) เพื่อเป็นรากฐานการส่งเสริมประชาธิปไตย และ ๓).แนวคิดชุมชน ส่งเสริมนโยบายสาธารณะชุมชน (Community Policy) ที่มีประชาชนเป็นแกนกลางสถาบันและ กระบวนการของท้องถิ่นที่ส่งเสริมประชาธิปไตยและสร้างความเข้มแข็งแก่ชุมชน

^{๑๑๑} วุฒิสาร ตันไชย, การสังเคราะห์ข้อเสนอการกระจายอำนาจและการปกครองท้องถิ่นเพื่อการปฏิรูป โครงสร้างการปกครองท้องถิ่น: การปกครองท้องถิ่นที่เสริมสร้างประชาธิปไตยท้องถิ่นและความเข้มแข็งชุมชน, รายงานวิจัย, สถาบันพระปกเกล้า, ๒๕๕๙. หน้า ๖๘-๖๙.

ถวิลวดี บุรีกุล^{๑๑๒} การวิจัยเชิงปฏิบัติการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำกระบวนการต้นแบบในเรื่อง การค้นหาทุนทางสังคม และการจัดทำแผนพัฒนาและงบประมาณโดยใช้ทุนทางสังคมเป็นฐานที่ พัฒนาขึ้นโดยโครงการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทยโดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วม มาประยุกต์ใช้ในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำร่อง ๓ แห่ง ใน จังหวัดปัตตานี ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลนาประดู่ อำเภอโคกโพธิ์ องค์การบริหารส่วนตำบล ตา แกะ อำเภอยะหริ่ง และเทศบาลตำบลพ้อมิ่ง อำเภอยะนาระ ผลจากการดำเนินโครงการ สรุปได้ว่า พื้นที่เป้าหมายทั้งสามแห่งสามารถดำเนินการค้นหาทุนทางสังคมด้วยตนเองได้ โดยกระบวนการ ๔ ขั้นตอน ได้แก่ การระดมความคิดเห็นเพื่อค้นหาทุนทางสังคม การกำหนดแนวทางการค้นหาทุนทาง สังคมของพื้นที่โดยใช้แบบสอบถาม การทดลองใช้แบบสอบถามและพัฒนาทักษะของผู้สัมภาษณ์เก็บ รวบรวมข้อมูล และการวางแผนและการลงพื้นที่เพื่อค้นหาทุนทางสังคม นอกจากนี้พื้นที่เป้าหมายทั้ง สามแห่งยังสามารถประยุกต์ใช้รูปแบบกระบวนการจัดทำแผนพัฒนาและงบประมาณโดยใช้ทุนทางสังคม เป็นฐานได้ โดยมีการดำเนินการใน ๔ ขั้นตอน คือ การทบทวนผลการค้นหาทุนทางสังคม การมองภาพ สถานการณ์อดีตและปัจจุบันเพื่อหาสิ่งมุ่งหวังในอนาคต การจัดทำแผนพัฒนาและงบประมาณแบบมี ส่วนร่วม และการเขียนข้อเสนอโครงการจากแผนพัฒนาบทเรียนที่ได้รับจากการดำเนินโครงการยืนยันว่า ความเข้าใจในเรื่องทุนทางสังคมและการใช้ประโยชน์จากทุนทางสังคมที่ชุมชนมีอยู่มีความสำคัญและ จำเป็นสำหรับการวางแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และการใช้ประโยชน์จาก ฐานข้อมูลของพื้นที่หรือชุมชนในการจัดแผนการพัฒนาและงบประมาณนั้นจำเป็นต้องมีแนวทางและ วิธีการใช้ที่เป็นระบบ เน้นการมีส่วนร่วมของคนในพื้นที่ และสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้

ญาเรศ อัครพัฒนานุกูล^{๑๑๓} การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการค้นหาตัวชี้วัดที่เหมาะสมในการวัด ความเข้มแข็งของการเมืองภาคประชาชนในระดับท้องถิ่น เพื่อประเมินผลการกระจายอำนาจสู่องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๕ แห่ง ได้แก่ ตำบลแพงใหญ่ หนามแท่ง แจ ระแม ชี้เหล็ก และหัวเรือ ในการส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน ที่นำไปสู่การสร้าง ความเข้มแข็งของการเมืองภาคประชาชนในระดับท้องถิ่นตามตัวชี้วัดดังกล่าว โดยเลือกใช้การวิจัยเชิง คุณภาพ อันได้แก่ การศึกษาจากเอกสาร การศึกษาภาคสนาม และการวิเคราะห์ชุมชนแบบมีส่วนร่วม เป็นวิธีการสำคัญในการศึกษา และเพิ่มการสำรวจและรวบรวมข้อมูลแบบปริมาณ เพื่อนำข้อมูลตัวเลข และสถิติที่ได้จากการสำรวจมาใช้เป็นส่วนประกอบหนึ่งของการศึกษาวิเคราะห์เพื่อเสริมการศึกษาเชิง

^{๑๑๒} ถวิลวดี บุรีกุล, โครงการวิจัยค้นหาทุนทางสังคมเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทย, *รายงานวิจัย*, สถาบันพระปกเกล้า, ๒๕๖๐. (บทคัดย่อ)

^{๑๑๓} ญาเรศ อัครพัฒนานุกูล, การกระจายอำนาจกับการเสริมสร้างความเข้มแข็งของการเมืองภาค ประชาชน: กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี, *รายงานวิจัย*, สนับสนุนโดยสำนักงาน กองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.), ๒๕๕๖.

คุณภาพผลการวิจัยพบว่า ในด้านหลักการหรือฐานคิด การกระจายอำนาจได้ทำให้ความเข้าใจต่อการเมืองภาคประชาชนของชาวบ้านดีขึ้น แต่เมื่อพิจารณาที่มุมมองของกระบวนการกระจายอำนาจ ผู้วิจัยกลับพบว่าในภาพรวมการดำเนินงานต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่ต่างๆ ดังกล่าว ไม่ได้นำไปสู่การสร้างความเข้มแข็งของการเมืองภาคประชาชน ตามตัวชี้วัดที่ได้ตั้งไว้ ได้แก่ (๑) การส่งเสริมให้เกิดการกำกับ ดูแล ควบคุม นักการเมืองระดับชาติ/ท้องถิ่น (๒) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ชุมชนอย่างทั่วถึง และ (๓) การส่งเสริมให้เกิดความกระตือรือร้นในการเข้าร่วมกิจกรรมส่วนรวมของชุมชน/ท้องถิ่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลจึงต้องปรับกระบวนการทัศนของตนเองด้วยการพัฒนากระบวนการสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่นให้เกิดขึ้นอย่างจริงจัง

วีระศักดิ์ เครือเทพ^{๑๓๔} ผลการศึกษาพบว่า อปท. ส่วนใหญ่มีการดำเนินการตามภารกิจดังกล่าว เนื่องจากการเป็นการกำหนดตามอำนาจหน้าที่และมีการถ่ายโอนภารกิจลงมาให้แก่ อปท. เป็นจำนวนมาก หลายประการในการรับมือกับภารกิจนี้ อปท. จัดเตรียมบุคลากร งบประมาณ และเครื่องมืออุปกรณ์ในการดำเนินการไว้พอสมควร แต่ในภาพรวมพบว่า การดำเนินการและการเตรียมการของ อปท. ขนาดเล็กๆ ดังเช่น อบต. นั้น มีข้อจำกัดในระดับที่สูงกว่า ขาดศักยภาพทั้งในด้านกำลังคน งบประมาณ และเครื่องมือ ซึ่งหลายครั้งทำให้ อบต. ไม่สามารถรับมือกับภัยพิบัติหรือการจัดการแก้ไขความขัดแย้งต่างๆ ในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่าที่ควรด้วยเหตุนี้ การทบทวนเรื่องการถ่ายโอนภารกิจและการกระจายอำนาจในการจัดการภัยพิบัติและความปลอดภัยในชุมชนอาจจะต้องปรับโจทย์คิดกันใหม่คือการถ่ายโอนลงมาในระดับล่างสุดดังเช่น อบต. นี้ อาจมีข้อจำกัดที่ไม่สามารถจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพดีเพียงพอ และอาจก่อให้เกิดความสิ้นเปลืองเกินความจำเป็น โดยเฉพาะในงานด้านการจัดการสาธารณภัยและการจัดการปัญหาอาชญากรรม ซึ่งนอกจากจะต้องมีบุคลากรที่เชี่ยวชาญเฉพาะด้านแล้ว ยังต้องมีอุปกรณ์เครื่องมือที่กำหนดตามมาตรฐานที่จำเป็นอีกด้วย ข้อเท็จจริงประการเช่นนี้จึงส่งผลทำให้การกระจายอำนาจลงไปยังอปท. ระดับล่างสุดอาจมีข้อจำกัดการปรับเปลี่ยนให้หน่วยงานในระดับจังหวัดหรือ อปท. ขนาดใหญ่มีหน้าที่ดูแลการจัดการความเรียบร้อย ภัยพิบัติ หรือการจัดการความขัดแย้งในภาพรวมอาจเป็นทางเลือกการดำเนินการประเภทหนึ่ง โดยอาจมอบหมายให้ อบจ. ดูแลรับผิดชอบได้ แต่ต้องกำหนดเงื่อนไขให้มีความร่วมมือหรือหน่วยประสานงานภัยพิบัติของ อบจ. ในระดับตำบลหรือเทศบาลได้ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการรวม (pooled) ของความเชี่ยวชาญและเครื่องมืออุปกรณ์ โดยที่ไม่จำเป็นต้องลงทุนในด้านอุปกรณ์ทุก อปท. แต่จะต้องจัดระบบให้มีการหมุนเวียนเครื่องมือกันใช้ตามจำเป็นเมื่อเกิดภัยพิบัติขึ้น ซึ่งการสร้างความร่วมมือเช่นนี้จะต้องสร้างระเบียบและมาตรการหรือระบบงานรองรับให้เกิดขึ้นโดยเร่งด่วนต่อไปความสำคัญอีกประการหนึ่งคือการสร้างความร่วมมือกับภาครัฐในการดำเนินการกิจดังกล่าวซึ่งปัจจุบันมีเกิดขึ้นอยู่แล้วในระดับพื้นที่ แต่ทว่าการสร้างแรงจูงใจให้เกิดความร่วมมืออย่างเข้มข้นนั้นยังไม่มากนัก

^{๑๓๔} วีระศักดิ์ เครือเทพ, โครงการศึกษาวิจัยเพื่อติดตามและประเมินผลการกระจายอำนาจของไทย, รายงานวิจัย, สำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, ๒๕๕๖. หน้า๒๓-๒๔.

แต่เป็นลักษณะของความร่วมมือแบบเฉพาะกิจมากกว่า ด้วยเหตุนี้ การบูรณาการหน่วยงานต่างๆ ทั้ง ภูมิภาค ฝ่ายปกครอง และท้องถิ่นในงานด้านความสงบเรียบร้อยและภัยพิบัติให้เกิดขึ้นอย่างเอกภาพ ในเชิงการสั่งการและการปฏิบัติงาน “ในระดับจังหวัด” อาจเป็นข้อเสนอแนะอีกทางเลือกหนึ่งที่สามารถกระทำได้ในอนาคต

ถวิลวดี บุรีกุล^{๑๑๕} การวิจัยเชิงปฏิบัติการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทยผ่านการสร้างรูปแบบกระบวนการมีส่วนร่วมเพื่อการวางแผนพัฒนาและจัดหางบประมาณแบบมีส่วนร่วมอย่างเป็นรูปธรรม โดยการศึกษาเริ่มต้นจากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีการสำรวจข้อมูลพื้นที่ การสำรวจข้อมูลแบบสอบถามเพื่อจัดทำ ข้อมูลระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์ (GIS) แล้วพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผ่านกระบวนการจัดทำ แผนปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมผลจากการดำเนินการ สรุปได้ว่าฐานข้อมูลชุมชนเป็นข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญ ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งควรต้องมีไว้เพื่อใช้ประกอบการจัดทำ แผนพัฒนาและงบประมาณสำหรับท้องถิ่น ซึ่งข้อมูลทั้งหมดควรจะต้องมีการเก็บรวบรวม และทำให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ เพื่อให้ผู้ที่มีหน้าที่ในการบริหารและพัฒนาพื้นที่จะได้นำไปใช้ให้เกิดประโยชน์บนพื้นฐานความเป็นจริงได้ นอกจากนี้ งานวิจัยได้พัฒนารูปแบบกระบวนการสร้างการมีส่วนร่วมระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประชาชน ผ่านกิจกรรมการจัดทำแผนพัฒนาชุมชนที่ใช้กระบวนการสร้างการมีส่วนร่วม ๔ ขั้นตอน คือ ๑) การสร้างความรู้เข้าใจเกี่ยวกับประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม และการค้นหาทุนทางสังคม ๒) การจัดทำแผนพัฒนาและงบประมาณโดยใช้ทุนทางสังคมเป็นฐาน และทดลองนำแผนไปปฏิบัติ ๓) การถอดบทเรียนสิ่งที่ดำเนินการเพื่อปรับปรุงกระบวนการและจัดทำ คู่มือ และ ๔) เผยแพร่คู่มือเพื่อให้เกิดการนำไปใช้ประโยชน์ ซึ่งการดำเนินการใน ๔ ขั้นตอนนี้จะป็นแนวปฏิบัติให้กับผู้ปฏิบัติงานจริงในพื้นที่ได้นำไปใช้เพื่อการบริหารจัดการพื้นที่ภายใต้การส่งเสริมและสนับสนุนของทุกภาคส่วน โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากชุมชนหรือคนในพื้นที่บนพื้นฐานความเชื่อมั่นและความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

^{๑๑๕} ถวิลวดี บุรีกุล, โครงการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทยโดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วม, รายงานวิจัย, โครงการเสริมสร้างความเข้มแข็งและการมีส่วนร่วมในภาคใต้ (STEP Project), ๒๕๕๙. (บทคัดย่อ).

๒.๘ กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้นำท้องถิ่นจังหวัดสุราษฎร์ธานี” ผู้วิจัยได้กำหนดประเด็นที่นำมาศึกษาแสดงถึงกระบวนการมีขั้นตอนการทำงานของภาวะผู้นำให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยใช้หลักธรรมในทางพระพุทธศาสนาบูรณาการเพื่อให้เกิดเป็นองค์รวมประเด็นเป้าหมายในวิจัยดังแผนภาพต่อไปนี้



แผนภาพที่ ๖ กรอบแนวความคิดการวิจัย

บทที่ ๓

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้นำท้องถิ่นจังหวัดสุราษฎร์ธานี” มีวัตถุประสงค์ดังนี้ ๑. เพื่อศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และหลักการภาวะผู้นำและผู้นำเชิงพุทธ ๒. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงพุทธในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ๓. เพื่อนำเสนอรูปแบบภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้นำท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี คณะผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังต่อไปนี้

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้นำท้องถิ่นจังหวัดสุราษฎร์ธานี” เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีวิธีดำเนินการศึกษา ๓ แบบ คือ

๓.๑.๑ การศึกษาเอกสาร (Documentary Study) เป็นการศึกษาค้นคว้าเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น แนวคิดภาวะผู้นำเชิงพุทธในพระพุทธศาสนา แนวคิดภาวะผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทฤษฎีภาวะผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นข้อมูลพื้นฐานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุราษฎร์ธานี

๓.๑.๒ การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) โดยสัมภาษณ์แบบเจาะจงกับผู้ให้ข้อมูลหลัก (key informants) ซึ่งเป็นได้แก่ บุคคลสำคัญในพื้นที่จังหวัดสุราษฎร์ธานี และผู้บริหารที่ได้รับรางวัลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดีจังหวัดสุราษฎร์ธานีตั้งแต่ ๒๕๕๔-๒๕๕๙

๓.๑.๓ ตรวจสอบรูปแบบภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้นำท้องถิ่นจังหวัดสุราษฎร์ธานีให้สมบูรณ์ให้เป็นมาตรฐาน เพื่อต้องการความเชื่อมั่นในการปรับปรุงแก้ไข โดยผู้เชี่ยวชาญ ๕ ท่าน ก่อนเข้าสู่การนำเสนอรูปแบบภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้นำท้องถิ่นจังหวัดสุราษฎร์ธานีต่อสาธารณะในลำดับต่อไป

๓.๒ ผู้ให้ข้อมูลหลัก

๑) ผู้ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) ที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้นำท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้แก่ บุคคลสำคัญในการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในพื้นที่จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน ๑๐ คนโดยเฉพาะเจาะพื้นที่ละ ๑ คน ประกอบด้วย องค์กรบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี เทศบาลตำบลท่าฉาง เทศบาลตำบลท่าทองใหม่ องค์กรบริหารส่วนตำบลมะขามเตี้ย องค์กรบริหารส่วนตำบลทุ่งเตา องค์กรบริหารส่วนตำบลต้นยวน องค์กรบริหารส่วนตำบลตำบลตะเคียนทอง องค์กรบริหารส่วนตำบลตำบลเขาตอก องค์กรบริหารส่วนตำบลตำบลตะกรบ และองค์กรบริหารส่วนตำบลตำบลเลม็ดโดยมีรายนามดังนี้

๑. นายพงษ์ศักดิ์ แสงจันทร์. นายกองค้การบริหารส่วนตำบลมะขามเตี้ย. ประสบการณ์ ๒๔ปี. ได้รับรางวัลการบริหารกิจการที่ดี ๒ สมัย เมื่อ พ.ศ ๒๕๕๖ และพ.ศ.๒๕๕๙.

๒. นายณรงค์ นิลเวศน์. นายกเทศบาลตำบลท่าฉาง.ประสบการณ์ ๑๘ ปี. ได้รับรางวัลการบริหารกิจการที่ดี ๑ สมัย เมื่อ พ.ศ ๒๕๕๗

๓ นายสมพงศ์ ยังอ้น. นายกองค้การบริหารส่วนตำบลตะกรบ. ประสบการณ์ ๑๑ ได้รับรางวัลการบริหารกิจการที่ดี ๑ สมัย เมื่อ พ.ศ ๒๕๕๔

๔. นางสาวเจริญจิตต์ เพชรอนันตกุล. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเตาใหม่. ประสบการณ์ ๒๐ ปี. ได้รับรางวัลการบริหารกิจการที่ดี ๑ สมัย เมื่อ พ.ศ ๒๕๕๔

๕. นางศรีณฉัตร สมชาติ. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเลม็ด. ประสบการณ์ ๒๑ ได้รับรางวัลการบริหารกิจการที่ดี ๒ สมัย เมื่อ พ.ศ ๒๕๕๔และ พ.ศ. ๒๕๕๖

๖. นายธีรวิทย์ สุทนต์. นายกองค้การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง. ประสบการณ์ ๑๖ ปี. ได้รับรางวัลการบริหารกิจการที่ดี ๑ สมัย เมื่อ พ.ศ ๒๕๕๔

๗. นายเกรียงไกร กลั้ววิหค. รองนายกเทศมนตรีท่าทองใหม่. ประสบการณ์ ๑๙ ได้รับรางวัลการบริหารกิจการที่ดี ๑ สมัย เมื่อ พ.ศ ๒๕๕๔

๘. นายสัญญา ไชยยศ. นายกองค้การบริหารส่วนตำบลเขาตอก. ประสบการณ์ ๑๖ ปี. ได้รับรางวัลการบริหารกิจการที่ดี ๑ สมัย เมื่อ พ.ศ ๒๕๕๔

๙. นายทงศักดิ์ ทวีทอง. นายกองค้การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี.ประสบการณ์ ๒๑ ปี. ได้รับรางวัลการบริหารกิจการที่ดี ๑ สมัย เมื่อ พ.ศ ๒๕๕๙

๑๐. นายนบภา โสภา. นายกองค้การบริหารส่วนตำบลต้นยวน. ประสบการณ์ ๑๗ปี. ได้รับรางวัลการบริหารกิจการที่ดี ๒ สมัย เมื่อ พ.ศ ๒๕๕๔และพ.ศ. ๒๕๕๖

๒) ตรวจสอบรูปแบบภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้นำท้องถิ่นจังหวัดสุราษฎร์ธานีให้สมบูรณ์ให้เป็นมาตรฐาน เพื่อความเชื่อมั่นในการปรับปรุงแก้ไข โดยผู้เชี่ยวชาญ ๕ ท่านผู้ ประกอบด้วย ศ.ดร. บุญทัน ดอกไธสง, รศ. สมเกียรติ ต้นสกุล,รศ. ดร. ณรินทร์ ศรีวิหะ, เรือโท ผศ.ดร.อนันต์ ใจสมุทร,ผศ.ดร. ธิติวุฒิ หน้มนมี ก่อนเข้าสู่รูปแบบการนำเสนอผลงานวิจัยต่อสาธารณะในลำดับต่อไป

๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสัมภาษณ์แบบเชิงลึก (In-depth Interview) เกี่ยวกับประเด็นที่ศึกษาประกอบด้วยบุคคลสำคัญที่ได้รับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในพื้นที่จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน ๑๐ คนโดยเฉพาะเจาะพื้นที่ละ ๑ คน ประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี เทศบาลตำบลท่าฉาง เทศบาลตำบลท่าทองใหม่ องค์การบริหารส่วนตำบลมะขามเตี้ย องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเตา องค์การบริหารส่วนตำบลต้นยวน องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง องค์การบริหารส่วนตำบลเขาตอก องค์การ

บริหารส่วนตำบลตะกรบ และองค์การบริหารส่วนตำบลเลม็ดโดยการขออนุญาตเข้าไปเก็บข้อมูลด้วย สัมภาษณ์แบบพูดคุยกันปกติเพื่อให้ได้ข้อมูลและความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญแบบปลายเปิดหรือความคิดเห็นอย่างอิสระรวมทั้งการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วมโดยการใช้กล้องถ่ายภาพ เครื่องบันทึกเสียง สมุดจดบันทึก และการสัมภาษณ์เชิงลึก จำนวน ๓ ตอนคือ

ตอนที่ ๑ ข้อมูลส่วนบุคคลได้แก่ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งประสบการณ์การทำงาน วัน/เวลาที่สัมภาษณ์ สถานที่ เบอร์โทรศัพท์

ตอนที่ ๒ คำถามเกี่ยวกับ “ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้นำท้องถิ่นจังหวัดสุราษฎร์ธานี” ได้แก่

๑. คณะผู้วิจัยจะตั้งคำถามเกี่ยวกับหลักการภาวะผู้นำที่ใช้ในการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุราษฎร์ธานี ใช้หลักอะไรบ้าง และใช้อย่าง

๒. คณะผู้วิจัยจะตั้งคำถามเกี่ยวกับหลักธรรมของภาวะผู้นำที่ใช้ในการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุราษฎร์ธานี ใช้หลักอะไรบ้าง และใช้อย่าง

๓. คณะผู้วิจัยจะตั้งคำถามเกี่ยวกับลักษณะภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้นำในการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุราษฎร์ธานี ควรเป็นอย่างไร

ตอนที่ ๓ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ขั้นตอนการสร้างและการตรวจสอบเครื่องมือผู้วิจัย (ดูรายละเอียดของเครื่องมือผู้วิจัย ภาคผนวก ง) ดำเนินการดังนี้

๑. ศึกษาเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้นำท้องถิ่นจังหวัดสุราษฎร์ธานีพร้อมกับการกำหนดร่างคำถามการวิจัยสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

๒. สร้างแบบสัมภาษณ์ โดยแบ่งออกเป็น ๓ ตอน คือ ตอนที่ ๑ ข้อมูลส่วนบุคคล ตอนที่ ๒ รูปแบบภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้นำท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี และตอนที่ ๓ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

๓. นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๕ ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา

๔. นำรูปแบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์ไปสัมภาษณ์เจาะลึกผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวน ๑๐ คน ตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา

๕. ตรวจสอบรูปแบบภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้นำท้องถิ่นจังหวัดสุราษฎร์ธานีให้สมบูรณ์ให้เป็นมาตรฐาน เพื่อความเชื่อมั่นในการปรับปรุงแก้ไข โดยผู้เชี่ยวชาญ ๕ ท่าน ก่อนเข้าสู่การสร้าง และนำเสนอผลงานวิจัยต่อสาธารณะในลำดับต่อไป

๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

คณะผู้วิจัยศึกษาค้นคว้าเอกสารที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น แนวคิดภาวะผู้นำเชิงพุทธในพระพุทธศาสนา แนวคิดภาวะผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทฤษฎีภาวะผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นข้อมูลพื้นฐานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยผู้วิจัยลงพื้นที่เก็บข้อมูลด้วยตนเองและคณะ เกี่ยวข้องกับรูปแบบภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้นำท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ซึ่งประกอบด้วย ๕ ระยะ

ระยะที่ ๑ วิเคราะห์องค์ความรู้จากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้นำท้องถิ่นจังหวัดสุราษฎร์ธานีใช้เวลาประมาณ ๒ เดือน

ระยะที่ ๒ การสัมภาษณ์เชิงลึกโดยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลเป็นหลักเพื่อนำองค์ความรู้ไปประกอบรูปแบบภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้นำท้องถิ่นจังหวัดสุราษฎร์ธานีโดยการนำข้อมูลทั้งหมดมาสรุปสังเคราะห์ให้เห็นถึงกระบวนการ กลไก และรูปแบบที่ชัดเจนเพื่อประกอบใช้เป็นข้อมูลในการนำองค์ความรู้ และบทเรียนจากการวิเคราะห์เอกสาร ๒ เดือน

ระยะที่ ๓ สังเคราะห์เพื่อนำองค์ความรู้ไปประกอบเป็นรูปแบบภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้นำท้องถิ่นจังหวัดสุราษฎร์ธานีโดยการนำข้อมูลทั้งหมดมาสรุปสังเคราะห์ให้เห็นถึงกระบวนการ กลไก และรูปแบบที่ชัดเจนเพื่อประกอบใช้เป็นข้อมูลในนำองค์ความรู้ และบทเรียนจากการวิเคราะห์เอกสาร และจากการสนทนากลุ่มโดยใช้ระยะเวลาประมาณ ๒ เดือน

ระยะที่ ๔ การวิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งหมดมาสร้างรูปแบบภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้นำท้องถิ่นจังหวัดสุราษฎร์ธานีโดยใช้ระยะเวลาประมาณ ๔ เดือน

ระยะที่ ๕ การสรุปผลการวิจัยเพื่อนำเสนอต่อสถาบันวิจัยพุทธศาสน์และสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติต่อไปโดยใช้ระยะเวลาประมาณ ๒ เดือน

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) การจัดเรียงข้อมูลอุปนัยที่ตีความสร้างข้อสรุปข้อมูลจากปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นจริงในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยการวิเคราะห์ข้อมูลจะใช้ประเด็นที่ศึกษา ที่กำหนดไว้ในแต่ละประเด็น ที่ได้จากเอกสาร ตำราทางวิชาการ และสิ่งตีพิมพ์ต่างๆ และการสัมภาษณ์เชิงลึกพร้อมทั้งกับอาศัยแนวคิด ทฤษฎีมาเชื่อมโยงหาความสัมพันธ์ของข้อมูล เพื่อนำมาประมวลผล วิเคราะห์และสังเคราะห์ผลออกมาโดยวิธีการพรรณนาวิเคราะห์(Descriptive Analysis) เพื่อสร้างกระบวนการของรูปแบบภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้นำท้องถิ่นจังหวัดสุราษฎร์ธานี

จังหวัดสุราษฎร์ธานีตั้งอยู่บนฝั่งตะวันออกของภาคใต้ ห่างจากกรุงเทพฯโดยทางรถยนต์ประมาณ ๖๔๕กิโลเมตร มีเนื้อที่ประมาณ ๑๓,๐๗๙.๖๑ ตารางกิโลเมตร หรือ ๘,๑๗๔,๗๕๘.๖๑ ไร่มีเนื้อที่มากเป็นอันดับ ๖ ของประเทศและมีพื้นที่มากที่สุดในภาคใต้ ฝั่งทะเลด้านอ่าวไทยในจังหวัดสุราษฎร์ธานี มีความยาวประมาณ ๑๕๖ กิโลเมตร มีเกาะขนาดใหญ่ ได้แก่ เกาะสมุย เนื้อที่ ๒๒๗.๒๕ ตารางกิโลเมตร เกาะพะงัน มีเนื้อที่ ๑๙๔.๒ ตารางกิโลเมตร นอกจากนี้ยังมีหมู่เกาะอ่างทอง และเกาะบริวาร ๔๒ เกาะ เกาะสมุยเป็นเกาะที่ใหญ่ที่สุดในจังหวัด ห่างจากฝั่งทะเลประมาณ ๒๐ กิโลเมตร และห่างจากศาลากลางจังหวัดประมาณ ๘๐ กิโลเมตร มีอาณาเขต ดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับจังหวัดชุมพร จังหวัดระนอง และอ่าวไทย
ทิศใต้	ติดต่อกับจังหวัดนครศรีธรรมราช และกระบี่
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับจังหวัดพังงา
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับอ่าวไทยและจังหวัดนครศรีธรรมราช

๒. ลักษณะภูมิประเทศ

ลักษณะภูมิประเทศประมาณร้อยละ ๔๙ ของพื้นที่เป็นภูเขา ภูเขาสำคัญของจังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้แก่ เทือกเขาบรรทัด เทือกเขาตะนาวศรี ซึ่งทอดยาวผ่านเนื้อที่จังหวัดใกล้เคียงหลายจังหวัด และทอดเปิดสู่อ่าวไทยเทือกเขาภูเก็ตด้านตะวันตก เป็นต้นกำเนิดลุ่มน้ำใหญ่น้อย รวม ๑๔ ลุ่มน้ำ จนได้ชื่อว่าเป็นเมืองแห่งลุ่มน้ำ แม่น้ำลำคลองทุกสายล้วนไหลลงสู่อ่าวไทย จากฝั่งตะวันตกพื้นที่ลาดเอียงไปทางทิศตะวันออก ซึ่งมีลักษณะคล้ายกระทะหงายภูมิประเทศของจังหวัดสุราษฎร์ธานี

๓. ลักษณะภูมิอากาศและฤดูกาล

ภาคใต้รับอิทธิพลจากลมมรสุมตะวันตกเฉียงใต้ ซึ่งเกิดบริเวณทะเลอันดามันบ้างเป็นครั้งคราวเนื่องจากมีแนวเทือกเขาตะนาวศรี เทือกเขาภูเก็ต และเทือกเขานครศรีธรรมราช แลบบริเวณจังหวัดระนอง จังหวัดชุมพร จังหวัดพังงา จังหวัดภูเก็ต และจังหวัดนครศรีธรรมราช เป็นแนวช่วยลดอิทธิพลของลมมรสุมดังกล่าว จังหวัดสุราษฎร์ธานีจะได้รับอิทธิพลจากลมมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือเป็นส่วนใหญ่ มรสุมตะวันออกเฉียงเหนือปกติจะมีแหล่งกำเนิดบริเวณทะเลจีนใต้และอ่าวไทย ทำให้จังหวัดสุราษฎร์ธานีได้รับอิทธิพลจากลมมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือที่พัดผ่านอ่าวไทย และลมมรสุมตะวันตกเฉียงใต้จากมหาสมุทรอินเดีย จึงมีช่วงฤดูฝนยาวนานระหว่างเดือนพฤษภาคม ถึงเดือนมกราคม โดยจังหวัดสุราษฎร์ธานี มีอุณหภูมิต่ำสุดเฉลี่ย ๒๑.๑๖ องศาเซลเซียส และอุณหภูมิสูงสุดเฉลี่ย ๓๔.๕๑ องศาเซลเซียส มีปริมาณน้ำฝนเฉลี่ย ๑๒๙.๕๙ มิลลิเมตรต่อปี

๔. แหล่งน้ำธรรมชาติ

จังหวัดสุราษฎร์ธานีมีลุ่มน้ำใหญ่น้อยรวม ๑๔ ลุ่มน้ำ แต่ละลุ่มน้ำมีแม่น้ำ และร่องน้ำหลายสาย ทุกสายล้วนลงสู่อ่าวไทย แม่น้ำในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ตัดขวางคาบสมุทร ออกสู่ทะเลด้านตะวันออก ในอดีตอาศัยเครือข่าย แม่น้ำเดินทางติดต่อถึงกัน และติดต่อกับเมืองชายฝั่งแม่น้ำที่มีลักษณะทางอุทกวิทยาที่สำคัญของจังหวัดสุราษฎร์ธานี คือ แม่น้ำตาปี แม่น้ำพุมดวง ซึ่งเป็นเส้นเลือดใหญ่ของชาวจังหวัดสุราษฎร์ธานี

๔.๑.๒ การปกครอง และประชากร

การปกครองแบ่งออกเป็น ๑๙ อำเภอ ๑๒๘ ตำบล ๑,๐๗๔ หมู่บ้าน ๔๐๗,๘๗๙ บ้านหลังคาเรือน การดำเนินงานจังหวัดภายใต้การบริหารจัดการของผู้ว่าราชการจังหวัด มุ่งเน้นการบูรณาการ และการเติบโตไปในทิศทางเดียวกัน มีส่วนราชการต่างๆ ในจังหวัด อำเภอ ตำบล และหมู่บ้าน จังหวัดสุราษฎร์ธานีมีประชากรจำนวน ๑,๐๒๓,๒๘๘ คน ชาย ๕๐๕,๕๕๖ คน หญิง ๕๑๗,๗๓๒ คน อำเภอที่มีประชากรมากที่สุด คือ อำเภอเมือง รองลงมาอำเภอกาญจนดิษฐ์ และอำเภอพุนพิน ประชากรส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ อัตราความหนาแน่น ของประชากร๗๘.๒๓ คน ต่อ ๑ ตารางกิโลเมตร จำนวนบ้าน ๔๐๗,๘๗๙ อาชีพหลักของประชากรจังหวัดสุราษฎร์ธานี คือ ด้านการเกษตร ปศุสัตว์ ประมง อุตสาหกรรม เนื่องจากจังหวัดสุราษฎร์ธานีเป็นจังหวัดที่มีการเจริญเติบโตอย่างรวดเร็วในทุกด้าน เศรษฐกิจมีความมั่นคง ประชากรมีรายได้ค่อนข้างสูง ทำให้มีการจ้างงานเพิ่มขึ้นในธุรกิจและสถานประกอบการต่างๆ จำนวนมาก ส่งผลให้มีประชากรจากพื้นที่จังหวัดต่างๆ ทั้งภาคกลาง ภาคอีสาน และภาคใต้ อพยพมาทำงานในพื้นที่จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวนมาก แต่ไม่ได้ย้ายทะเบียนบ้านมาให้ถูกต้อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในพื้นที่เทศบาลนครสุราษฎร์ธานี เทศบาลเมืองเกาะสมุย และอำเภอเกาะพะงัน ทำให้มีประชากรแฝงทั้งจังหวัดประมาณ ๒๕๐,๐๐๐ -๓๐๐,๐๐๐ คน

รูปแบบสำหรับการศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดการศึกษาไว้เพียง ๓ รูปแบบดังนี้

๑. รูปแบบองค์การบริหารส่วนจังหวัด

บทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด ๒๕๔๐ (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๔๖)^๒ หมวด ๔ ว่าด้วยอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ระบุไว้ ๙ ประการ ได้แก่ มาตรา ๕๔ ระบุว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจหน้าที่ดำเนินกิจการภายในเขตองค์การบริหารส่วนจังหวัด ดังต่อไปนี้

๑) ตราข้อบัญญัติโดยไม่ขัดหรือแย้งต่อกฎหมาย

๒) จัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

^๒ ราชกิจจานุเบกษา, พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐ (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๔๖), หมวด ๔, มาตรา ๕๕, หน้า ๑๗.

- ๓) สนับสนุนสภาตำบลและราชการส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๔) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบลและราชการส่วนท้องถิ่นอื่น
- ๕) แบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและราชการส่วนท้องถิ่นอื่น
- ๖) อำนาจหน้าที่ของจังหวัดตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๔๙๘ เฉพาะภายในเขตสภาตำบล

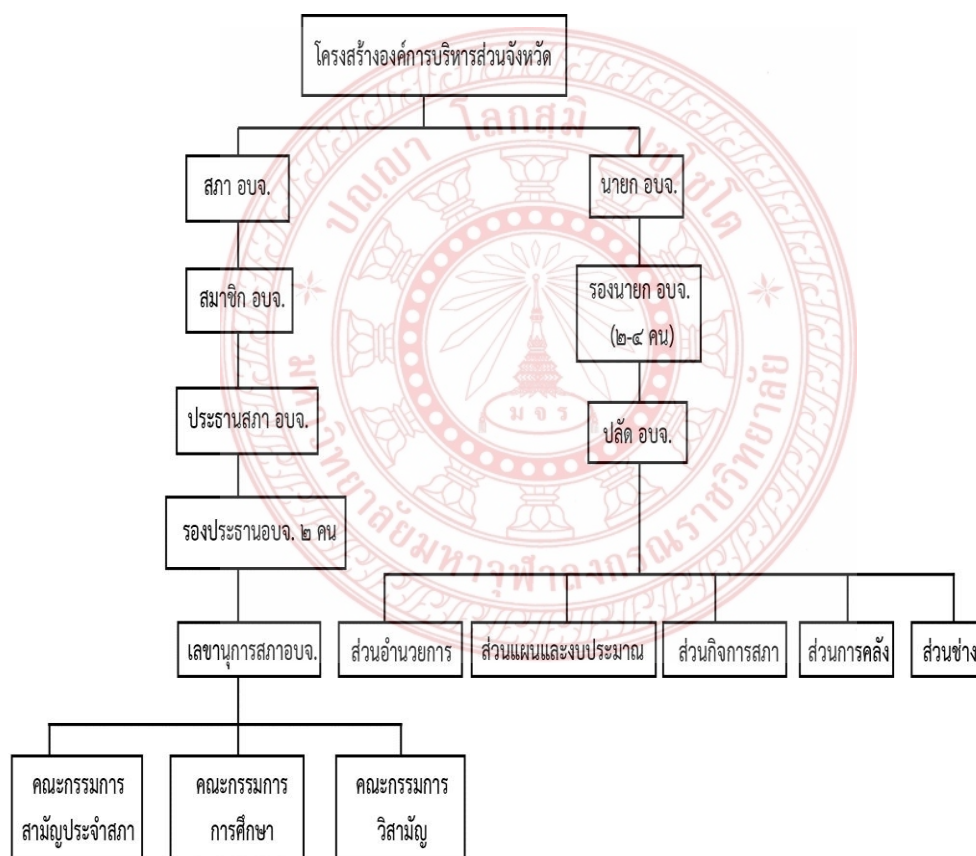
๗) คุ้มครอง ดุแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (๗ ทวิ) บำรุงรักษา ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๘) จัดทำกิจการใดๆ อันเป็นอำนาจหน้าที่ของราชการส่วนท้องถิ่นอื่นที่อยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนจังหวัด และกิจการนั้นเป็นการสมควรให้ราชการส่วนท้องถิ่นอื่นร่วมกันดำเนินการหรือให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดทำ ทั้งนี้ ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง และ ๙ จัดทำกิจการอื่นใดตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามมาตรา ๔๕ วรรค ๗ ระบุถึง การคุ้มครอง ดุแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มาตรา ๔๕/๑ ระบุว่า การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด การจัดทำงบประมาณ ในพระราชกฤษฎีกาว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖^๖ มาตรา ๘ วรรค ๓ ตอนหนึ่งระบุว่า ในกรณีที่ภารกิจใดจะมีผลกระทบต่อประชาชนส่วนราชการต้องดำเนินการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน หรือชี้แจงทำความเข้าใจเพื่อให้ประชาชนได้ตระหนักถึงประโยชน์ที่ส่วนรวมจะได้รับจากภารกิจนั้น ในพระราชบัญญัติ ได้กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น^๗ มาตรา ๑๗ ระบุว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง และในข้อ ๘ ระบุว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัดจะต้องส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐ มาตรา ๗๗ ระบุว่า ผู้ว่าราชการจังหวัดมีอำนาจกำกับดูแลการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ และระเบียบข้อบังคับของทางราชการ เพื่อการนี้ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดมีอำนาจสั่งสอบสวนข้อเท็จจริงหรือสั่งให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดชี้แจงแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดได้ ดังนั้น เมื่อองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจ

^๖ ราชกิจจานุเบกษา, พระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖, หมวด ๒, มาตรา ๘, วรรค ๓, หน้า ๗.

^๗ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, หมวด ๒, มาตรา ๑๗, หน้า ๗.

หน้าที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการจัดการสิ่งแวดล้อมในจังหวัดนั้น ๆ เพื่อป้องกันผลกระทบต่อประชาชน การดำเนินงานจึงต้องรับฟังความคิดเห็นของประชาชนให้สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริง และเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนโดยตรงนอกจากนี้ องค์การบริหารส่วนจังหวัดจะต้องถูกกำกับดูแลจากผู้ว่าราชการจังหวัดในการดำเนินงานต่าง ๆ หากไม่ปฏิบัติตามกฎหมายหรือจัดทำแผนการจัดการสิ่งแวดล้อมโดยประชาชนไม่มีส่วนร่วม ก็ถือได้ว่าจะต้องชี้แจงเหตุผลและจะถูกสอบสวนข้อเท็จจริงด้วย ดังนั้น การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการสิ่งแวดล้อมจึงเป็นหน้าที่โดยตรงขององค์การบริหารจังหวัดที่จะต้องให้ประชาชนเข้าร่วมในการวางแผน เข้าร่วมในการดำเนินงาน เข้าร่วมในการปรับปรุงพัฒนา และเข้าร่วมในการประเมินผลการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตามมีการกำหนดโครงสร้างองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ตาม พ.ร.บ.องค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ.๒๕๔๐) ดังแผนภาพที่ ๘



แผนภาพที่ ๘ แสดงโครงสร้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดตามพระราชบัญญัติ
องค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐^๕

^๕ ดูเพิ่มเติมในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐.

๒. รูปแบบการบริหารกิจการเทศบาลรูปแบบนายกเทศมนตรี

๑) สภาเทศบาล สภาเทศบาลเมืองค์ประกอบเช่นเดียวกับการบริหารกิจการเทศบาลรูปแบบคณะเทศมนตรี สำหรับอำนาจหน้าที่มีข้อแตกต่างจากการบริหารกิจการเทศบาลรูปแบบคณะเทศมนตรี บางประการดังนี้

๒) อำนาจในการตราเทศบัญญัติ ซึ่งมีผลใช้บังคับได้เฉพาะในเขตเทศบาลนั้นโดยสภาเทศบาลเป็นผู้มีอำนาจหน้าที่ในการตราเทศบัญญัติ โดยไม่ขัดหรือแย้งต่อตัวบทกฎหมาย

๓) อำนาจในการควบคุมฝ่ายบริหาร สภาเทศบาลมีอำนาจในการควบคุมคณะเทศมนตรีซึ่งเป็นฝ่ายบริหารให้ปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นตามระเบียบแบบแผนและนโยบายที่กำหนดไว้โดยมีมาตรการควบคุมที่สำคัญ ๔ ประการ คือ การแถลงนโยบายของนายกเทศมนตรีต่อสภาการตั้งกระทู้ถาม การเปิดอภิปราย และการอนุมัติงบประมาณประจำปี แต่เป็นการควบคุมไม่ได้เด็ดขาด กล่าวคือ ไม่มีการลงมติไม่ไว้วางใจนายกเทศมนตรี

๔) อำนาจในการแต่งตั้งคณะกรรมการของสภาเทศบาล เพื่อที่จะให้การดำเนินงานต่างๆ ของสภาเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สภาเทศบาลมีอำนาจที่จะตั้งคณะกรรมการเพื่อให้ปฏิบัติภารกิจที่มอบหมายให้ทำซึ่งคณะกรรมการที่สภาเทศบาลจะแต่งตั้ง ดังนี้สามารถจำแนกออกได้เป็น ๒ ประเภท คือ คณะกรรมการสามัญ เป็นคณะกรรมการที่ประกอบด้วยสมาชิกสภาเทศบาล และคณะกรรมการวิสามัญ เป็นคณะกรรมการที่ประกอบด้วยสมาชิกสภาเทศบาลหรือผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกที่ได้เป็นสมาชิก ซึ่งได้รับเลือกจากสภาเทศบาลเพื่อปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ ตามที่สภาเทศบาลมอบหมาย

๓. นายกเทศมนตรี การบริหารกิจการเทศบาลในรูปนายกเทศมนตรี ให้มีการเลือกตั้งนายกเทศมนตรีจำกัด ๑ คน โดยนายกเทศมนตรีสามารถแต่งตั้งรองนายกเทศมนตรีเป็นผู้ช่วยเหลือในการบริหารงานเทศบาล คือ เทศบาลตำบล ให้มีรองนายกเทศมนตรีได้ไม่เกิน ๒ คน เทศบาลเมือง ให้มีรองนายกเทศมนตรีได้ไม่เกิน ๓ คน และเทศบาลนคร ให้มีรองนายกเทศมนตรีได้ไม่เกิน ๔ คน นายกเทศมนตรีมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

๑) กำหนดนโยบายไม่ขัดต่อกฎหมายและรับผิดชอบในการบริหารราชการของเทศบาลให้เป็นที่ปฏิบัติตามกฎหมาย เทศบัญญัติ และนโยบาย

๒) สั่ง อนุญาต อนุมัติเกี่ยวกับราชการของเทศบาล

๓) แต่งตั้งและถอดถอนรองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรีและเลขานุการ

๔) วางระเบียบเพื่อให้งานของเทศบาลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

๕) รักษาการให้เป็นไปตามบัญญัติ

๖) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้และกฎหมายอื่น

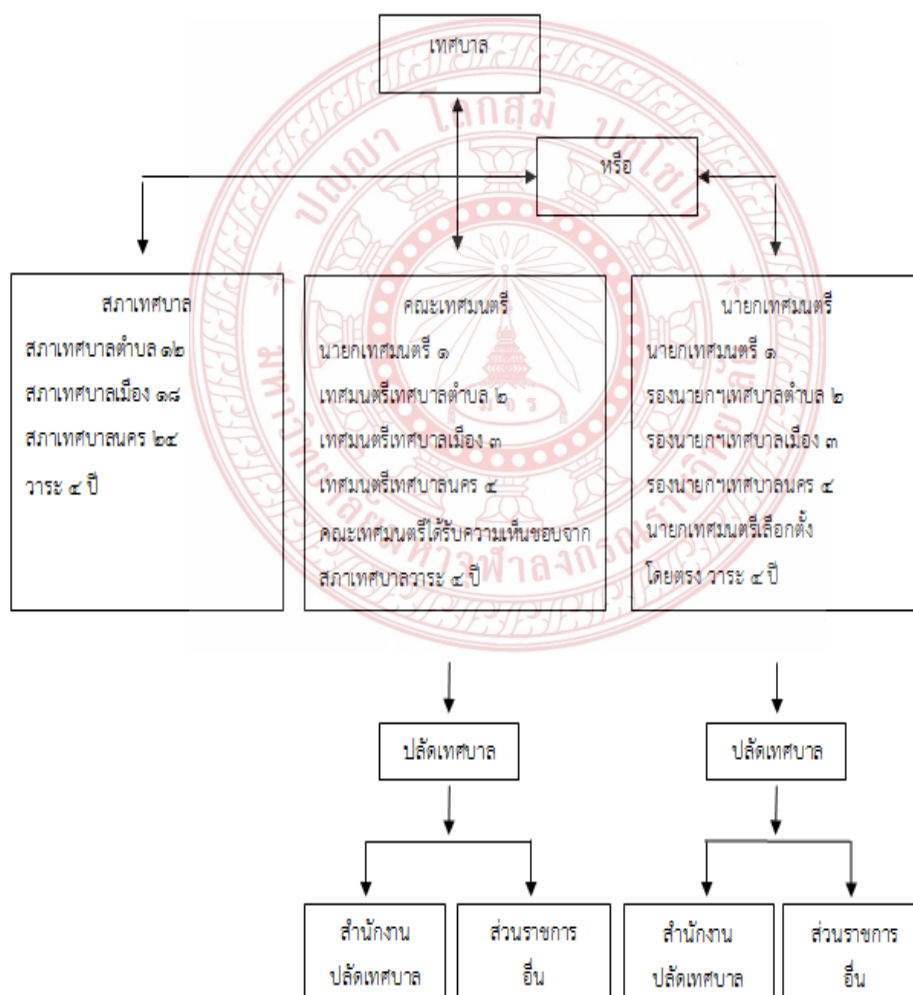
๔. นอกจากนี้นายกเทศมนตรียังมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

๔.๑ อำนาจหน้าที่ในการควบคุมดูแลและรับผิดชอบในการบริหารกิจการของเทศบาลตามที่กฎหมายเทศบาลและกฎหมายอื่นกำหนดไว้

๔.๒ อำนาจหน้าที่ในการเปรียบเทียบคดีที่ละเมิดต่อเทศบัญญัติโดยนายกเทศมนตรีคนใดคนหนึ่งมีอำนาจเปรียบเทียบในคดีที่มีการละเมิดต่อเทศบัญญัติได้และให้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา

๔.๓ อำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติการต่างๆ ตามกฎหมายว่าด้วยลักษณะปกครองท้องที่ เช่นเดียวกับกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในการปฏิบัติงานต่างๆ ในเขตเทศบาล ตามบทบัญญัติของกฎหมายลักษณะการปกครองท้องที่ หรือกฎหมายอื่นใดที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยพิจารณาเห็นสมควรไว้โดยกฎกระทรวง

สรุปตั้งโครงสร้างการบริหารเทศบาล ตาม พรบ.เทศบาล พ.ศ.๒๕๙๖ (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๕๒)



แผนภาพที่ ๙ แสดงโครงสร้างการบริหารเทศบาล ตาม พรบ.เทศบาล พ.ศ.๒๕๙๖

(แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๕๒)

๓. รูปแบบองค์การบริหารส่วนตำบล

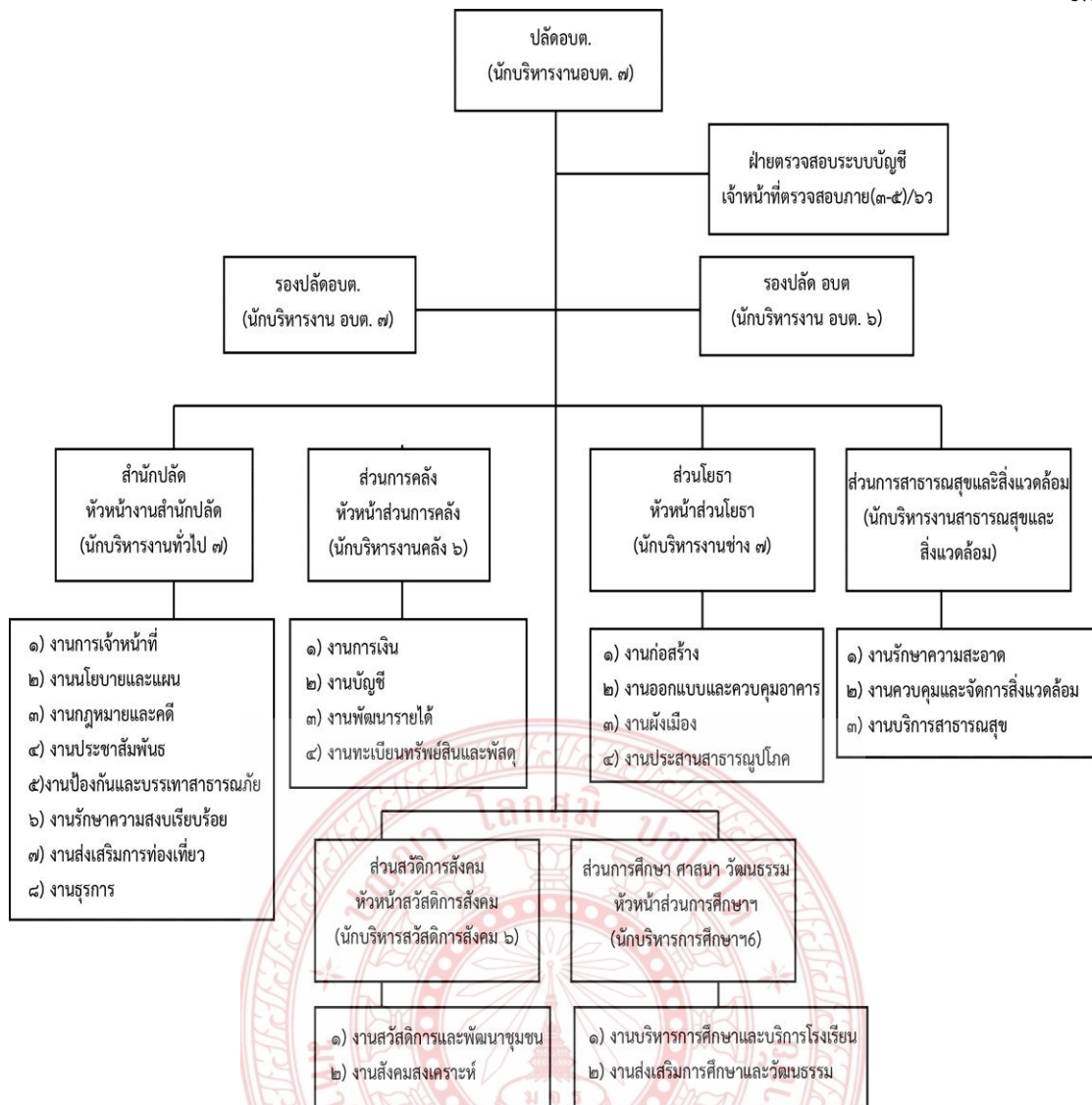
องค์การบริหารส่วนตำบล มีชื่ออย่างเป็นทางการว่า องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็น ราชการบริหารส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง ซึ่งจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒ โดยยกฐานะจากสภาตำบลที่มีรายได้โดยไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกันสามปีเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละหนึ่งแสนห้าหมื่นบาท^๖

องค์การบริหารส่วนตำบลจัดตั้งขึ้นโดยพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ เป็นกฎหมายที่ใช้จัดระเบียบการบริหารงานในตำแหน่งแทนประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๓๒๖ ลงวันที่ ๑๓ ธันวาคม นับตั้งแต่ พ.ร.บ. สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๓๗ ทำให้มีการปรับฐานะการบริหารงานในระดับตำบล โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงรูปแบบใหม่ของสภาตำบลทั่วประเทศออกเป็น ๒ รูปแบบ คือ รูปแบบสภาตำบล และรูปแบบองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่ง พระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๔๒)^๗ ได้บัญญัติถึงหลักเกณฑ์ในการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลไว้ในมาตรา ๔๐ ว่าสภาตำบลที่มีรายได้โดยไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกันสามปี เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละ ๖๐,๐๐๐ บาท หรือตามเกณฑ์รายได้เฉลี่ยของสภาตำบลที่ได้มีประกาศของกระทรวงมหาดไทยกำหนดไว้ อาจจัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลได้ การจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลให้ทำโดยประกาศของกระทรวงมหาดไทยที่ประกาศในราชกิจจานุเบกษาซึ่งจะต้องระบุชื่อและเขตขององค์การบริหารส่วนตำบลไว้ในประกาศด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลมีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่น ซึ่งนายอำเภอของแต่ละท้องที่ถือได้ว่าเป็นผู้ปกครององค์การบริหารส่วนตำบลย่อมมีอำนาจที่ว่าการควบคุมดูแลให้องค์การบริหารส่วนตำบลบริหารงานให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน นอกจากนี้ประชาชนในพื้นที่ย่อมมีสิทธิเพื่อขอเข้าดูข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการบริหารของกิจกรรม โครงการ และงบประมาณที่ใช้จ่ายไป ตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสาร^๘

^๖ สารานุกรมเสรี, องค์การบริหารส่วนตำบล, ณ. วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <http://th.wikipedia.org/wiki/องค์การบริหารส่วนตำบล>.

^๗ องค์การบริหารส่วนตำบล กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย, กฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับ องค์การบริหารส่วนตำบล (รวมฉบับแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.๒๕๔๒), (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อาสาฬหาคณาจารย์, ๒๕๔๒), หน้า ๑๐-๑๑.

^๘ ดูเพิ่มเติมใน “พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสาร พ.ศ.๒๕๔๐”, สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, ๒๕๕๒.



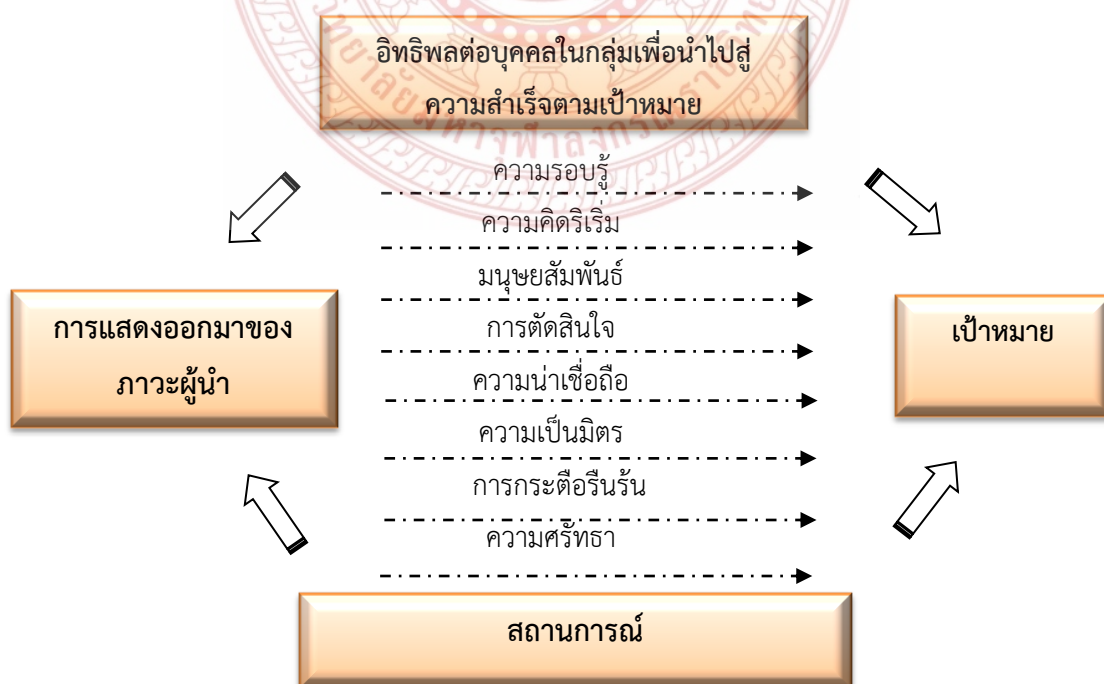
แผนภาพที่ ๑๐ แสดงโครงสร้างการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗

๔.๒ วิเคราะห์แนวคิดทฤษฎีหลักการภาวะผู้นำและผู้นำเชิงพุทธ

จากแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการ นักบริหารในเรื่องของการเป็นผู้นำเกิดขึ้นตามลักษณะแนวความคิดแตกต่างกัน ซึ่งนักวิชาการ นักบริหารเหล่านั้นได้เสนอแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับคำว่าผู้นำ และภาวะผู้นำ ดังที่กล่าวมานักวิชาการ ยังเสนอทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ โดยพิจารณาจากปัจจัย สำคัญ และจุดเน้นที่แตกต่างกันและทฤษฎีภาวะผู้นำเหล่านี้ มีอยู่มากมายในที่นี้จะเสนอเฉพาะทฤษฎี ที่เห็นว่า มีประโยชน์ต่อการวิจัยในครั้งนี้ ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ โดยมีพื้นฐานตั้งอยู่บนสมมติฐาน ต่างๆ ดังนี้

๔.๒.๑ วิเคราะห์แนวคิดทฤษฎีหลักการภาวะผู้นำ

“ผู้นำ” (Leaders) เป็นตัวบุคคลหรือกลุ่มบุคคล (Persons) ส่วน “ภาวะผู้นำ” (Leadership) นั้นเป็นสิ่งที่แสดงออกมา (Actions) จากบุคคลที่เป็นผู้นำอย่างเป็นทางการ ดังนั้นการจะเข้าใจ ความหมายของ “ผู้นำ” มักจะไม่เป็นปัญหามากนักทั้งนี้เพราะจะรู้ว่าใครเป็นผู้นำนั้นก็มักจะพิจารณา จากตำแหน่ง (Position) ของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลดังกล่าว คำว่าภาวะผู้นำ (Leadership) จึงเป็นปัจจัย ที่สำคัญยิ่งสำหรับความสำเร็จของผู้นำ หรือผู้นำ ภาวะผู้นำได้รับความสนใจและได้มีการศึกษามาเป็น เวลานาน ดังนั้นเพื่อเข้าใจคำว่า “ภาวะผู้นำ” ที่ขึ้นมีความสามารถด้านอิทธิพลต่อบุคคลในกลุ่มเพื่อนำ ไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย ใช้กระบวนการสั่งการ การมีอิทธิพลต่อผู้อื่น การมีปฏิสัมพันธ์โดย ถ่ายทอดแนวคิด การสื่อความหมาย หรือการติดต่อซึ่งกันและกันเพื่อไปสู่การปฏิบัติด้วยการชี้แนะ ผลักดัน ชักจูง จูงใจ หรือใช้อำนาจหน้าที่กระตุ้นให้หรือผู้ใต้บังคับบัญชา หรือกลุ่มคนบุคคลอื่นให้ความ ร่วมมือร่วมใจด้วยความเต็มใจด้วยความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน จนกระทั่งการดำเนินงาน บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้



แสดงภาพที่ ๑๑ แนวคิดทฤษฎีหลักการภาวะผู้นำ

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพในการวิจัยครั้งนี้/ผู้วิจัยสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ซึ่งเป็นบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ บุคคลสำคัญในพื้นที่จังหวัดสุราษฎร์ธานีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน ๑๐ คนโดยเฉพาะเจาะพื้นที่ละ ๑ คน ประกอบด้วย องค์กรการบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี เทศบาลตำบลท่าฉาง เทศบาลตำบลท่าทองใหม่ องค์กรการบริหารส่วนตำบลมะขามเตี้ย องค์กรการบริหารส่วนตำบลทุ่งเตา องค์กรการบริหารส่วนตำบลต้นยวน องค์กรการบริหารส่วนตำบลตำบลตะเคียนทอง องค์กรการบริหารส่วนตำบลตำบลเขาตอก องค์กรการบริหารส่วนตำบลตำบลตะกรบ และองค์กรการบริหารส่วนตำบลตำบลเลม็ดเพื่อตอบปัญหาการวิจัยให้กระจ่างชัดขึ้นตามรูปแบบการวิจัย

ผลการสัมภาษณ์บุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถแยกรายละเอียดได้ดังนี้

๑. ด้านความรู้ (Knowledge)

จากการสัมภาษณ์ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ปฏิบัติตามนโยบายและไม่ขัดต่อระเบียบคิดใคร่ครวญในการบริหารองค์กรต้องมีการแลกเปลี่ยนวิเคราะห์เหตุผลให้มากขึ้นตรงกับความเดือนร้อนของประชาชนให้ตรงจุด^๙ ผู้นำมีความรู้เข้าใจในการบริหารทรัพยากรบริหารเกิดประโยชน์สูงสุด มีความแม่นยำในระเบียบแก้ปัญหาได้อย่างมีเหตุผล ยึดระเบียบกฎหมายหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องเป็นเครื่องมือในการบริหารงานวิเคราะห์สถานการณ์ได้อย่างแม่นยำยึดประโยชน์ของส่วนรวมเป็นที่ตั้งและไม่ขัดต่อระเบียบกฎหมาย พัฒนาท้องถิ่น^{๑๐} ให้เจริญก้าวหน้าประชาชนมีความสุขบนพื้นฐานของการมีส่วนร่วมการจัดกิจกรรมทำให้เกิดความรู้งบประมาณเป็นของแผ่นดินควรใช้จ่ายอย่างคุ้มค่าเกิดประโยชน์ แก้ไขปัญหาของประชาชน^{๑๑} ยึดระเบียบกฎหมาย ตั้งใจมั่นในการปฏิบัติโดยต้องรักษาระบบแบบแผนของทางราชการเป็นสำคัญ

^๙ สัมภาษณ์ นางศรินฉัตร สมชาติ, ปลัดองค์กรการบริหารส่วนตำบลเลม็ด, ประสบการณ์ ๒๑ปี, เมื่อวันที่ ๑๙ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๑.

^{๑๐} สัมภาษณ์ นางสาวเจริญจิตต์ เพชรอนันตกุล, ปลัดองค์กรการบริหารส่วนตำบลทุ่งเตาใหม่, ประสบการณ์ ๒๐ ปี, เมื่อวันที่ ๑๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๑.

^{๑๑} สัมภาษณ์ นายพงษ์ศักดิ์ แสงจันทร์, นายกององค์กรการบริหารส่วนตำบลมะขามเตี้ย. ประสบการณ์ ๒๔ปี, และจำลิสตรี นิวัฒน์ แก้วประเสริฐ, ปลัดองค์กรการบริหารส่วนตำบลมะขามเตี้ย. ประสบการณ์ ๑๘ ปี, เมื่อวันที่ ๑๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๑.

รู้จักให้อภัย กล้ารับผิดชอบ รับผิดชอบ การรณรงค์ให้เกิดความรักความสามัคคี^{๑๒} ในหน่วยงานย่อมนำมาซึ่ง การเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี^{๑๓} ผู้นำต้องมีความสุจริตในการบริหารทรัพยากรทางการบริหารซึ่ง ประกอบด้วย งบประมาณ ทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรทางวัสดุอุปกรณ์และการจัดการ ยึดถือ กฎหมายและระเบียบเป็นแนวทางหรือเครื่องมือในการปฏิบัติงานสภาพแวดล้อมของครอบครัว^{๑๔} การบริหารทรัพยากรทางการบริหารต้องเป็นไประเบียบ กฎหมายนั้นๆ กำหนดไว้ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ กฎหมายระเบียบกำหนดโดยไม่กระทบต่อความต้องการของประชาชน รู้จักใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ในการวิเคราะห์งาน การมีส่วนร่วมทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การบริหารราชการจะต้องปฏิบัติ ภายใต้หลักธรรมาภิบาล^{๑๕} ประกอบด้วยหลักคุณธรรม หลักกฎหมาย หลักความคุ้มค่า หลักความ โปร่งใส หลักการตรวจสอบได้ หลักการมีส่วนร่วมและหลักความรับผิดชอบ การยึดระเบียบมากเกินไป ทำให้การแก้ปัญหาไม่ทันต่อเวลา ผู้นำต้องไม่โลภะ ต้องยึดหลักอุเบกขา คือการวางเฉยคิดว่าทรัพย์สิน ของส่วนรวมใช้ให้เกิดประโยชน์ ประหยัดมากที่สุดการปฏิบัติงานต้องเป็นไปตามกฎหมายกำหนด ผู้นำท้องถิ่นต้องมียุติธรรมในการแก้ไขปัญหาการวิเคราะห์และปฏิบัติงานอยู่บนฐานของเหตุและผล ภายใต้กรอบของกฎหมาย^{๑๖} การทำงานต้องทำตามระเบียบกฎหมาย การประชุมอบรม ทำให้มีการ เปลี่ยนแปลง การบริหารทรัพยากรของหน่วยงานภาครัฐต้องเป็นไปตามระเบียบที่กำหนดบริหาร องค์กรโดยมีความรู้เป็นพื้นฐานการศึกษาอบรมจะเป็นแบบแผน^{๑๗} ตัวอย่าง การบริหารทรัพยากร ทางการบริหารต้องมุ่งผลสัมฤทธิ์ยึดหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา การใช้ปัญญาเป็นเรื่องสำคัญใน การบริหารทรัพยากรการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ส่งผลให้เกิดองค์ความรู้ใหม่การศึกษาดูงานนำมา ซึ่งความรู้ใหม่ๆ ผู้นำไม่ควรตั้งโครงการต่างๆ เพื่อเป็นการเอื้อประโยชน์ให้พรรคพวกยึด

^{๑๒} สัมภาษณ์นายนภภา โสภา, นายกองค้การบริหารส่วนตำบลต้นยวน, ประสบการณ์ ๑๓ปี, เมื่อวันที่ ๑๑ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑.

^{๑๓} สัมภาษณ์ นายณรงค์ นิลเวศน์, นายกเทศบาลตำบลท่าฉาง, ประสบการณ์ ๑๘ ปี, เมื่อวันที่ ๑๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๑.

^{๑๔} สัมภาษณ์ นายสัญญา ไชยยศ, นายกองค้การบริหารส่วนตำบลเขาตอก, ประสบการณ์ ๑๖ ปี, เมื่อวันที่ ๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑.

^{๑๕} สัมภาษณ์ นายสมพงศ์ ยังอัน, นายกองค้การบริหารส่วนตำบลตะกรบ, ประสบการณ์ ๑๑ ปี, เมื่อวันที่ ๑๒ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๑.

^{๑๖} สัมภาษณ์นายทองศักดิ์ ทวีทอง, นายกองค้การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี. ประสบการณ์ ๒๑ ปี, เมื่อวันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑.

^{๑๗} สัมภาษณ์ นายเกรียงไกร กลับวิหค, รองนายกเทศมนตรีท่าทองใหม่. ประสบการณ์ ๑๙ ปี, เมื่อวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑.

หลักธรรมาภิบาล^{๑๘}ในการทำงานจะต้องบริหารคน บริหารเงิน บริหารเวลาและบริหารงาน ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ๓ ใช้หลักธรรมสัปปุริสธรรม ๗ ในการบริหารทรัพยากรบริหาร ทรัพยากรบริหารมีอยู่อย่างจำกัดต้องใช้ให้เกิดประโยชน์ ประหยัด คุ่มค่ามีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลความคุ้มค่าเชิงภารกิจของรัฐทรัพยากรบริหารควรใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ท้องถิ่นอย่างแท้จริงจริงๆ^{๑๙} แล้วบางคนอาจเถียงว่าเครื่องมือในการบริหารจัดการสมัยใหม่ซึ่งประกอบไปด้วยการวิเคราะห์ความผันแปรการวิเคราะห์หั่งบจ่ายลงทุนการจ่ายผลตอบแทนตามผลงานการวางแผนกลยุทธ์และสิ่งอื่นๆ อีกมากมายจัดได้ว่าเป็นหนึ่งในสิ่งประดิษฐ์การบริหารทรัพยากรขององค์กรต้องมีความรู้ในการจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพมากที่สุด^{๒๐} และมีผลต่อการร่วมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันเพื่อการอยู่รอดในสังคมโลกได้ อย่างไรก็ตามเนื่องจากยุคโลกาภิวัตน์นี้ได้มีการเปลี่ยนแปลงทางสิ่งแวดล้อมเทคโนโลยี การเคลื่อนย้ายทุน ความรู้การผลิตแรงงานไปทั่วทุกมุมโลกในลักษณะไร้พรมแดน

๒. ด้านความคิดริเริ่ม (Thinking)

จากการสัมภาษณ์ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่ามีทัศนคติคุณธรรมและค่านิยมสร้างสรรค์ ผู้นำที่ดีต้องรู้จัก รู้กว้าง รู้รอบ รู้ไกลตลอดถึงความเข้าใจต่อท้องถิ่น ผู้นำที่ดีต้องมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนในท้องถิ่น เช่นมีการพัฒนาถนนหนทางให้มีความเจริญครอบคลุมในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่รับผิดชอบ^{๒๑} มีความคิดริเริ่มทันสมัย ผู้นำต้องมีคุณลักษณะที่เรียกว่าวิสัยทัศน์ ผู้นำต้องกำหนดเป้าหมายการพัฒนา ผู้นำต้องมีการจัดการสิ่งแวดล้อมการบริหารการปกครองเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกล ไปให้ถึง โดยมีความพยายาม ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ซึ่งเปรียบเสมือนเรือที่มีหางเสือ ท้องถิ่นต้องมีนวัตกรรม สังคมยุคใหม่เป็นสังคมดิจิทัล ผู้นำต้องคิดสิ่งใหม่ๆ ที่เกิดประโยชน์ต่อสังคม/ประชาชนต้องมีการแก้ไขปัญหาได้ในทุกเรื่อง ผู้นำต้องมีเทคโนโลยี การบริหารต้องใช้หลักการสมัยใหม่ การกำหนดมาตรการในคัตสรรคน ต้อง

^{๑๘} สัมภาษณ์ นายธีรวิทย์ สุทนต์, นายองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง, ประสบการณ์ ๑๖ ปี, และนายกิตติศักดิ์ สุวรรณจันทร์, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง, ประสบการณ์ ๒๑ ปี, เมื่อวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑.

^{๑๙} สัมภาษณ์ นายสัญญา ไชยยศ, นายองค์การบริหารส่วนตำบลเขาตอก, ประสบการณ์ ๑๖ ปี, เมื่อวันที่ ๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑.

^{๒๐} สัมภาษณ์นายนบภา โสภา, นายองค์การบริหารส่วนตำบลต้นยวน, ประสบการณ์ ๑๗ปี, เมื่อวันที่ ๑๑ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑.

^{๒๑} สัมภาษณ์ นางสาวเจริญจิตต์ เพชรอนันตกุล, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเตาใหม่, ประสบการณ์ ๒๐ ปี, เมื่อวันที่ ๑๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๑.

แลกเปลี่ยนวิเคราะห์เหตุผลให้มากขึ้น ผู้นำที่ดีต้องต้องรอบรู้และมีข้อมูลที่ทันสมัย^{๒๒} มีความรู้ที่ทันสมัย และเป็นวิทยาศาสตร์ต้องทำองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ มีการพัฒนาตนเองเรียนรู้ตลอดเวลา การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานให้มีคุณภาพ มีมาตรฐาน มีจรรยาบรรณขององค์การ มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องให้ทันต่อโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาไม่หยุดนิ่งและมีการเรียนรู้ตลอดเวลานำประสบการณ์ที่มีอยู่ไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับท้องถิ่นอื่นหรือหน่วยงานสถาบันอื่นๆ^{๒๓} ที่มีสภาพทางภูมิศาสตร์ใกล้เคียงกันและนำสิ่งที่ดีๆมาประยุกต์กับท้องถิ่นตนเองมีการเรียนรู้ตลอดเวลาเพื่อให้ทันข้อมูลโลกแห่งการเปลี่ยนแปลง ต้องพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาและต่อเนื่องไม่หยุดนิ่งอยู่กับที่ ต้องมีการพัฒนาตนเองให้รู้เท่าทันต่อกระแสโลกาภิวัตน์^{๒๔} ต้องมีการพัฒนาตนเอง องค์การ และชุมชนเพื่อเป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตของคนในท้องถิ่นให้มีสุขภาพที่ดีต้องมีความซื่อสัตย์สุจริตต่อตนเองและผู้อื่น^{๒๕} การบริหารงานต้องใช้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ควบคู่กับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเป็นสำคัญ มีความซื่อสัตย์ต่อตนเอง หน้าที่การงานผู้นำจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านความซื่อสัตย์สุจริต ต้องมีความสุจริตเป็นที่ตั้ง เช่นสร้างภูมิคุ้มกัน คุณลักษณะที่ดีของผู้นำต้องมีความซื่อสัตย์สุจริต ความมีจิตสำนึกดี ซื่อสัตย์ การประพฤติปฏิบัติหรือแนวทางการปฏิบัติที่ดีงาม มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความรับผิดชอบในหน้าที่ โปร่งใส ต้องมีความซื่อสัตย์ต่อประชาชน^{๒๖} ต้องมีความสุจริตและเที่ยงธรรมมีหิริโอตตปปะคือมีความละอายเกรงกลัวต่อบาป^{๒๗} ต้องมีความซื่อสัตย์ สุจริต จริ่งใจ ต่อประชาชนรักษาคำมั่นสัญญา ความซื่อสัตย์หมายถึงการกระทำหรือการแสดงออกทางพฤติกรรมที่เหมาะสม ซื่อสัตย์สุจริต

^{๒๒} สัมภาษณ์ นางศรีณฉัตร สมชาติ, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเสม็ด, ประสบการณ์ ๒๑ปี, เมื่อวันที่ ๑๙ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๑.

^{๒๓} สัมภาษณ์ นายเกรียงไกร กลับวิหค, รองนายกเทศมนตรีท่าทองใหม่. ประสบการณ์ ๑๙ ปี, เมื่อวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑.

^{๒๔} สัมภาษณ์นายทองศักดิ์ ทวีทอง, นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี. ประสบการณ์ ๒๑ ปี, เมื่อวันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑.

^{๒๕} สัมภาษณ์ นายสัญญา ไชยยศ, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาตอก, ประสบการณ์ ๑๖ ปี, เมื่อวันที่ ๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑.

^{๒๖} สัมภาษณ์ นายพงษ์ศักดิ์ แสงจันทร์, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมะขามเดี่ยวประสบการณ์ ๒๔ปี, และจำลิตตรี นิวัฒน์ แก้วประเสริฐ, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลมะขามเดี่ยวประสบการณ์ ๑๘ ปี, เมื่อวันที่ ๑๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๑.

^{๒๗} สัมภาษณ์ นายสมพงศ์ ยังอัน, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบ, ประสบการณ์ ๑๑ ปี, เมื่อวันที่ ๑๒ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๑.

จริงใจอดทนต่อความยากลำบากเพื่อให้ประชาชนอยู่ดี^{๒๘} ก็นดีมีการดำเนินชีวิตด้วยความพอเพียงตามหลักปรัชญาของพระเจ้าแผ่นดินรัชกาลที่ ๙ ความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่ต่อแผ่นดินต่อประชาชนต่อพระพุทธศาสนา

๓. ด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Relationship)

จากการสัมภาษณ์ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า มีความมั่นใจในตนเองแต่อ่อนโยนบางขณะมีมนุษยสัมพันธ์ดีสามารถควบคุมอารมณ์ได้^{๒๙} ต้องแต่งกายเรียบร้อยพูดจาสุภาพมีมนุษยสัมพันธ์ดี มีการวางตัวเหมาะสม มีมนุษยสัมพันธ์ดี สุขภาพดี การมีมนุษยสัมพันธ์การเป็นผู้มีจริยาที่ดี^{๓๐} ทั้งการแต่งกาย การพูดจา การแสดงออกทั้งทางกายจริยา วจีจริยา มโนจริยา ให้เหมาะสมกับกาลเทศะ ผู้นำต้องแต่งกายสุภาพ เรียบร้อยเป็นผู้ตั้งมั่นอยู่ในจริยธรรม ผู้นำมีมนุษยสัมพันธ์ดีน่าเชื่อถือศรัทธา^{๓๑} มีความกล้าหาญ รอบคอบในการตัดสินใจและตัดสินใจอยู่บนพื้นฐานของความถูกต้องเป็นธรรม มีมนุษยสัมพันธ์ดีน่าเชื่อถือ^{๓๒} มีความรอบรู้ในเรื่องที่จะตัดสินใจและรับผิดชอบในสิ่งที่กระทำลงไป มีบุคลิกน่าเลื่อมใส มีความรู้ ภูมิธรรม ภูมิฐาน หลักการครองตนประกอบด้วยเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความเป็นผู้นำผู้นำต้องม้องค์ความรู้ พฤติกรรมเดิมมีผ่อนคลายเป็นบ้างตามโอกาสมีมนุษยสัมพันธ์ดี^{๓๓} ต้องแต่งกายดี ผู้นำต้องปฏิบัติดีมีศีลธรรม การเป็นคนดีมีศีลธรรม การยึดมั่นหลักจริยธรรมการเป็นแบบอย่างที่ดีมีมนุษยสัมพันธ์การปฏิบัติตนมีความเมตตา วาจาสุภาพมีความมั่นใจในตนเองสามารถควบคุมอารมณ์ได้ไม่ทุจริตต่อ

^{๒๘} สัมภาษณ์ นายธีรวิทย์ สุทนต์, นายกองค้การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง, ประสบการณ์ ๑๖ ปี, และนายกิตติศักดิ์ สุวรรณจันทร์, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง, ประสบการณ์ ๒๑ ปี, เมื่อวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑.

^{๒๙} สัมภาษณ์นายนบภา โสภา, นายกองค้การบริหารส่วนตำบลต้นยวน, ประสบการณ์ ๑๗ปี, เมื่อวันที่ ๑๑ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑.

^{๓๐} สัมภาษณ์ นางศรีณฉัตร สมชาติ, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเสม็ด, ประสบการณ์ ๒๑ปี, เมื่อวันที่ ๑๙ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๑.

^{๓๑} สัมภาษณ์นายทองศักดิ์ ทวีทอง, นายกองค้การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี. ประสบการณ์ ๒๑ ปี, เมื่อวันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑.

^{๓๒} สัมภาษณ์ นายธีรวิทย์ สุทนต์, นายกองค้การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง, ประสบการณ์ ๑๖ ปี, และนายกิตติศักดิ์ สุวรรณจันทร์, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง, ประสบการณ์ ๒๑ ปี, เมื่อวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑.

^{๓๓} สัมภาษณ์ นายสมพงศ์ ยังอัน, นายกองค้การบริหารส่วนตำบลตะกรบ, ประสบการณ์ ๑๑ ปี, เมื่อวันที่ ๑๒ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๑.

หน้าที่^{๓๔} เชื่อมั่นในการตัดสินใจมีความรับผิดชอบพร้อมจะช่วยเหลือแก้ไขปัญหาให้ประชาชนมีความสามารถในการตัดสินใจมีความมุ่งมั่นในการทำงานมีภาวะผู้นำสูงมีความเป็นมืออาชีพ^{๓๕}ในการทำงานมีความกล้าหาญ รอบคอบในการตัดสินใจมีความเชื่อมั่นในสิ่งที่กระทำมีองค์ความรู้การดำเนินชีวิตอย่างมีสติมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น การเลือกตั้งทำให้ผู้นำแบ่งเป็นฝ่ายมีเมตตา กรุณาในสิ่งที่ทำ^{๓๖}

๔. การตัดสินใจ (Decision making)

จากการสัมภาษณ์ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่ามีอำนาจในการจัดสรรงบประมาณ คิดวิเคราะห์ก่อนมีการตัดสินใจ วิเคราะห์เหตุและผลก่อนตัดสินใจ มีความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสิ่งที่เกิดขึ้นร่วมกัน^{๓๗} มีความกล้าหาญในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ มีอำนาจในการสั่งการ^{๓๘} มีความกล้าหาญในการตัดสินใจบนพื้นฐานความถูกต้อง วิเคราะห์สถานการณ์ได้ใกล้เคียงที่สุดการแก้ไขปัญหาเข้าถึงท้องถิ่นเป็นหลักตัดสินใจช้าหรือไม่ตัดสินใจ ยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นที่ตั้งการไม่กระทบต่อท้องถิ่น มีความกล้าหาญในการตัดสินใจเพื่อประโยชน์ของประชาชนตัดสินใจแก้ปัญหาอย่างเป็นกระบวนการตัดสินใจแก้ปัญหาเฉพาะได้อย่างเป็นระบบ ผู้นำมีการแก้ไขปัญหาบนพื้นฐานของแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ^{๓๙} การตัดสินใจภายใต้การป้องกันการผิดพลาดอันเป็นการรองรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาตัดสินใจภายใต้กรอบของระเบียบกฎหมาย^{๔๐} ตัดสินใจด้วยความเสมอภาคเป็นธรรมตัดสินใจตามหลักจริยธรรมแก้ไข

^{๓๔} สัมภาษณ์ นายพงษ์ศักดิ์ แสงจันทร์, นายกองค้การบริหารส่วนตำบลมะขามเตี้ยประสบการณ์ ๒๔ ปี, และจำลิบตรี นิวัฒน์ แก้วประเสริฐ, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลมะขามเตี้ยประสบการณ์ ๑๘ ปี, เมื่อวันที่ ๑๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๑.

^{๓๕} สัมภาษณ์ นายสัญญา ไชยยศ, นายกองค้การบริหารส่วนตำบลเขาตอก, ประสบการณ์ ๑๖ ปี, เมื่อวันที่ ๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑.

^{๓๖} สัมภาษณ์ นายเกรียงไกร กลับวิหค, รองนายกเทศมนตรีท่าทองใหม่, ประสบการณ์ ๑๙ ปี, เมื่อวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑.

^{๓๗} สัมภาษณ์ นายสมพงษ์ ยังอัน, นายกองค้การบริหารส่วนตำบลตะกรบ, ประสบการณ์ ๑๑ ปี, เมื่อวันที่ ๑๒ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๑.

^{๓๘} สัมภาษณ์ นายณรงค์ นิลเวศน์, นายกเทศบาลตำบลท่าฉาง,ประสบการณ์ ๑๘ ปี เมื่อวันที่ ๑๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๑.

^{๓๙} สัมภาษณ์ นายสัญญา ไชยยศ, นายกองค้การบริหารส่วนตำบลเขาตอก, ประสบการณ์ ๑๖ ปี, เมื่อวันที่ ๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑.

^{๔๐} สัมภาษณ์ นายธีรวิทย์ สุทนต์, นายกองค้การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง, ประสบการณ์ ๑๖ ปี ,และนายกิตติศักดิ์ สุวรรณจันทร์, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง, ประสบการณ์ ๒๑ ปี, เมื่อวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑.

ปัญหาโดยยี่ตรงเปรียบเทียบความจริงของเหตุการณ์ที่ปรากฏและไม่ขัดต่อวัฒนธรรมพื้นถิ่น^{๔๑} ตัดสินใจเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมผู้นำตัดสินใจคำนึงถึงประโยชน์ขององค์การส่วนรวมองค์การผู้นำต้องมีความมุ่งมั่นมีความกล้าหาญในการกระทำที่ถูกต้องมีความรอบคอบใคร่ครวญในการตัดสินใจการแก้ไขปัญหบนพื้นฐานของการมีส่วนร่วมและกฎหมายที่เรียกว่าหลักนิติธรรมเพื่อกำหนดเป็นบรรทัดฐานของการบริหารงาน สามารถแก้ปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์^{๔๒} ผู้นำมีการตัดสินใจภายใต้ระเบียบที่กำหนดการตัดสินใจยึดความถูกต้องตามกำหนดกรอบของกฎหมายเป็นบทบาทหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดกล้าที่จะตัดสินใจด้วยรวดเร็วและถูกต้องการแก้ไขปัญหายอยู่บนพื้นฐานของระเบียบข้อบังคับที่กรมกำหนดตัดสินเพื่อท้องถิ่นและส่วนรวมตัดสินใจเพื่อส่วนรวมชุมชนตัดสินภายใต้อุดมการณ์^{๔๓} ผู้นำตัดสินใจบนพื้นฐานของความถูกต้องตามระเบียบกำหนดมีภาระเป็นมืออาชีพในการตัดสินใจการแก้ไขปัญหายอยู่บนในหลักของการอ้อมยอม^{๔๔} มีความกล้าหาญในการตัดสินใจรับผิดชอบสิ่งที่สั่งการการตัดสินใจบนพื้นฐานของความโปร่งใส ใช้หลักรัฐศาสตร์ในการแก้ไขปัญหา การตัดสินใจอยู่ในกรอบของระเบียบ ตัดสินใจตามหลักของศาสนาใช้ความโอบอ้อมอารีเป็นฐานในการแก้ไขปัญหา^{๔๕} มีความกล้าหาญในการตัดสินใจรับผิดชอบต่อสิ่งที่ได้ตัดสินใจลงไปบนพื้นฐานของระเบียบกฎหมายเพื่อสนองต่อความต้องการของประชาชน^{๔๖} ด้วยความรวดเร็วตามสถานการณ์การแก้ไขปัญหายอยู่บนพื้นฐานของเหตุการณ์ในขณะนั้น การแก้ไขปัญหามีกระบวนการเหตุและผล

^{๔๑} สัมภาษณ์นายทงศักดิ์ ทวีทอง, นายกองค้การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี, ประสบการณ์ ๒๑ ปี, เมื่อวันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑.

^{๔๒} สัมภาษณ์ นายพงษ์ศักดิ์ แสงจันทร์, นายกองค้การบริหารส่วนตำบลมะขามเตี้ยประสบการณ์ ๒๔ ปี, และจำสิบตรี นิวัฒน์ แก้วประเสริฐ, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลมะขามเตี้ยประสบการณ์ ๑๘ ปี, เมื่อวันที่ ๑๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๑.

^{๔๓} สัมภาษณ์ นายธีรวิทย์ สุทธนุ่น, นายกองค้การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง, ประสบการณ์ ๑๖ ปี, และนายกิตติศักดิ์ สุวรรณจันทร์, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง, ประสบการณ์ ๒๑ ปี, เมื่อวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑.

^{๔๔} สัมภาษณ์ นายสัญญา ไชยยศ, นายกองค้การบริหารส่วนตำบลเขาคอก, ประสบการณ์ ๑๖ ปี, เมื่อวันที่ ๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑.

^{๔๕} สัมภาษณ์ นางสาวเจริญจิตต์ เพชรอนันตกุล, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเตาใหม่, ประสบการณ์ ๒๐ ปี, เมื่อวันที่ ๑๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๑.

^{๔๖} สัมภาษณ์ นายเกรียงไกร กลั้ววิหค, รองนายกเทศมนตรีท่าทองใหม่, ประสบการณ์ ๑๔ ปี, เมื่อวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑.

๕. ความน่าเชื่อถือ (Reliability)

จากการสัมภาษณ์ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ผู้นำต้องมีจริยธรรม มีการให้รางวัลแก่ผู้กระทำความดีจัดบริหารองค์กรแบบมีอาชีพ ผู้นำยื่นหยัดบริหารงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตนมีจิตสาธารณะผู้นำที่ดีต้องไม่อคติไม่ลำเอียง^{๔๗} เพราะความซิงหรือความรักแสดงน้ำใจแก่เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชามีการวิเคราะห์ปัญหาอย่างรอบด้านผู้นำต้องพรหมวิหารธรรม^{๔๘} ส่งเสริมให้เข้าอบรมเรื่องความก้าวหน้าของอาชีพใช้ทรัพยากรบริหารอย่างประหยัด คุ่มค้ำมีอำนาจในการกำหนดนโยบายเพื่อส่งเสริมให้ประชาชนมีรายได้^{๔๙} ผู้บริหารต้องปฏิบัติดีมีศีลธรรมผู้นำต้องมีหลักธรรมในการบริหาร ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการศึกษาเพิ่มเติมยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นที่ตั้ง ผู้นำต้องแสดงออกถึงหลักธรรมในศาสนาของตนเอง ผู้นำต้องมีธรรมะ รู้จักระงับโทสะ โมหะอย่างมีสติและมีเหตุผล คำสั่งต้องชัดเจนบนพื้นฐานของความถูกต้องของกฎหมายบ้านเมือง ผู้นำต้องยึดมั่นหลักคุณธรรมจริยธรรมทางศาสนา มีความตั้งใจที่จะส่งเสริมพุทธจริยธรรม มีความเป็นอิสระทางความคิดเพื่อพัฒนาท้องถิ่นผู้นำต้องเป็นแบบอย่างที่ดีงามผู้นำต้องมีค่านิยมที่ดีงามประกาศให้ทราบทั่วถึงเป็นการยกย่องคนดีและเป็นแบบอย่างแก่นุชนรุ่นหลังและคนทั่วไป^{๕๐} ผู้นำต้องปฏิบัติในกรอบของจริยธรรมผู้นำต้องมีคุณธรรมใช้หลักการมีส่วนร่วมในการบริหารงานเป็นผู้มีความคิดริเริ่มในสิ่งใหม่ๆ ผู้นำมีอำนาจในการกำหนดนโยบายที่เกิดประโยชน์ต่อประชาชนผู้นำต้องมีธรรมะตามหลักพระพุทธศาสนา ผู้นำต้องต้องมีความเป็นมีอาชีพ ผู้นำมาจากการเลือกตั้งและท้องถิ่นเป็นนิติบุคคลผู้นำต้องนำหลักพุทธจริยธรรมมาใช้ในองค์กร^{๕๑} มีการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความเข้าใจในการบริหารราชการผู้นำต้องมีจริยธรรมที่ดีผู้นำต้องทำงานตามบทบัญญัติของกฎหมายซึ่งการทำบทบาทหน้าที่ดังกล่าวจะต้องเกิดความเป็นธรรมเป็นไป

^{๔๗} สัมภาษณ์นายทองศักดิ์ ทวีทอง, นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี, ประสพการณ์ ๒๑ ปี, เมื่อวันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑.

^{๔๘} สัมภาษณ์ นายธีรวิทย์ สุทธนุ่น, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง, ประสพการณ์ ๑๖ ปี, และนายกิตติศักดิ์ สุวรรณจันทร์, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง, ประสพการณ์ ๒๑ ปี, เมื่อวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑.

^{๔๙} สัมภาษณ์ นายพงษ์ศักดิ์ แสงจันทร์, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมะขามเตี้ยประสพการณ์ ๒๔ปี, และจำสิบตรี นิวัฒน์ แก้วประเสริฐ, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลมะขามเตี้ยประสพการณ์ ๑๘ ปี, เมื่อวันที่ ๑๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๑.

^{๕๐} สัมภาษณ์นายนบภา โสภา, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลต้นยวน, ประสพการณ์ ๑๗ปี, เมื่อวันที่ ๑๑ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑.

^{๕๑} สัมภาษณ์ นายณรงค์ นิลเวศน์, นายกเทศบาลตำบลท่าฉาง, ประสพการณ์ ๑๘ ปี เมื่อวันที่ ๑๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๑.

ด้วยความถูกต้องและมีคุณธรรมมีความเป็นกัลยาณมิตร^{๕๒} ผู้นำสามารถเอื้อประโยชน์ให้ตนเองและพวกพ้องได้ผู้นำต้องมีพรหมวิหารธรรม ขรวาสาธรรมหลักไตรลักษณ์ ให้ผลตอบแทนที่คุ้มค่าแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำท้องถิ่นต้องมีประสบการณ์และความเป็นมืออาชีพมีความตระหนักถึงประชาชนและการมีส่วนร่วม ผู้นำต้องใช้หลักภาวนามัย สังคหะวัตถุ อธิติบาท อริยสัจ รู้จักใช้ภาวะแห่งปัญญา โนมน้ำจิตใจมีความอิสระในการปกครองผู้นำต้องใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเป็นเครื่องมือในการบริหารองค์กร ต้องมีความชำนาญในการบริหารและรอบรู้มีความอิสระในการกำหนดนโยบาย ผู้นำต้องยึดหลักธรรมและหลักธรรมาภิบาล^{๕๓} เป็นเครื่องมือในการบริหารงานมีความเป็นมืออาชีพในการบริหารงานพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความรู้พร้อมที่จะรับมือได้ทุกสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาพร้อมวิเคราะห์ปัญหาและช่วยเหลือเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาเดือดร้อนมีความเป็นผู้นำมืออาชีพ ผู้นำมีการกำหนดนโยบายเอง

๖. ด้านความเป็นมิตร (Friendship)

จากการสัมภาษณ์ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่าให้พนักงานในองค์กรมีความสามัคคี ใช้อำนาจหน้าที่อย่างเหมาะสม ส่งเสริมจริยธรรมให้ตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชา มีความจริงใจบริสุทธิ์ใจต่อผู้ร่วมงาน ผู้นำมีศิลปะในการครองใจคน^{๕๔} รู้จักบริหารความขัดแย้งระหว่างบุคคลบริหารงานให้ทุกคนในองค์กรมีความสุข ผู้นำต้องมีพรหมวิหารธรรม^{๕๕} ผู้นำท้องถิ่นจะต้องยึดถือปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างดียิ่งเป็นที่ยอมรับในองค์กรรู้จักใช้คนให้เหมาะสมกับงานตั้งกติกาเพื่อผลประโยชน์ของตนเองและพวกพ้อง^{๕๖} ผู้นำรู้จักอะไรควร อะไรไม่ควร ผู้นำต้องมีศีลและใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเป็นเครื่องมือในการบริหารให้งานมีประสิทธิภาพเช่นหลักพรหมวิหารธรรม

^{๕๒} สัมภาษณ์ นายสัญญา ไชยยศ, นายกองค้การบริหารส่วนตำบลเขาตอก, ประสบการณ์ ๑๖ ปี, เมื่อวันที่ ๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑.

^{๕๓} สัมภาษณ์ นายสมพงษ์ ยังอัน, นายกองค้การบริหารส่วนตำบลตะกรบ, ประสบการณ์ ๑๑ ปี, เมื่อวันที่ ๑๒ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๑.

^{๕๔} สัมภาษณ์ นายสมพงษ์ ยังอัน, นายกองค้การบริหารส่วนตำบลตะกรบ, ประสบการณ์ ๑๑ ปี, เมื่อวันที่ ๑๒ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๑.

^{๕๕} สัมภาษณ์ นายธีรวิทย์ สุทธนุ่น, นายกองค้การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง, ประสบการณ์ ๑๖ ปี, และนายกิตติศักดิ์ สุวรรณจันทร์, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง, ประสบการณ์ ๒๑ ปี, เมื่อวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑.

^{๕๖} สัมภาษณ์ นางศรีณฉัตร สมชาติ, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเลม็ด, ประสบการณ์ ๒๑ปี, เมื่อวันที่ ๑๙ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๑.

บริหารงานตามที่กฎหมายกำหนดมีคุณธรรมในเรื่องของพรหมวิหารธรรม^{๕๗} การนำหลักธรรมคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้ามาประยุกต์ใช้ในการบริหารองค์กรผู้นำต้องมีความอดทนผู้นำมีความรับผิดชอบปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างถูกต้องและยุติธรรมไม่เลือกที่รักมักที่ชัง ผู้นำต้องมีปียวจา รู้ว่าสิ่งใดถูกสิ่งใดผิด ผู้นำต้องมีจริยธรรม ปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายกำหนด มีการให้รางวัลแก่ผู้กระทำความดีตรงไปตรงมาแต่มีความเมตตา^{๕๘} ผู้นำมีจริยธรรมเข้าถึงเข้าได้ง่ายๆ ในฐานะใกล้ชิดประชาชนควรมีจริยธรรมเอาใจใส่ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติตามระเบียบของท้องถิ่น^{๕๙} มีการสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา พัฒนาจิตใจของตนเองเพื่อให้มีสมาธิหนักแน่นมั่นคงสุขุมรอบคอบ มีความรับผิดชอบต่องานในตำแหน่ง เอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา^{๖๐} ให้ทุกคนมีความสุขในการทำงานใช้สังคหวัตถุ๔ ใช้หลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานใช้หลักทศพิธราชธรรมในการปกครองซึ่งการปกครองบ้านเมืองเป็นเรื่องใหญ่ต้องอาศัยคุณสมบัตินิสบวรณทั้งเก่งและดี เอาเก่งอย่างเดียว ประเด็ยวก็โงงเอาดีอย่างเดียวก็แก้ปัญหาชักช้า แต่ถ้าหากคนสมบวรณแบบไม่ได้การได้คนปกครอง^{๖๑} อาจจะเข็องเข้าไปข้างก็ยงคึกกว่าคนฉลาดปราดเปรียวแต่ขี้โงง เอาใจใส่หมั่นถามความเป็นอยู่ให้ความช่วยเหลือ รู้จักปฏิบัติต่อกันด้วยดี มีสุขภาพจิตที่ดี หลักการครองงาน จิตตะ ความเอาใจใส่ในงาน มีความเมตตากรุณา มีความเป็นกันเอง มีระบบที่เอื้อต่อการบริหาร ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก^{๖๒} จูงใจให้ผู้ใต้บังคับช้ญชาคล้อยตามได้ หากผู้ใดที่เป็นผู้ใต้บังคับช้ญชาไม่ทำตามจะไม่เจริญก้าวหน้าคือเมตตา

^{๕๗} สัมภาษณ์ นายเกรียงไกร กลั้ววิหค, รองนายกเทศมนตรีท่าทองใหม่, ประสบการณ์ ๑๔ ปี, เมื่อวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑.

^{๕๘} สัมภาษณ์ นายสัญญา ไชยยศ, นายกองค้การบริหารส่วนตำบลเขาตอก, ประสบการณ์ ๑๖ ปี, เมื่อวันที่ ๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑.

^{๕๙} สัมภาษณ์ นายพงษ์ศักดิ์ แสงจันทร์, นายกองค้การบริหารส่วนตำบลมะขามเตี้ยประสบการณ์ ๒๔ปี, และจำลิบตรี นิวัฒน์ แก้วประเสริฐ, ปลัดคองค้การบริหารส่วนตำบลมะขามเตี้ยประสบการณ์ ๑๘ ปี, เมื่อวันที่ ๑๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๑.

^{๖๐} สัมภาษณ์นายนบภา โสภา, นายกองค้การบริหารส่วนตำบลต้นยวน, ประสบการณ์ ๑๗ปี, เมื่อวันที่ ๑๑ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑.

^{๖๑} สัมภาษณ์นายทงศักดิ์ ทวีทอง, นายกองค้การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี, ประสบการณ์ ๒๑ ปี, เมื่อวันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑.

^{๖๒} สัมภาษณ์ นายณรงค์ นิลเวศน์, นายกเทศบาลตำบลท่าฉาง,ประสบการณ์ ๑๘ ปี เมื่อวันที่ ๑๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๑.

๗. ด้านความกระตือรือร้น (Studiosness)

จากการสัมภาษณ์ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่าสามารถตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วเพราะมีนวัตกรรมได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องสร้างแรงจูงใจในการร่วมทำงาน ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีไม่ก้าวก่างานในหน้าที่ของผู้อื่น มีความรู้สึก รู้รอบ รู้กว้าง ไกล เป็นนักประสานความเข้าใจของทุกฝ่าย^{๖๓} กำหนดนโยบายในการทำงานองค์กร มีความคิดริเริ่ม ให้การศึกษาเยาวชน มีความคิดทันสมัยเป็นแบบวิทยาศาสตร์มีภาวะผู้นำ มีการวิจัยงานต้องครองใจแล้วได้รับการเลือกตั้งเห็นแก่ประโยชน์ของท้องถิ่น^{๖๔} การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานให้มีคุณภาพ จัดทำแผนในการพัฒนาองค์กรให้รองรับการเข้าสู่ ประคมอาเซียน มีการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล มีการเรียนรู้ตลอดเวลา มีวิสัยทัศน์^{๖๕} มีการทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ศึกษาสิ่งใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์แก่ส่วนรวม มีความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ เป็นแบบอย่างแก่ผู้ตาม สังคมยุคใหม่เป็นสังคมดิจิทัล การปฏิบัติตนมีภาวะผู้นำที่ดี เป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง มีภาวะผู้นำ ผลงานองค์กรครองใจกับความพึงพอใจของพระสงฆ์ทำการปกครองเพื่อประโยชน์ของฝ่ายผู้ปกครองมีความสามารถในการทำงานใช้สื่อเป็นเครื่องมือ การจัดทำแผนพัฒนาโดยการมีส่วนร่วมของประชาชนพัฒนาตนเองด้วยการเรียนรู้มีจิตสำนึกในความรับผิดชอบต่อผู้นำต้องใช้หลัก ครองตน ครองคนและครองงาน การพัฒนาองค์กร มีภาวะผู้นำ^{๖๖} ใช้วงจรคุณภาพในการประเมินผลงาน PDCA ผู้นำต้องรู้จักวางแผนเป็นบริหารยุคโลกาภิวัตน์พัฒนางานให้ทันกับสถานการณ์ใช้สื่อที่เป็นนวัตกรรมดิจิทัล รู้จักและปฏิบัติตาม ปรียัติ ปฏิบัติ ปฏิเวทใช้สื่อในการเผยแพร่ผลงานผู้นำต้องพัฒนาตน คน งาน^{๖๗} การกำหนดเป้าหมายงานที่ชัดเจนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการร่วมคิดร่วมทำและร่วมประเมินผล มีความรู้เป็นมืออาชีพ

^{๖๓} สัมภาษณ์ นายณรงค์ นิลเวศน์, นายกเทศบาลตำบลท่าฉาง, ประสบการณ์ ๑๘ ปี เมื่อวันที่ ๑๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๑.

^{๖๔} สัมภาษณ์ นายสมพงษ์ ยังอั้น, นายกองจัดการบริหารส่วนตำบลตะกรบ, ประสบการณ์ ๑๑ ปี, เมื่อวันที่ ๑๒ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๑.

^{๖๕} สัมภาษณ์ นางศรีณฉัตร สมชาติ, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเลม็ด, ประสบการณ์ ๒๑ปี, เมื่อวันที่ ๑๙ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๑.

^{๖๖} สัมภาษณ์ นายพงษ์ศักดิ์ แสงจันทร์, นายกองจัดการบริหารส่วนตำบลมะขามเตี้ยประสบการณ์ ๒๔ปี, และจำลิสตรี นิวัฒน์ แก้วประเสริฐ, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลมะขามเตี้ยประสบการณ์ ๑๘ ปี, เมื่อวันที่ ๑๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๑.

^{๖๗} สัมภาษณ์ นายธีรวิทย์ สุทนต์, นายกองจัดการบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง, ประสบการณ์ ๑๖ ปี ,และนายกิตติศักดิ์ สุวรรณจันทร์, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง, ประสบการณ์ ๒๑ ปี, เมื่อวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑.

๘. ด้านความศรัทธา (Faith)

จากการสัมภาษณ์ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า จิตสาธารณะต้องสร้างอีก ผู้นำต้องมีธรรม ผู้นำท้องถิ่นต้องให้ความสำคัญการยึดถือประโยชน์ของส่วนรวมจัดหาบุคคลตัวอย่างเป็นแบบอย่างในการกระทำความดี ผู้นำท้องถิ่นต้องมีจิตสาธารณะท้องถิ่นต้องมีการยึดโยงกับองค์กรพระพุทธศาสนาต้องมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวมผู้นำมีความซื่อสัตย์สุจริตมีหลักธรรม^{๖๘} ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีจิตสาธารณะผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีศีล ต้องบริหารให้ประชาชนมีความสุขการกินที่อยู่ดีปฏิบัติธรรมอย่างเคร่งครัดจิตสาธารณะเป็นสิ่งสำคัญสำหรับนักการเมืองต้องจัดทำโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมรายได้ ผู้นำต้องปฏิบัติดีปฏิบัติชอบเสมอไม่ว่า^{๖๙} ศรัทธาในพระพุทธศาสนายกย่องเชิดชูผู้นำที่มีจริยธรรมจิตสาธารณะของนักการเมืองควรมีมากกว่าบุคคลทั่วไปเพราะนักการเมืองนักปกครองเป็นตัวการสำคัญในการปกครอง ต่อให้ระบบดีอย่างไร^{๗๐} แต่ตัวบุคคลไม่ดีบ้านเมืองก็ไม่ไปไม่รอดเปรียบเหมือนนาดีมีความอุดมสมบูรณ์แต่ข้าวเปลือกพันธุ์ไม่ดีไปปลูกก็ย่อมได้ผลผลิตไม่ดีวันยังค่ำนอกจากการบริหารองค์การแล้วผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองควรมีจิตสาธารณะการยึดถือประโยชน์ของประชาชนเป็นที่ตั้งผู้นำต้องมีพุทธจริยธรรม ผู้นำท้องถิ่นต้องเป็นผู้นำที่มีพุทธจริยธรรม การมีจิตสาธารณะสำคัญ ผู้นำควรมีธรรมะซึ่งเรียกว่าสังคหวัตถุ ๔ ซึ่งเป็นธรรมอันเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจผู้อื่นการสร้างเครือข่ายคุณธรรม^{๗๑} มีพฤติกรรมที่ไม่ใช่เพียงแต่ถูกต้องตามกฎหมายแต่ยังต้องเป็นพฤติกรรมที่ถูกต้องภายในกรอบของคุณธรรม จริยธรรมที่บุคคลทั่วไปในสังคมยอมรับการมีจิตสาธารณะ ผู้นำต้องยึดถือประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง ยกย่องคนทำความดีโดยไม่เลือกชั้นวรรณะและภูมิหลังการมีจิตสาธารณะมีความรับผิดชอบต่อสังคมผู้ที่ประพฤติตนที่ดีงามผู้นำควรมีการพัฒนาจิตใจของตนเอง ยึดถือหลักการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ผู้นำตามหลักธรรมมาภิบาล^{๗๒} การมีจิตสาธารณะในการบำบัดทุกข์ บำรุงสุขของประชาชน ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีจริยธรรมซึ่งเป็นจริยธรรมที่เน้นเป้าหมาย

^{๖๘} สัมภาษณ์ นายสมพงศ์ ยังอัน, นายกองค้การบริหารส่วนตำบลตะกรบ, ประสบการณ์ ๑๑ ปี, เมื่อวันที่ ๑๒ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๑.

^{๖๙} สัมภาษณ์นายณนภา โสภา, นายกองค้การบริหารส่วนตำบลต้นยวน, ประสบการณ์ ๑๓ปี, เมื่อวันที่ ๑๑ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑.

^{๗๐} สัมภาษณ์ นายธีรวิทย์ สุทนต์, นายกองค้การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง, ประสบการณ์ ๑๖ ปี, และนายกิตติศักดิ์ สุวรรณจันทร์, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง, ประสบการณ์ ๒๑ ปี, เมื่อวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑.

^{๗๑} สัมภาษณ์ นายสัญญา ไชยยศ, นายกองค้การบริหารส่วนตำบลเขาตอก, ประสบการณ์ ๑๖ ปี, เมื่อวันที่ ๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑.

^{๗๒} สัมภาษณ์ นายเกรียงไกร กลั้ววิหค, รองนายกเทศมนตรีท่าทองใหม่, ประสบการณ์ ๑๙ ปี, เมื่อวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑.

หลักการจริยธรรมที่เน้นผลลัพธ์ของการกระทำก็คือว่าการถือว่า แนวความคิดเกี่ยวกับหน้าที่ความประพฤติ ความปฏิบัติที่ถูกต้องหรือหน้าที่ทางศีลธรรมเป็นเรื่องที่อยู่ภายใต้แนวความคิดเกี่ยวกับสิ่งที่ดีหรือสิ่งที่พึงปรารถนาของมนุษย์ เช่นหน้าที่หมายถึงสิ่งที่นำไปสู่สิ่งที่ดีดังคำกล่าวใดที่ระบุในแนวทางการกระทำหนึ่งๆ เป็นหน้าที่หรือถือเป็นหน้าที่ทางศีลธรรมจะเป็นที่ยอมรับก็ต่อเมื่อสามารถแสดงให้เห็นว่าการกระทำนั้นมีแนวโน้มทำให้เกิดสิ่งดีๆ ผู้นำต้องมีจิตสาธารณะ ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีศีลจิตสาธารณะเป็นสิ่งสำคัญในด้านการให้บริการผู้นำที่ใช้หลักการครองเรือนตามหลักพระพุทธศาสนา^{๗๓} การมีจิตสาธารณะทำให้คนประสบความสำเร็จได้รับการยกย่อง บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องมีความซื่อสัตย์ สุจริต มีเมตตา ผู้นำที่เลื่อมใสศรัทธาในพระพุทธศาสนา ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีจิตสาธารณะในการช่วยเหลือประชาชน ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีคุณธรรมจริยธรรม ผู้นำต้องมีความเป็นผู้นำทางธรรมผู้นำต้องมีไตรลักษณ์ (ศีล สมาธิ ปัญญา)^{๗๔} ผู้นำต้องไปแสดงตนตามงานประเพณีต่างๆ เพื่อให้ประชาชนที่ไปใช้สิทธิในการเลือกตั้งเลือกพวกของตนเองเข้ามาบริหารได้มีความภาคภูมิใจและแสดงถึงความเป็นพวกพ้องมีความห่วงใยเอาใจใส่ซึ่งนั่นก็คือการแสดงออกทางสังคม ประเพณี เช่น ประเพณีสงกรานต์มีการรดน้ำดำหัวผู้ใหญ่ประเพณีสารทเดือนสิบเป็นต้นการปฏิบัติตนรับผิดชอบต่อสังคมต้องสร้างความพึงพอใจแก่ส่วนรวมผู้นำมีอาชีพที่ใช้ธรรมะเป็นเครื่องมือ

สรุปหลักการสำคัญของแนวคิดทฤษฎี ความเชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ บุคคลสำคัญในพื้นที่จังหวัดสุราษฎร์ธานีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน ๑๐ คน มีดังนี้

๑. แนวคิดทฤษฎีนี้มองการกระทำของการแสดงออกมาของภาวะผู้นำเป็นระบบหนึ่งซึ่งประกอบด้วยส่วนต่างๆ ที่สัมพันธ์ซึ่งกันโดยหน้าที่
๒. ระบบกระทำของการแสดงออกมาของภาวะผู้นำมีขอบเขตแน่นอน มีระเบียบควบคุมตนเอง มีกระบวนการรักษาบูรณาการภายในระบบและมีแนวโน้มที่ส่วนประกอบต่างๆ พึ่งพาอาศัยสามารถรักษาคุณภาพขององค์กรไว้ได้
๓. ส่วนประกอบของการกระทำแสดงออกมาของภาวะผู้นำคือ โครงสร้างของอิทธิพลต่อบุคคลในกลุ่มเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายและสถานการณ์ ได้แก่ ความคิดริเริ่ม มนุษย์สัมพันธ์ ความกระตือรือร้น ความเป็นมิตร ความน่าเชื่อถือ ความกล้าตัดสินใจ ความรอบรู้ ความศรัทธาและความเชื่อมั่น

^{๗๓} สัมภาษณ์ นางสาวเจริญจิตต์ เพชรอนันตกุล, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเตาใหม่, ประสบการณ์ ๒๐ ปี, เมื่อวันที่ ๑๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๑.

^{๗๔} สัมภาษณ์นายทองศักดิ์ ทวีทอง, นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี. ประสบการณ์ ๒๑ ปี, เมื่อวันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑.

๔. กระทำของการแสดงออกภาวะผู้นำเปรียบเสมือนกับอินทรีย์ (Organic Analogy) มีความต้องการในสิ่งที่จำเป็นต่อการดำรงอยู่ เมื่อสนองได้แล้ว องค์กรจะสามารถดำรงอยู่ได้ แต่ละส่วนขององค์กรเหมือนกับอวัยวะต่างๆ ของอิทธิพลต่อบุคคลในกลุ่มอินทรีย์ มีบทบาทหน้าที่ที่ต่างกัน แต่พึ่งพาอาศัยกันมีคุณภาพที่สามารถรักษาไว้ ได้แก่ ด้านการวางแผน/การพัฒนาองค์กร การจัดการ การบริหาร/การรู้งานและด้านมนุษยสัมพันธ์/อุปนิสัย

๕. โดยที่การกระทำของภาวะผู้นำเป็นระบบที่ต้องการความจำเป็นเพื่อการคงอยู่องค์กรจึงต้องมีโครงสร้างเพื่อเป็นหลักประกันให้มีการพึ่งพิงต่างกัน มีดุลยภาพ (Equilibrium) และมีชีวิตอยู่รอด (Survival) เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

แนวความคิดของทฤษฎีหลักการภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างองค์กรให้เข้มแข็งซึ่งโครงสร้างหน้าที่ผสมผสานกับทฤษฎีภาวะผู้นำซึ่งสนใจความต้องการของผู้นำปัจเจกบุคคล (ผู้กระทำ) และโครงสร้างขนาดใหญ่ เช่น องค์กรบริหารส่วนท้องถิ่นจังหวัด/เทศมตรีนคร/เมือง/ตำบล/และองค์กรบริหารส่วนตำบลจังหวัดจังหวัดสุราษฎร์ธานีผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มองสภาพเหตุการณ์ออก วางแผนเตรียมรับ หรือรุกได้ รู้จักวิธีการไม่บกพร่องในหน้าที่ที่ตนได้ รับผิดชอบเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ดีที่เกิดขึ้นมาเพื่อตอบสนองความต้องการเหล่านี้ รวมทั้งเน้นความสัมพันธ์ทางสังคม โดยเฉพาะกลไกขจัดความขัดแย้งในความสัมพันธ์ดังกล่าว การที่กลไกต่างๆ ทางสังคมสามารถทำหน้าที่ของชุมชนได้อย่างสมบูรณ์และสอดคล้องสัมพันธ์กับระบบย่อยอื่นๆ ย่อมแสดงถึงสภาวะของผู้นำความมั่นคงขององค์กร ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการสังเคราะห์รูปแบบภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้นำท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

๒.๔.๒ วิเคราะห์แนวความคิดทฤษฎีหลักการภาวะผู้นำเชิงพุทธ

หลักพุทธธรรม มิได้มีจุดหมายเพื่อการพัฒนาองค์กรหรือเป็นทฤษฎีขององค์กร หรือในหน่วยงาน แต่หลักพุทธธรรมได้ให้ความหมายสำคัญของสมาชิกทุกคน ในสังคมที่ร่วมอยู่ด้วยกันนั้น คือ พุทธธรรมมุ่งหมายให้มนุษย์ไม่ว่าจะดำรงตนอยู่ในฐานะใดจะเป็นผู้นำหรือสมาชิกภายใต้การนำของ กษัตริย์ ผู้ปกครอง หรือคณะบุคคลต่างๆ สามารถพัฒนาตนในทางคุณธรรม ดังนั้นโดยวิธีการทำงานของภาวะผู้นำตามค่านิยมพุทธธรรม ได้แสดงออกมาโดยธรรมที่ควรประพฤติควรที่จะมุ่งไปให้ถึงสภาวะอันสูงสุดต่อปัญหา อุปสรรคขององค์กรที่ผู้นำขาด ทั้งองค์ความรู้ความสามารถก็เจริญไม่ได้ กล่าวในทางหลักธรรมของพระพุทธศาสนา ได้แก่ ความไม่รู้ คือ อวิชชา ผลออกมาคือความเดือดร้อนต่อองค์กรที่เป็นภัยตนเอง ยิ่งผู้นำไม่มีความรู้ด้านหลักธรรมทางพุทธศาสนา ก็ย่อมเกิดปัญหา มาก ด้วยเหตุนี้จำเป็นต้องเข้าใจหลักธรรม หรือรอบรู้ในเรื่องของศาสนาบ้าง การที่ผู้นำไม่มีวิสัยทัศน์ในการแก้ไขปัญหา ก็ไม่สามารถมองคน มองงาน มององค์กร ให้กระจ่างแจ้งได้ก็จะก่อให้เกิดปัญหาตามมา รายละเอียด



แสดงภาพที่ ๑๑ แนวคิดทฤษฎีหลักการภาวะผู้นำ

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพในการวิจัยครั้งนี้/ผู้วิจัยสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ซึ่งเป็นบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ บุคคลสำคัญในพื้นที่จังหวัดสุราษฎร์ธานีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน ๑๐ คนโดยเฉพาะเจาะพื้นที่ละ ๑ คน ประกอบด้วย องค์กรบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี เทศบาลตำบลท่าฉาง เทศบาลตำบลท่าทองใหม่ องค์กรบริหารส่วนตำบลมะขามเตี้ย องค์กรบริหารส่วนตำบลทุ่งเตา องค์กรบริหารส่วนตำบลต้นยวน องค์กรบริหารส่วนตำบลตำบลตะเคียนทอง องค์กรบริหารส่วนตำบลตำบลเขาตอก องค์กรบริหารส่วนตำบลตำบลตะกรบ และองค์กรบริหารส่วนตำบลตำบลเลม็ดเพื่อตอบปัญหาการวิจัยให้กระจ่างชัดขึ้นตามรูปแบบการวิจัย ตามทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม

ผลการสัมภาษณ์บุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถแยกรายละเอียดได้ดังนี้

๑. ด้านดอกและผลไม้บนต้น

จากการสัมภาษณ์ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่องภาวะผู้นำของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานีตามทฤษฎีต้นไม้ด้านดอกและผล พบว่าต้องมีการจัดหาบุคคลตัวอย่างที่เป็นคนดี และคนเก่งมีความเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวมมีความตั้งใจในการทำงานมุ่งหวังให้งานมีความสำเร็จเกิดประสิทธิภาพประชาชนในท้องถิ่นมีความพึงพอใจในผลงาน^{๗๕} ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีมีการประพฤติตนถือศีลปฏิบัติธรรมเป็นประจำ ด้านความประพฤติจะต้องยึดถือศีลละเว้นจากการกระทำความชั่วมีความซื่อสัตย์ ผู้นำถือศีลสวดมนต์ ฟังธรรมะในวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา^{๗๖} ผู้นำมีธรรมะที่เรียกว่าสังคหวัตถุ ๔ เป็นหลักธรรมหรือคุณธรรมสำหรับการสงเคราะห์คนเพื่อความดีงามของกลุ่มคนหรือชีวิตที่ดี ยึดเหนี่ยวจิตใจซึ่งประกอบด้วย ทานได้แก่การแบ่งปันเอื้อเฟื้อเสียสละช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ปิยวาจา พูดจาน่ารักเป็นมิตรน่านิยมนับถือกล่าวคำไพเราะอ่อนหวานให้เกิดความรักใคร่นับถือ^{๗๗} อุตถจริยาบำเพ็ญประโยชน์ประพฤติตนเป็นประโยชน์ ช่วยเหลือกิจการบำเพ็ญสาธารณประโยชน์และสมานัตตताทำให้เข้ากันวางตนเหมาะสมแก่ฐานะ ภาวะบุคคล สิ่งแวดล้อมตลอดถึงมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน ผู้นำมีหิริโอตตปปะคือความละอายเกรงกลัวต่อบาปหมายถึงความละอายที่จะกระทำความชั่ว ผู้นำดำรงตนตามหลักพระพุทธศาสนาเช่นการมีพรหมวิหารธรรม ประกอบด้วยความเมตตาต่อเพื่อนร่วมงาน ประชาชน กรุณาต่อสัตว์ที่ตกทุกข์ลำบาก มุชิตาและอุเบกขาวางเฉยในสิ่งที่ควรวาง ผู้นำยึดมั่นในหลักคุณธรรมจริยธรรมมีความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่ตนเองและเพื่อนร่วมงานมุ่งหวังให้ประชาชนมีความสุขจากการบริหารของตนเอง^{๗๘} ผู้นำปฏิบัติศีลธรรมประกอบด้วยความเชื่อเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ ความเชื่อเกี่ยวกับอุดมคติ สิ่งที่ดี ที่พึงปรารถนาหรือมีคุณค่าต่อการแสวงหา กฎที่กำหนดถึงสิ่งที่ควรทำหรือควรละเว้น แรงจูงใจที่ทำให้เลือกแนวทางที่ถูกหรือผิดเช่น คือเว้นจากการประพฤติชั่วไม่ฆ่าสัตว์ตัดชีวิต ไม่กล่าวคำเท็จ ไม่ลักขโมยทรัพย์สินของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง ไม่ประพฤติผิดในกามและไม่เสพเครื่องของของมีนเมา ผู้นำมีศีลธรรมนับถือพระพุทธศาสนาเพราะเชื่อว่าระบบและ

^{๗๕} สัมภาษณ์ นายสมพงศ์ ยิ่งอัน, นายกองค้การบริหารส่วนตำบลตะกรบ, ประสบการณ์ ๑๑ ปี, เมื่อวันที่ ๑๒ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๑.

^{๗๖} สัมภาษณ์ นางศรีณฉัตร สมชาติ, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเลม็ด, ประสบการณ์ ๒๑ปี, เมื่อวันที่ ๑๙ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๑.

^{๗๗} สัมภาษณ์นายทองศักดิ์ ทวีทอง, นายกองค้การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี. ประสบการณ์ ๒๑ ปี, เมื่อวันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑.

^{๗๘} สัมภาษณ์นายณบภา โสภา, นายกองค้การบริหารส่วนตำบลต้นยวน, ประสบการณ์ ๑๗ปี, เมื่อวันที่ ๑๑ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑.

กฎต่างๆ จะเหมือนกันในหลักการภายในกลุ่มและสังคมที่ทำให้คนเรามีการกระทำที่มีศีลธรรมด้วยการเชื่อฟังกฎของสังคมได้แก่ผลประโยชน์ส่วนตัวแบบเปิดหูเปิดตาเราเชื่อฟังกฎศีลธรรมเพราะรู้ว่าถ้าไม่เชื่อฟังจะเสียหายเหล่านี้เป็นต้น ผู้นำยึดมั่นในพระพุทธศาสนาจัดกิจกรรมให้ประชาชนได้มีโอกาสสร้างกุศลไปวัดฟังธรรมมีการจัดกิจกรรมที่เป็นการส่งเสริมจริยธรรมให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชา ผู้นำมีฆราวาสธรรมในการครองเรือนยึดหลักการครองตน ครองคน และครองเรือนและครองงาน^{๗๙} ผู้นำมีความซื่อสัตย์สุจริตในหน้าที่ๆ ปฏิบัติทั้งต่อหน้าและลับหลังไม่ยึดเอาประโยชน์ส่วนตนแต่ยึดถือประโยชน์ของส่วนรวม ผู้นำมีคุณธรรมจริยธรรมในการบริหารงานเพื่อให้งานมีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐานและเป็นที่ยอมรับของประชาชนในท้องถิ่น สถาบันและหน่วยงานอื่นที่มีปฏิสัมพันธ์ด้วย ผู้นำมีหลักคุณธรรมจริยธรรม^{๘๐} เพราะมีความเชื่อว่าการกระทำความดีหรือเลวอยู่ที่ความมีเหตุผลมากกว่าความรู้สึกรู้สึกและความรับรู้ การกระทำที่มีคุณธรรมหรือความดีที่แท้จริงย่อมอยู่ที่ความมุ่งมั่นของเราที่จะกระทำความดี สิ่งที่ถูกและความเข้าใจของเราอย่างเพียงพอในการรับรู้หรือมีความรู้เรื่องคุณธรรม ผู้นำทำงานด้วยความจริงจังเพื่อประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตนมีความเสียสละไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อยมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายเป็นไปวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ผู้นำมีความซื่อสัตย์สุจริตต่อตนเองหน้าที่การงานและหน่วยงาน ผู้นำประพฤติตนตามหลักศีลธรรมเพราะเขาเชื่อว่าศีลธรรมเป็นการพัฒนาตนเองหรือการบรรลุเป้าหมายของตนเองที่มีการแสดงออกและการพัฒนาตนเองในทางที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมแต่ละตำแหน่งในอาชีพต่างๆ กันจะมีการพัฒนาตนเองจนถึงขั้นสมบูรณ์เต็มที่หลักศีลธรรมของสังคมจึงเกิดจากการที่คนเราต่างก็มีตำแหน่งเฉพาะของตน ผู้นำเลื่อมใสศรัทธาในพระพุทธศาสนาเพราะมีความเชื่อว่าพระพุทธศาสนาสอนให้คนปฏิบัติดีปฏิบัติชอบเมื่อปฏิบัติแล้วชีวิตจะพบแต่ความสุขความเจริญ^{๘๑} ผู้นำบริหารตามหลักไตรลักษณ์คือ สิว สมมติและปัญญาในการบริหารงานประพฤติตนและครองงาน ผู้นำยึดถือประโยชน์ของประชาชนเป็นที่ตั้งเพราะผู้นำมาจากการเลือกตั้งของประชาชนในท้องถิ่นตามระบอบประชาธิปไตยและมีค้ำประกันต่อประชาชนที่เลือกเขามาเป็นผู้แทนในการบริหารงานผู้นำมีมานะในการทำงานไม่เกียจคร้านเพื่อประโยชน์ส่วนรวมก่อนเข้ามารับตำแหน่งผู้นำได้พิจารณาตนเองว่าจะทำงานเพื่อสังคมโดยส่วนรวม การทำงานมุ่งหวังผลสัมฤทธิ์ประชาชนได้ประโยชน์ผู้นำทำงานด้วย

^{๗๙} สัมภาษณ์ นายณรงค์ นิลเวศน์, นายเทศบาลตำบลท่าช้าง, ประสพการณ์ ๑๘ ปี เมื่อวันที่ ๑๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๑.

^{๘๐} สัมภาษณ์ นายเกรียงไกร กลั้ววิหค, รองนายกเทศมนตรีท่าทองใหม่, ประสพการณ์ ๑๙ ปี, เมื่อวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑.

^{๘๑} สัมภาษณ์ นายสัญญา ไชยยศ, นายกองค้การบริหารส่วนตำบลเขาตอก, ประสพการณ์ ๑๖ ปี, เมื่อวันที่ ๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑.

ความรับผิดชอบต่อสังคม^{๘๒} ผู้นำมีความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อส่วนรวม ผู้นำมีธรรมะตามหลักพระพุทธศาสนาเพราะเชื่อว่าคุณธรรมหรือความดีคือความรู้การกระทำของตนเองและชีวิตของคนนับถือคือชีวิตของคนที่ใช้ปัญญาไตร่ตรองดังนั้นการเป็นผู้นำต้องมีความรอบคอบรอบรู้ว่าคุณทำอะไรไม่ได้เกิดจากการใช้อารมณ์จะต้องมีกฎเกณฑ์หรือมาตรฐานสากลในการตัดสินความถูกความผิดไม่ใช่กฎเกณฑ์ของตนเอง^{๘๓} ผู้นำบริหารงานด้วยความอุทิศสาคะเพื่อประชาชนเพราะมีความเชื่อว่ามนุษย์เป็นสัตว์สังคมต้องอาศัยกันอยู่เป็นหมู่คณะมีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันไม่ว่าเรื่องอะไรก็ตาม ผู้นำมีความเสียสละ จริ่งใจ เพื่อประโยชน์ของส่วนรวม ผู้นำมีคุณธรรมในความรับผิดชอบต่อท้องถิ่น ผู้นำเป็นผู้นำที่มีพุทธจริยธรรมผู้นำทำงานยึดถือหลักการครองตน ครองคนและครองงาน ผู้นำมีจิตสาธารณะทั้งในองค์กรตนเองและองค์กรอื่น มีการพัฒนาตน คน และบริหารงาน ผู้นำเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม มีการบริหารตน คน บริหารงานบนพื้นฐานของถูกต้องเป็นไปตามระเบียบกฎหมายกำหนดผู้นำยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน เงินงบประมาณของท้องถิ่นจำนวนมากยามมหาศาลเป็นเงินของประชาชน ผู้นำเลื่อมใสศรัทธาในพระพุทธศาสนา ผู้นำมีความขยันอดทนในการบริหารงาน การมีจิตสาธารณะเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้นำ^{๘๔} การกระทำในสิ่งที่ถูกต้องเป็นธรรมเพื่อประโยชน์ของประชาชน ผู้นำมีวิวัฒนาการของการเป็นผู้นำ ผู้นำท้องถิ่นมีจิตสาธารณะในการบำบัดทุกข์ บำรุงสุขประชาชน ผู้นำต้องมีจิตสาธารณะ ผู้นำเป็นผู้นำแบบพุทธจริยธรรม การมีจิตสาธารณะทำให้คนประสบความสำเร็จ ผู้นำมีจิตสาธารณะ ผลจากการสัมภาษณ์ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานีตามทฤษฎีต้นไม้ ด้านดอก ผล สรุปได้ดังนี้

๑. ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
๒. ผู้นำทำงานด้วยความขยันขันแข็งเพื่อส่วนรวม
๓. ผู้นำมีจิตสาธารณะ
๔. ผู้นำบริหารตน คนและบริหารงาน

^{๘๒} สัมภาษณ์ นายธีรวิทย์ สุทธานัน, นายกองค้การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง, ประสบการณ์ ๑๖ ปี, และนายกิตติศักดิ์ สุวรรณจันทร์, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง, ประสบการณ์ ๒๑ ปี, เมื่อวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑.

^{๘๓} สัมภาษณ์ นางสาวเจริญจิตต์ เพชรอนันตกุล, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเตาใหม่, ประสบการณ์ ๒๐ ปี, เมื่อวันที่ ๑๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๑.

^{๘๔} สัมภาษณ์ นายพงษ์ศักดิ์ แสงจันทร์, นายกองค้การบริหารส่วนตำบลมะขามเตี้ยประสบการณ์ ๒๔ปี, และจำลิตรี นิวัฒน์ แก้วประเสริฐ, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลมะขามเตี้ยประสบการณ์ ๑๘ ปี, เมื่อวันที่ ๑๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๑.

๒. ด้านลำดับขั้นของต้นไม้

จากการสัมภาษณ์ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่องภาวะผู้นำของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานีตามทฤษฎีต้นไม้ด้านลำดับขั้น พบว่า ผู้นำมีการวิเคราะห์ปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต มีความคิดใคร่ครวญในการทำงานโดยการใช้นวัตกรรมและการสื่อสาร บริหารแบบมืออาชีพ เฉี่ยวฉลาดรอบคอบสร้างแรงจูงใจในการร่วมการทำงานประยุกต์ใช้ในการจัดการ^{๕๕} ผู้นำต้องสร้างความศรัทธาและเชื่อถือพุทธศาสนา และส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมในชุมชนให้มากขึ้น ผู้นำที่ดีต้องมีความคิดสร้างสรรค์ให้บังเกิดสิ่งที่เป็นไปได้ มีการวิเคราะห์ปัญหาอย่างรอบด้านสร้างระบบการมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่น^{๕๖} ศักยภาพของผู้นำท้องถิ่นจะต้องสูงกว่าบุคคลโดยทั่วไป มีความคิดริเริ่มที่ทันสมัยและเป็นวิทยาศาสตร์ ต้องรู้จักใช้คนให้เหมาะสมกับงาน ผู้นำใช้พรหมวิหารธรรมกับประชาชนและข้าราชการท้องถิ่นที่สังกัด ผู้นำเป็นผู้ที่ปฏิบัติตนดี มีความสุจริตเป็นที่ตั้ง^{๕๗} ผู้นำมีการตรวจติดตามงานอยู่เสมอป้องกันการผิดพลาดอันเป็นการรองรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา ศึกษาสิ่งใหม่ที่เป็นประโยชน์แก่ส่วนรวม ผู้นำต้องมีมนุษยสัมพันธ์ดี มีมาตรฐานของการกระทำพฤติกรรมอันเป็นเครื่องบ่งบอกให้เห็นถึงการเป็นผู้ทรงเกียรติ ส่งเสริมยกย่อง ให้รางวัลแก่ผู้ทำความดี ยึดมั่นในมาตรฐานทางจริยธรรมเป็นสำคัญ^{๕๘} ยกย่องคนทำดีโดยไม่เลือกชั้นวรรณะ ผู้นำสามารถเป็นแบบอย่างแก่ผู้ตามหรือประชาชนทั่วไปได้มีความรับผิดชอบต่อสังคมผู้นำมีอุดมการณ์ในการทำงาน มีจิตสำนึกดี ซื่อสัตย์และรับผิดชอบต่อหน้าที่ ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ มีความคิดที่ทันสมัย^{๕๙} มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผู้นำปฏิบัติตนในทางที่ตรงทำให้ท้องถิ่นเจริญ ไม่ยึดติดกับตำแหน่งถ้าต้องการให้ประชาชนมีคุณภาพต้องสนับสนุนให้ประชาชนมีการศึกษาในเรื่องของประชาธิปไตยอย่างถูกต้องควบคู่ไปกับการศึกษาพระพุทธศาสนา และปฏิบัติธรรมอย่างทั่วถึงทุกหนแห่งเมื่อประชาชนมีความรู้ย่อมนำมาซึ่งความสุขไม่ว่าจะอยู่ใน

^{๕๕} สัมภาษณ์ นายสมพงศ์ ยังอัน, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบ, ประสบการณ์ ๑๑ ปี, เมื่อวันที่ ๑๒ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๑.

^{๕๖} สัมภาษณ์ นายณรงค์ นิลเวศน์, นายกเทศบาลตำบลท่าฉาง, ประสบการณ์ ๑๘ ปี เมื่อวันที่ ๑๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๑.

^{๕๗} สัมภาษณ์ นายเกรียงไกร กลับวิหค, รองนายกเทศมนตรีท่าทองใหม่, ประสบการณ์ ๑๙ ปี, เมื่อวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑.

^{๕๘} สัมภาษณ์ นายสัญญา ไชยยศ, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาตอก, ประสบการณ์ ๑๖ ปี, เมื่อวันที่ ๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑.

^{๕๙} สัมภาษณ์ นายธีรวิทย์ สุทธนุ่น, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง, ประสบการณ์ ๑๖ ปี, และนายกิตติศักดิ์ สุวรรณจันทร์, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง, ประสบการณ์ ๒๑ ปี, เมื่อวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑.

ตำแหน่งผู้นำหรือไม่ก็ไม่จำเป็นเพราะประชาชนมีความสุขในการดำรงชีวิต^{๙๐} มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีวิสัยทัศน์ในการคิดถึงจุดประสงค์ของการเข้ามาดำรงตำแหน่งว่าเมื่อได้รับโอกาสให้เป็นผู้ นำจะนำแต่ความเจริญมาสู่ท้องถิ่นและคิดถึงการพัฒนาในทุกๆ ด้านโดยเฉพาะด้านการศึกษา เพราะการศึกษาทำให้คนมีความรู้ เด็กมีฐานคิดที่จะเป็นดีในการประกอบอาชีพสุจริตจะเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศต่อไปผู้นำจะต้องพัฒนาตน คน งาน^{๙๑} และการครองเรือน ใช้สื่อที่เป็นนวัตกรรมดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการบริหารองค์การและใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหาร มีความเป็นมืออาชีพในการทำงาน^{๙๒} ใช้ทศพิธราชธรรมในการบริหารองค์การคุณธรรมหรือกิจวัตรของนักปกครองบ้านเมืองนักปกครองที่ดีสามารถปกครองแผ่นดินโดยธรรมและยังประโยชน์สุขให้เกิดแก่ประชาชนจนเกิดความชื่นชมยินดีทานการให้ทรัพย์สินสิ่งของได้แก่การสละทรัพย์ ประพฤติดีงาม สำนึกใจ วาจาประกอบการสุจริตควรเป็นตัวอย่างแก่การเคารพนับถือความซื่อสัตย์ปฏิบัติกิจโดยสุจริต ผู้นำมีวิสัยทัศน์กว้างไกลไปให้ถึงด้วยความพยายาม ต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องไม่หยุดนิ่งอยู่กับที่ที่มีการเรียนรู้ตลอดเวลาผู้นำมุ่งองค์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ มีความเป็นมิตร แลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น^{๙๓} ผู้นำต้องมีความสุจริตโปร่งใส เที่ยงธรรมและมีวินัย มีความสามารถในการบังคับบัญชา มีความเชื่อมั่นในสิ่งที่กระทำว่าการกระทำนั้นนำมาซึ่งความเจริญผาสุกของประชาชนที่ตนรับผิดชอบมุ่งมั่นในการพัฒนาท้องถิ่น^{๙๔} พัฒนาองค์การและควบคุมตนเองให้มีวินัยในการดำรงชีวิตและการทำงานเชื่อในหลักการทำความดีตามคำสอนทางศาสนาเมื่อกระทำความดีๆ นั้นต้องตอบสนองมายังผู้ที่ยึดมั่นในการกระทำ ผู้นำยุคโลกาภิวัตน์ต้องมีคุณธรรมจริยธรรมควบคู่กับต้องมีความรู้เป็นฐาน^{๙๕} (Knowledge based Organization) ในการพัฒนาท้องถิ่นหากแม้ไม่มีความรู้แล้วก็จะนับการบริหารที่ไม่มีหลักการในการบริหารเปรียบเสมือนเรือที่ไม่มีหางเสือไม่มีผู้บังคับขย่มแล่นไปในทิศทางที่ไม่พึงประสงค์ ผู้นำมีการ

^{๙๐} สัมภาษณ์ นางศรีณฉัตร สมชาติ, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเสม็ด, ประสบการณ์ ๒๑ปี, เมื่อวันที่ ๑๙ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๑.

^{๙๑} สัมภาษณ์นายทองศักดิ์ ทวีทอง, นายองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี. ประสบการณ์ ๒๑ ปี, เมื่อวันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑.

^{๙๒} สัมภาษณ์นายนบภา โสภา, นายองค์การบริหารส่วนตำบลต้นยวน, ประสบการณ์ ๑๗ปี, เมื่อวันที่ ๑๑ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑.

^{๙๓} สัมภาษณ์ นายสมพงศ์ ยังอัน, นายองค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบ, ประสบการณ์ ๑๑ ปี, เมื่อวันที่ ๑๒ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๑.

^{๙๔} สัมภาษณ์ นางสาวเจริญจิตต์ เพชรอนันตกุล, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเตาใหม่, ประสบการณ์ ๒๐ ปี, เมื่อวันที่ ๑๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๑.

^{๙๕} สัมภาษณ์ นายเกรียงไกร กลั้ววิหค, รองนายกเทศมนตรีท่าทองใหม่. ประสบการณ์ ๑๙ ปี, เมื่อวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑.

พัฒนาจิตใจให้อ่อนโยนตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนา^{๑๖} ตามคำเชื่อทางศาสนาว่าทุกคนเป็นคนดี ประพฤติปฏิบัติดีทุกศาสนาสอนให้คนเป็นคนดีทั้งทางกาย วาจา และใจ มีความสามารถในการจูงใจให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาคล้อยตามผู้นำต้องสร้างแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาคล้อยตามในสิ่งที่จะเป็นประโยชน์ ต่อส่วนรวม ผู้นำต้องมีบุคลิกน่าเชื่อถือศรัทธา^{๑๗} ผู้นำต้องมีพรหมวิหารธรรม ผู้นำต้องปลูกฝัง จิตสำนึก จิตวิญญูณในการทำความดี ประพฤติตนเป็นคนดีเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ผลจากการ สัมภาษณ์ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานีตามทฤษฎีต้นไม้ ด้านลำต้น สรุปได้ดังนี้

๑. ผู้นำมีเหตุผลเชิงจริยธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา
๒. ผู้นำมุ่งอนาคตและควบคุมตนเอง
๓. ผู้นำใช้อำนาจอย่างมีคุณธรรม
๔. ผู้นำสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
๕. ผู้นำมีทัศนคติ คุณธรรม ค่านิยมสร้างสรรค์

๓. ด้านรากของต้นไม้

จากการสัมภาษณ์ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่องภาวะผู้นำ ของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานีตามทฤษฎีต้นไม้อันด้านรากของต้นไม้ พบว่า ผู้นำมีความตื่นตัวในทางหลักการแต่ยังหาวิธีการที่เหมาะสมไม่ได้ มีจุดอ่อนในการทำความเข้าใจใน การบริหารจัดการองค์กร และมีปัญหาด้านงบประมาณทำให้การพัฒนาไม่เป็นที่ประจักษ์^{๑๘} เช่น งบประมาณการที่จะพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานก่อสร้างถนนความยาว ๕ กิโลเมตรเพื่อให้ ประชาชนใช้ในการขนพืชผลทางการเกษตรแต่ไม่สามารถทำได้เนื่องจากงบประมาณในการก่อสร้างไม่ เพียงพอเหล่านี้เป็นต้น^{๑๙} ผู้นำที่ดีมีความสามารถในการจัดระบบความคิดให้เชื่อมโยงมองถึงองค์รวม ของปัญหาทั้งหมด ต้องมีการรอบรู้และมีข้อมูลที่ทันสมัย และมีอุปนิสัยกระตือรือร้นชวนขยายหา

^{๑๖} สัมภาษณ์ นายสัญญา ไชยยศ, นายกองค้การบริหารส่วนตำบลเขาตอก, ประสบการณ์ ๑๖ ปี, เมื่อวันที่ ๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑.

^{๑๗} สัมภาษณ์ นายพงษ์ศักดิ์ แสงจันทร์, นายกองค้การบริหารส่วนตำบลมะขามเตี้ยประสบการณ์ ๒๔ปี, และจำสิบตรี นิวัฒน์ แก้วประเสริฐ, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลมะขามเตี้ยประสบการณ์ ๑๘ ปี, เมื่อวันที่ ๑๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๑.

^{๑๘} สัมภาษณ์ นายธีรวิทย์ สุทธนุ่น, นายกองค้การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง, ประสบการณ์ ๑๖ ปี ,และนายกิตติศักดิ์ สุวรรณจันทร์, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง, ประสบการณ์ ๒๑ ปี, เมื่อวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑.

^{๑๙} สัมภาษณ์ นายณรงค์ นิลเวศน์, นายกเทศบาลตำบลท่าฉาง,ประสบการณ์ ๑๘ ปี เมื่อวันที่ ๑๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๑.

ความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ มีความเฉลียวฉลาดในการพัฒนาองค์กร โดยมีข้าราชการส่วนต่างๆ ร่วมบริหารงานเพื่อความสงบเรียบร้อยของท้องถิ่นวางหลักเกณฑ์^{๑๐๐} กำหนดแผนพัฒนาท้องถิ่นให้ท้องถิ่นเจริญก้าวหน้า การปฏิบัติตนยังเน้นเสียงที่จะได้ทางการเมือง ทำให้การตัดสินใจทำการในบางเรื่องไม่เด็ดขาด ปัจจุบันองค์กรแสวงหาความเป็นเลิศในด้านการให้บริการประชาชนในทุกๆ ด้านมุ่งหวังว่าเมื่อประชาชนมาใช้บริการต้องมีความพึงพอใจกลับไปหรือไม่ในขณะที่นั่งรอรับบริการก็จะมีการจัดสถานที่ให้นั่งอย่างสะดวกสบายมีการบริการเครื่องดื่มระหว่างนั่งรอ ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ มีความรู้ มีพื้นฐานความรู้^{๑๐๑} ประสบการณ์อาชีพที่แตกต่างกันเนื่องจากการปกครองส่วนท้องถิ่นผู้นำมาจากการเลือกตั้งของประชาชนเมื่อเข้าสู่ตำแหน่งต้องอาศัยการจัดการที่ดีครอบคลุมหน้าที่^{๑๐๒} การจัดการ ๔ ประการได้แก่การวางแผน การจัดองค์การ การนำโดยเฉพาอย่างยิ่งหน้าที่การจัดการอันได้แก่การควบคุมซึ่งถือว่ามีความสำคัญเป็นอย่างมากที่จะทำให้สิ่งที่ผู้นำหรือองค์การคาดหวังหรือวางแผนไว้เป็นไปในลักษณะนั้นหรือเกิดขึ้นตามที่ต้องการ ในการทำงานต้องรู้จักแบ่งเวลาในการทำงานรักษาหน้าที่ที่พึงปฏิบัติ ไม่หลงอำนาจไม่ระวางหรือแสดงการดูหมิ่นเหยียดหยามผู้อื่น^{๑๐๓} ผู้นำต้องเห็นแก่ประโยชน์ของบ้านเมืองเป็นอันดับหนึ่ง การให้ความเป็นธรรมด้านบริการสังคมการไม่เอื้อประโยชน์แก่พวกพ้องหรือแสวงหาประโยชน์เฉพาะกลุ่มจากตำแหน่งหน้าที่ ผู้นำต้องมีความคิดริเริ่มและเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้าจะต้องมีวิสัยทัศน์ ความคิดสร้างสรรค์ หรือข้อคิดใหม่ๆ ที่เกิดประโยชน์ต่อสังคมและประชาชน^{๑๐๔} จริยธรรมเป็นคำที่กว้างขวางมากแล้วแต่นำมาปฏิบัติซึ่งความรู้ด้านจริยธรรมจึงเป็นสิ่งกำหนดลักษณะความรู้ในทุกๆ ด้านเช่น จริยศาสตร์หรืออาชีพต่างๆ จริยธรรมจึงเป็นความรู้สูงสุดและถูกต้องที่สุดเหนือกว่าคณิตศาสตร์ จึงยากมากที่จะบรรลุถึงได้คณิตศาสตร์นั้นช่วยให้ไม่ต้องพึ่งภาพพจน์ตามที่มองเห็นรวมทั้งการรับรู้ทางผัสสะส่วนปรัชญาศีลธรรมต้องอาศัยการทำให้เป็นแนวราบความคิดแบบนามธรรมของสิ่งต่างๆ มากกว่านั้น ความรู้ด้านจริยธรรมจึงเป็นสิ่งที่มองเห็นได้ยากกว่าเรขาคณิตและตัวเลข

^{๑๐๐} สัมภาษณ์ นายสัญญา ไชยยศ, นายกองค้การบริหารส่วนตำบลเขาตอก, ประสบการณ์ ๑๖ ปี, เมื่อ ๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑.

^{๑๐๑} สัมภาษณ์ นายพงษ์ศักดิ์ แสงจันทร์, นายกองค้การบริหารส่วนตำบลมะขามเตี้ยประสบการณ์ ๒๔ปี, และจำลิตรี นิวัฒน์ แก้วประเสริฐ, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลมะขามเตี้ยประสบการณ์ ๑๘ ปี, เมื่อวันที่ ๑๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๑.

^{๑๐๒} สัมภาษณ์นายทงศักดิ์ ทวีทอง, นายกองค้การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี. ประสบการณ์ ๒๑ปี, เมื่อวันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑.

^{๑๐๓} สัมภาษณ์ นายสัญญา ไชยยศ, นายกองค้การบริหารส่วนตำบลเขาตอก, ประสบการณ์ ๑๖ ปี, เมื่อ ๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑.

^{๑๐๔} สัมภาษณ์ นางศรัณฉัตร สมชาติ, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเลม็ด, ประสบการณ์ ๒๑ปี, เมื่อวันที่ ๑๙ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๑.

ทั้งหลาย ผู้นำมักจะเอาปัญหาของท้องถิ่นมากำหนดเป็นนโยบาย^{๑๐๕} การปกครองท้องถิ่นผู้นำต้องมีคุณธรรม การขับเคลื่อนองค์กรด้วยหลักธรรมจะทำให้มีความสุขในการทำงาน มีความชำนาญในการบริหาร รอบรู้และมีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบายปัญหาทำให้รอบรู้สิ่งที่ควรรู้^{๑๐๖} ผู้นำต้องมีความรู้ในหลักการบริหาร ถ้าผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีลักษณะของผู้ที่มีพุทธจริยธรรมคือผู้ที่มีคุณลักษณะการปฏิบัติหรือแนวทางการปฏิบัติที่ดีงาม สามารถเป็นแบบอย่างแก่ผู้ตามหรือประชาชนทั่วไปและไม่แตกต่างจากผู้นำในส่วนอื่นๆ ขององค์กร ภูมิหลัง ครอบครัว การศึกษาและการเลี้ยงดูการหล่อหลอมกล่อมเกลามาจากครอบครัว สังคม สถาบันการศึกษา^{๑๐๗} การเลือกตั้งทำให้ผู้นำมีการแบ่งฝ่ายกันอย่างชัดเจนความเป็นมืออาชีพในการบริหารจัดการ การเลือกใช้คนให้ถูกกับงานเป็นสิ่งที่จำเป็นที่สุดแต่ในความเป็นจริงแล้วในการเมืองส่วนใหญ่จะใช้ระบบอุปถัมภ์ในการบริหารเพราะทำให้การไว้วางใจความเป็นพรรคพวกหรือความรู้สึกเป็นพวกเดียวกันสูงมาก^{๑๐๘}

ผลจากการสัมภาษณ์ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานีตามทฤษฎีต้นไม้ ด้านรากของต้นไม้ สรุปได้ดังนี้

๑. ผู้นำใช้สติปัญญา ประสบการณ์ทางสังคม
๒. ผู้นำมีความเป็นมืออาชีพในการบริหาร
๓. ผู้นำนำทุนทางสังคมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารองค์การ
๔. ผู้นำมีจิตวิญญาณของผู้ประกอบการ
๕. ผู้นำความเสถียรและความขัดแย้ง

ผู้นำจะต้องรู้จักสร้างความสามัคคีในหมู่คณะให้จงได้ สร้างองค์ความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการองค์กรผู้นำเชิงพุทธ พบว่า ผู้นำจำเป็นต้องเอาความรู้ ความคิด ความสามารถและคุณธรรมมาสู่ภาคปฏิบัติเริ่มจากการทำงานได้ ทำงานดี ทำงานเป็น จนเกิดความชำนาญอันสืบเนื่องมาจากความรอบรู้ในหลายๆด้าน เช่นการงบประมาณ แผนการรักษาศิลปะขนบธรรมเนียมแผนงานที่มีความจำเป็น และรู้จักใช้เมตตาธรรมหลักธรรมาภิบาล หลักการรู้จักยกย่องผู้อื่น และให้มีการลงโทษแก่ผู้ที่ทำผิดล่วงละเมิดกฎหมายโดยไม่มีอคติแอบแฝงอยู่ในใจ สมควรตามโทษานุโทษ

^{๑๐๕} สัมภาษณ์ นายเกรียงไกร กลับวิหค, รองนายกเทศมนตรีท่าทองใหม่, ประสบการณ์ ๑๙ ปี, เมื่อวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑.

^{๑๐๖} สัมภาษณ์ นายสมพงศ์ ยิ่งอ้น, นายองค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบ, ประสบการณ์ ๑๑ ปี, เมื่อวันที่ ๑๒ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๑.

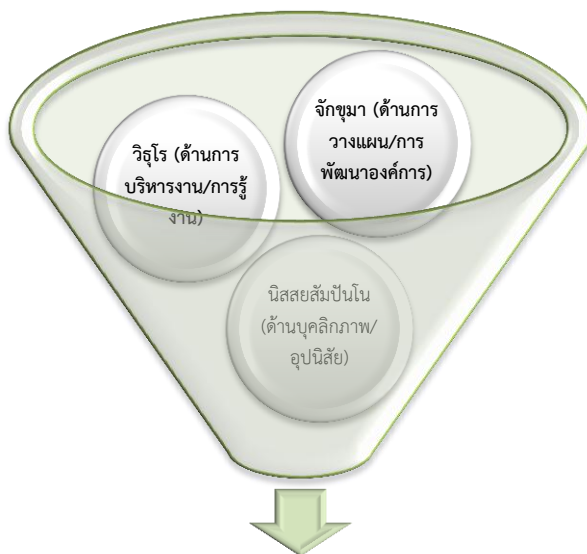
^{๑๐๗} สัมภาษณ์นายณบภา โสภา, นายองค์การบริหารส่วนตำบลต้นยวน, ประสบการณ์ ๑๗ปี, เมื่อวันที่ ๑๑ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑.

^{๑๐๘} สัมภาษณ์ นางสาวเจริญจิตต์ เพชรอนันตกุล, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเตาใหม่, ประสบการณ์ ๒๐ ปี, เมื่อวันที่ ๑๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๑.

นอกจากนั้น หากเราพิจารณาตามหลักคำสอนในพระพุทธศาสนา สรรพสิ่งจะดำรงอยู่ได้โดยอาศัยซึ่งกันและกันเท่านั้นจะอยู่แบบอิสระตามลำพังไม่ได้ นี่คือหัวใจของกฎธรรมชาติที่เรียกว่าธรรมนิยามอันครอบคลุมถึงความสัมพันธ์กันและความอิงอาศัยกันของสิ่งทั้งปวง ซึ่งรู้จักกันดีกว่าเป็นกฎของธรรมชาติตามหลักปฏิจักษุสมบัติในทางพระพุทธศาสนาตามที่คณะสงฆ์ของชาวพุทธที่มองเห็นโลกในฐานะซึ่งเป็นสิ่งที่อิงอาศัยกันและกันแล้วก็จะพัฒนาความรู้ที่รับผิดชอบ กตัญญูและกรุณาต่อกฎแห่งธรรมชาติเพื่อปลูกฝัง ให้สังคมมนุษย์มีการอยู่ร่วมกันกับธรรมชาติทั้งหมด แบบกลมกลืนกัน และแบบสันติซึ่งจะต้องพัฒนา หลักจริยธรรม ศีลธรรมและคุณธรรมขึ้นไว้ในใจอย่างมั่นคง ด้วยหลักพุทธธรรม จากการศึกษาค้นคว้าข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับวิเคราะห์แนวคิดทฤษฎีหลักการภาวะผู้นำเชิงพุทธองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี เชิงคุณภาพพบว่า ที่ส่งผลต่อตัวหลักการภาวะผู้นำเชิงพุทธ คือปัจจัยภายนอกปัจจัยด้านคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงพุทธหรับผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยใช้ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม

๔.๓ วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงพุทธในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพในการวิจัยครั้งนี้/ผู้วิจัยสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ซึ่งเป็นบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ บุคคลสำคัญในพื้นที่จังหวัดสุราษฎร์ธานีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน ๑๐ คนโดยเฉพาะเจาะพื้นที่ละ ๑ คน ประกอบด้วย องค์กรบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี เทศบาลตำบลท่าฉาง เทศบาลตำบลท่าทองใหม่ องค์กรบริหารส่วนตำบลมะขามเตี้ย องค์กรบริหารส่วนตำบลทุ่งเตา องค์กรบริหารส่วนตำบลตันหยวน องค์กรบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง องค์กรบริหารส่วนตำบลเขาตอก องค์กรบริหารส่วนตำบลตะกรบ และองค์กรบริหารส่วนตำบลเลม็ดเพื่อตอบปัญหาการวิจัยให้กระจ่างชัดขึ้นตามรูปแบบการวิจัย ดังนี้



ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้นำท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

แสดงภาพที่ ๑๓ วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงพุทธในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

ผลการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) ซึ่งเป็นบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแยกรายละเอียดได้ดังนี้

๑. จักขุมา (ด้านการวางแผน/การพัฒนาองค์กร) (Planning/Organization Development)
มีปัญญามองการณ์ไกล เป็นผู้วิสัยทัศน์กว้างไกล มองสภาพเหตุการณ์ออก วางแผนเตรียมรับ หรือรุกได้โดยมีความรอบรู้และความคิดเริ่ม

๑.๑ ด้านความรอบรู้ (Knowledge)

จากการสัมภาษณ์ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า

๑. ผู้นำมีความรู้เรื่องระเบียบกฎหมายปฏิบัติตามนโยบายและไม่ขัดต่อระเบียบ คิดใคร่ครวญในการบริหารองค์กรต้องมีการแลกเปลี่ยนวิเคราะห์เหตุและผลให้มากขึ้น^{๑๐๙} ผู้นำมีความรู้เข้าใจในการบริหารทรัพยากรบริหารเกิดประโยชน์สูงสุดมีความแม่นยำในระเบียบ^{๑๑๐} แก้ปัญหาได้อย่างมี

^{๑๐๙} สัมภาษณ์ นางศรัณฉัตร สมชาติ, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเลม็ด, ประสบการณ์ ๒๑ปี, เมื่อวันที่ ๑๙ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๑.

^{๑๑๐} สัมภาษณ์นายทงศักดิ์ ทวีทอง, นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี. ประสบการณ์ ๒๑ ปี, เมื่อวันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑.

เหตุผลที่ระเบียบกฎหมายหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องเป็นเครื่องมือในการบริหารงาน วิเคราะห์สถานการณ์ได้อย่างแม่นยำยึดประโยชน์ของส่วนรวมเป็นที่ตั้งและไม่ขัดต่อระเบียบ กฎหมาย^{๑๑๑}

๒. ผู้นำมีความรู้ในการวิเคราะห์มีเหตุการณ์มีส่วนร่วมทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การบริหารราชการจะต้องปฏิบัติภายใต้หลักธรรมาภิบาล^{๑๑๒} ประกอบด้วยหลักคุณธรรม หลักกฎหมาย หลักความคุ้มค่า หลักความโปร่งใส หลักการตรวจสอบได้ หลักการมีส่วนร่วมและหลักความรับผิดชอบ^{๑๑๓}

๓. ผู้นำมีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์กับผู้อื่นการปฏิบัติงานต้องเป็นไปตามกฎหมายกำหนด ผู้นำต้องถึ้นต้องมืองค์ความรู้ในการแก้ไขปัญหาการวิเคราะห์และปฏิบัติงานอยู่บนฐานของเหตุและผลภายใต้กรอบของกฎหมายการทำงานต้องทำตามระเบียบกฎหมาย^{๑๑๔} การประชุมอบรมทำให้มีการเปลี่ยนแปลงการบริหารทรัพยากรของหน่วยงานภาครัฐต้องเป็นไปตามระเบียบที่กำหนด บริหารองค์กรโดยมีความรู้เป็นพื้นฐานการศึกษาอบรมจะเป็นแบบแผน ตัวอย่างการบริหารทรัพยากรทางการบริหารต้องมุ่งผลสัมฤทธิ์ยึดหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา^{๑๑๕} การใช้ปัญญาเป็นเรื่องสำคัญในการบริหารทรัพยากรการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ส่งผลให้เกิดองค์ความรู้ใหม่การศึกษาดูงานนำมาซึ่งความรู้ใหม่ๆ ผู้นำไม่ควรตั้งโครงการต่างๆ เพื่อเป็นการเอื้อประโยชน์ให้พรรคพวกยึดหลักธรรมาภิบาลในการทำงานจะต้องบริหารคน บริหารเงิน บริหารเวลาและบริหารงาน^{๑๑๖} ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ๓ ใช้หลักธรรมสัปปุริสธรรม ๗ ในการบริหารทรัพยากรบริหาร ทรัพยากรบริหารมีอยู่อย่างจำกัดต้องใช้ให้เกิดประโยชน์ ประหยัด คุ้มค่ามีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลความคุ้มค่าเชิงภารกิจของรัฐทรัพยากรบริหารควรใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ท้องถิ่นอย่างแท้จริงจริงๆ

^{๑๑๑} สัมภาษณ์ นางสาวเจริญจิตต์ เพชรอนันตกุล, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเตาใหม่, ประสบการณ์ ๒๐ ปี, เมื่อวันที่ ๑๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๑.

^{๑๑๒} สัมภาษณ์ นายสมพงศ์ ยิ่งอัน, นายองค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบ, ประสบการณ์ ๑๑ ปี, เมื่อวันที่ ๑๒ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๑.

^{๑๑๓} สัมภาษณ์ นายณรงค์ นิลเวศน์, นายกเทศบาลตำบลท่าฉาง, ประสบการณ์ ๑๘ ปี เมื่อวันที่ ๑๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๑.

^{๑๑๔} สัมภาษณ์ นายธีรวิทย์ สุทธนุ่น, นายองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง, ประสบการณ์ ๑๖ ปี, และนายกิตติศักดิ์ สุวรรณจันทร์, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง, ประสบการณ์ ๒๑ ปี, เมื่อวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑.

^{๑๑๕} สัมภาษณ์นายทงศักดิ์ ทวีทอง, นายองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี. ประสบการณ์ ๒๑ ปี, เมื่อวันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑.

^{๑๑๖} สัมภาษณ์ นายเกรียงไกร กลับวิหค, รองนายกเทศมนตรีท่าทองใหม่. ประสบการณ์ ๑๙ ปี, เมื่อวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑.

๔. ผู้นำมีความรู้ในการบริหารงาน งบประมาณ และเวลาการพัฒนาท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้า ประชาชนมีความสุขบนพื้นฐานของการมีส่วนร่วม^{๑๑๗} การจัดกิจกรรมทำให้เกิดความรู้งบประมาณ เป็นของแผ่นดินควรใช้จ่ายอย่างคุ้มค่าเกิดประโยชน์แก้ไขปัญหาของประชาชน^{๑๑๘} ยึดระเบียบ กฎหมายตั้งใจมั่นในการปฏิบัติโดยต้องรักษาระเบียบแบบแผนของทางราชการเป็นสำคัญ รู้จักให้อภัย กล้ารับผิดชอบ รับชอบการรณรงค์ให้เกิดความรักความสามัคคีในหน่วยงานยอมนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลง ในทางที่ดี ผู้นำต้องมีความสุจริตในการบริหารทรัพยากรทางการบริหารซึ่งประกอบด้วย งบประมาณ ทรัพยากรมนุษย์^{๑๑๙} ทรัพยากรทางวัสดุอุปกรณ์และการจัดการยึดถือกฎหมายและระเบียบเป็น แนวทางหรือเครื่องมือในการปฏิบัติงาน

๑.๒ ด้านความคิดริเริ่ม (Thinking)

จากการสัมภาษณ์ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า

๑. วิสัยทัศน์มีทัศนคติ คุณธรรมและค่านิยมสร้างสรรค์ ผู้นำที่ดีต้องรู้จัก รู้กว้าง รู้รอบ รู้ไกล ตลอดถึงมีความเข้าใจต่อท้องถิ่น ผู้นำที่ดีต้องมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ^{๑๒๐} เพื่อให้เกิด ประโยชน์ต่อประชาชนในท้องถิ่น เช่นมีการพัฒนาถนนหนทางให้มีความเจริญครอบคลุมในเขตองค์กร ปกครองที่รับผิดชอบ มีความคิดริเริ่มทันสมัย ผู้นำต้องมีคุณลักษณะที่เรียกว่าวิสัยทัศน์^{๑๒๑}

๒. นวัตกรรมใหม่ผู้นำต้องกำหนดเป้าหมายการพัฒนาผู้นำต้องมีการจัดการสิ่งแวดล้อม การบริหารการปกครองเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกลไปให้ถึงโดยมีความ พยายามผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ซึ่งเปรียบเสมือนเรือที่มีหางเสือ^{๑๒๒} ท้องถิ่นต้องมีนวัตกรรมสังคมยุคใหม่ เป็นสังคมดิจิทัล

^{๑๑๗} สัมภาษณ์นายณนภา โสภา, นายองค์การบริหารส่วนตำบลต้นยวน, ประสบการณ์ ๑๗ปี, เมื่อวันที่ ๑๑ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑.

^{๑๑๘} สัมภาษณ์ นายธีรวิทย์ สุทธนุ่น, นายองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง, ประสบการณ์ ๑๖ ปี ,และนายกิตติศักดิ์ สุวรรณจันทร์, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง, ประสบการณ์ ๒๑ ปี, เมื่อวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑.

^{๑๑๙} สัมภาษณ์นายทนงศักดิ์ ทวีทอง, นายองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี. ประสบการณ์ ๒๑ ปี, เมื่อวันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑.

^{๑๒๐} สัมภาษณ์ นายสัญญา ไชยยศ, นายองค์การบริหารส่วนตำบลเขาตอก, ประสบการณ์ ๑๖ ปี, เมื่อ ๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑.

^{๑๒๑} สัมภาษณ์ นางสาวเจริญจิตต์ เพชรอนันตกุล, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเตาใหม่, ประสบการณ์ ๒๐ ปี, เมื่อวันที่ ๑๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๑.

^{๑๒๒} สัมภาษณ์ นายเกรียงไกร กลั้ววิหค, รองนายกเทศมนตรีท่าทองใหม่. ประสบการณ์ ๑๙ ปี, เมื่อวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑.

๓. หลักการบริหารงานสมัยใหม่ผู้นำต้องคิดสิ่งใหม่ๆที่เกิดประโยชน์ต่อสังคม/ประชาชน ต้องมีการแก้ไขปัญหาได้ในทุกเรื่อง^{๑๒๓} ต้องมีเทคโนโลยี การบริหารต้องใช้หลักการสมัยใหม่ การกำหนดมาตรการในคัดสรรคนต้องแลกเปลี่ยนวิเคราะห์เหตุผลให้มากขึ้น ผู้นำที่ดีต้องต้องรอบรู้ และมีข้อมูลที่ทันสมัยมีความรู้ที่ทันสมัยและเป็นวิทยาศาสตร์ต้องทำองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ มีการพัฒนาตนเองเรียนรู้ตลอดเวลา

๔. ทันสมัยเรียนรู้ตลอดเวลาการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานให้มีคุณภาพมีมาตรฐานมีจรรยาบรรณขององค์การ มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องให้ทันต่อโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาไม่หยุดนิ่งและการเรียนรู้ตลอดเวลานำประสบการณ์ที่มีอยู่ไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับท้องถิ่นอื่น^{๑๒๔} หรือหน่วยงานสถาบันอื่นๆที่มีสภาพทางภูมิศาสตร์ใกล้เคียงกันและนำสิ่งที่ดีๆ มาประยุกต์กับท้องถิ่นตนเองมีการเรียนรู้ตลอดเวลาเพื่อให้ทันข้อมูลโลกแห่งการเปลี่ยนแปลง^{๑๒๕} ต้องพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาและต่อเนื่องไม่หยุดนิ่งอยู่กับที่ ต้องมีการพัฒนาตนเองให้รู้เท่าทันต่อกระแสโลกาภิวัตน์

๕. ความซื่อสัตย์ต่อตนเอง หน้าที่การงานผู้นำจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านความซื่อสัตย์สุจริต ต้องมีความสุจริตเป็นที่ตั้งเช่นสร้างภูมิคุ้มกัน คุณลักษณะที่ดีของผู้นำต้องมีความซื่อสัตย์สุจริต ความมีจิตสำนึกดี ซื่อสัตย์^{๑๒๖} การประพฤติปฏิบัติหรือแนวทางการปฏิบัติที่ดีงาม มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความรับผิดชอบในหน้าที่ โปร่งใส ต้องมีความซื่อสัตย์ต่อประชาชนต้องมีความสุจริตและเที่ยงธรรมมีหิริโอตตปะคือมีความละอายเกรงกลัวต่อบาปต้องมีความซื่อสัตย์^{๑๒๗} สุจริต จริ่งใจต่อประชาชนรักษาคำมั่นสัญญา ความซื่อสัตย์หมายถึงการกระทำหรือการแสดงออกทางพฤติกรรมที่

^{๑๒๓} สัมภาษณ์ นายธีรวิทย์ สุทธนุ่น, นายกองค้การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง, ประสบการณ์ ๑๖ ปี, และนายกิตติศักดิ์ สุวรรณจันทร์, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง, ประสบการณ์ ๒๑ ปี, เมื่อวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑.

^{๑๒๔} สัมภาษณ์ นายสัญญา ไชยยศ, นายกองค้การบริหารส่วนตำบลเขาตอก, ประสบการณ์ ๑๖ ปี, เมื่อ ๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑.

^{๑๒๕} สัมภาษณ์ นายเกรียงไกร กลับวิหค, รองนายกเทศมนตรีท่าทองใหม่, ประสบการณ์ ๑๙ ปี, เมื่อวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑.

^{๑๒๖} สัมภาษณ์ นายพงษ์ศักดิ์ แสงจันทร์, นายกองค้การบริหารส่วนตำบลมะขามเตี้ยประสบการณ์ ๒๔ปี, และจำปาสตรี นิวัฒน์ แก้วประเสริฐ, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลมะขามเตี้ยประสบการณ์ ๑๘ ปี, เมื่อวันที่ ๑๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๑.

^{๑๒๗} สัมภาษณ์นายณบภา โสภา, นายกองค้การบริหารส่วนตำบลต้นยวน, ประสบการณ์ ๑๗ปี, เมื่อวันที่ ๑๑ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑.

เหมาะสม เชื่อสัตย์สุจริต จริ่งใจอดทนต่อความยากลำบากเพื่อให้ประชาชนอยู่ดี^{๑๒๘} กินดีมีการดำเนินชีวิตด้วยความพอเพียงตามหลักปรัชญาของพระเจ้าแผ่นดินรัชกาลที่ ๙ ความเชื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่ต่อแผ่นดินต่อประชาชนต่อพระพุทธศาสนา

๒. วิรุโธ (ด้านการบริหารงาน/การรู้งาน) (Management Work / Know the Job) จัดการธุระได้ดี
เป็นผู้ชำนาญในงาน รู้จักวิธีการไม่บกพร่องในหน้าที่ที่ตนได้ รับผิดชอบ

๒.๑ ด้านความกระตือรือร้น (Studiosness)

จากการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า

๑. ผู้นำมีภาวะผู้นำสามารถตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว เพราะมีนวัตกรรม ได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สร้างแรงจูงใจในการร่วมทำงาน ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี^{๑๒๙} ไม่ก้าวก่ายงานในหน้าที่ของผู้อื่น มีความรู้สึก รู้รอบ รู้กว้าง ไกล เป็นนักประสานความเข้าใจของทุกฝ่าย^{๑๓๐} กำหนดนโยบายในการทำงานองค์การ มีความคิดริเริ่ม ให้การศึกษาเยาวชนมีความคิดทันสมัยเป็นแบบวิทยาศาสตร์

๒. ผู้นำเป็นผู้นำยุคใหม่สังคมนิยมคิติดลมีภาวะผู้นำมีการวิจัยงาน ต้องครองใจแล้วได้รับการเลือกตั้งเห็นแก่ประโยชน์ของท้องถิ่นการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานให้มีคุณภาพ^{๑๓๑} จัดทำแผนในการพัฒนาองค์การให้รองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนมีการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลมีการเรียนรู้ตลอดเวลา มีวิสัยทัศน์มีการทำแผนพัฒนาท้องถิ่นศึกษาสิ่งใหม่ ๆ^{๑๓๒} ที่เป็นประโยชน์แก่ส่วนรวมมีความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบเป็นแบบอย่างแก่ผู้ตามสังคมนิยมคิติดล

๓. ผู้นำมีการพัฒนาตน พัฒนาคคน พัฒนางานการปฏิบัติตน^{๑๓๓} มีภาวะผู้นำที่ดีเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง มีภาวะผู้นำผลงานองค์การควรอิงกับความพึงพอใจของพระสงฆ์ทำการปกครองเพื่อ

^{๑๒๘} สัมภาษณ์ นายธีรวิทย์ สุทธนุณ, นายกองคการบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง, ประสบการณ์ ๑๖ ปี, และนายกิตติศักดิ์ สุวรรณจันทร์, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง, ประสบการณ์ ๒๑ ปี, เมื่อวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑.

^{๑๒๙} สัมภาษณ์นายทองศักดิ์ ทวีทอง, นายกองคการบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี. ประสบการณ์ ๒๑ ปี, เมื่อวันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑.

^{๑๓๐} สัมภาษณ์ นายณรงค์ นิลเวศน์, นายกเทศบาลตำบลท่าช้าง, ประสบการณ์ ๑๘ ปี เมื่อวันที่ ๑๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๑.

^{๑๓๑} สัมภาษณ์นายทองศักดิ์ ทวีทอง, นายกองคการบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี. ประสบการณ์ ๒๑ ปี, เมื่อวันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑.

^{๑๓๒} สัมภาษณ์ นายธีรวิทย์ สุทธนุณ, นายกองคการบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง, ประสบการณ์ ๑๖ ปี, และนายกิตติศักดิ์ สุวรรณจันทร์, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง, ประสบการณ์ ๒๑ ปี, เมื่อวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑.

^{๑๓๓} สัมภาษณ์นายนบภา โสภา, นายกองคการบริหารส่วนตำบลต้นยวน, ประสบการณ์ ๑๗ปี, เมื่อวันที่ ๑๑ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑.

ประโยชน์ของฝ่ายผู้ปกครองมีความสามารถในการทำงาน ใช้สื่อเป็นเครื่อง มีการจัดทำแผนพัฒนาโดย การมีส่วนร่วมของประชาชน^{๑๓๔} พัฒนาตนเองด้วยการเรียนรู้มีจิตสำนึกในความรับผิดชอบ ผู้นำต้อง ใช้หลัก ครองตน ครองคนและครองงาน

๔. ผู้นำมีวิธีการที่แน่นอนในการบริหารงานไปสู่เป้าหมายการพัฒนาองค์การ มีภาวะผู้นำใช้ วงจรคุณภาพในการประเมินผลงาน PDCA ผู้นำต้องรู้จักวางแผนเป็นบริหารยุคโลกาภิวัตน์^{๑๓๕} พัฒนา งานให้ทันกับสถานการณ์ใช้สื่อที่เป็นนวัตกรรมดิจิทัล รู้จักและปฏิบัติตามปรีชาปฏิบัติ,ปฏิบัติ ปฏิเวท ใช้สื่อในการเผยแพร่ผลงานผู้นำต้องพัฒนาตน คน งานการกำหนดเป้าหมายงานที่ชัดเจน ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการร่วมคิดร่วมทำและร่วมประเมินผลมีความรู้เป็นมืออาชีพ^{๑๓๖}

๒.๒ การตัดสินใจ (Decision making)

จากการสัมภาษณ์ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า

๑. ผู้นำมีความรับผิดชอบมีอำนาจในการจัดสรรงบประมาณ คิดใคร่ครวญก่อนมีการตัดสินใจ วิเคราะห์เหตุและผลก่อนตัดสินใจ มีความสำนึกในความรับผิดชอบ มีความกล้าหาญในการตัดสินใจ แก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ^{๑๓๗} มีอำนาจในการสั่งการ มีความกล้าหาญในการตัดสินใจบนพื้นฐาน ความถูกต้อง วิเคราะห์สถานการณ์ได้ใกล้เคียงที่สุดการแก้ไขปัญหาเข้าถึงท้องถิ่นเป็นหลักตัดสินใจเข้า หรือไม่ตัดสินใจยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นที่ตั้งการไม่กระทบต่อท้องถิ่น^{๑๓๘}

๒. ผู้นำมีการตัดสินใจอย่างรวดเร็วถูกต้องมีความกล้าหาญในการตัดสินใจเพื่อประโยชน์ของ ประชาชนตัดสินใจแก้ปัญหาอย่างเป็นกระบวนการ ตัดสินใจแก้ปัญหาเฉพาะได้อย่างเป็นระบบผู้นำมี การแก้ไขปัญหาบนพื้นฐานของแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ^{๑๓๙} การตัดสินใจภายใต้การป้องกันการ ผิดพลาดอันเป็นการรองรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา

^{๑๓๔} สัมภาษณ์ นายเกรียงไกร กลับวิหค, รองนายกเทศมนตรีท่าทองใหม่. ประสพการณ์ ๑๙ ปี, เมื่อ วันที่ ๒ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑.

^{๑๓๕} สัมภาษณ์นายทงศักดิ์ ทวีทอง, นายกองค้การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี. ประสพการณ์ ๒๑ ปี, เมื่อวันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑.

^{๑๓๖} สัมภาษณ์ นายเกรียงไกร กลับวิหค, รองนายกเทศมนตรีท่าทองใหม่. ประสพการณ์ ๑๙ ปี, เมื่อ วันที่ ๒ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑.

^{๑๓๗} สัมภาษณ์ นายณรงค์ นิลเวศน์, นายกเทศบาลตำบลท่าฉาง,ประสพการณ์ ๑๘ ปี เมื่อวันที่ ๑๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๑.

^{๑๓๘} สัมภาษณ์นายนภภา โสภา, นายกองค้การบริหารส่วนตำบลตันยวน, ประสพการณ์ ๑๗ปี, เมื่อวันที่ ๑๑ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑.

^{๑๓๙} สัมภาษณ์ นายธีรวิทย์ สุทธิสุน, นายกองค้การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง, ประสพการณ์ ๑๖ ปี ,และนายกิตติศักดิ์ สุวรรณจันทร์, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง, ประสพการณ์ ๒๑ ปี, เมื่อวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑.

๓. ผู้นำตัดสินใจด้วยความรอบคอบพร้อมเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ ตัดสินภายใต้กรอบของระเบียบกฎหมาย ตัดสินใจด้วยความเสมอภาคเป็นธรรม ตัดสินใจตามหลักจริยธรรม แก้ไขปัญหาโดยยึดระเบียบความจริงของเหตุการณ์ที่ปรากฏและไม่ขัดต่อวัฒนธรรมพื้นถิ่น ตัดสินใจเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม ผู้นำตัดสินใจคำนึงถึงประโยชน์ขององค์การส่วนรวม องค์การผู้นำต้องมีความมุ่งมั่น มีความกล้าหาญ^{๑๔๐} ในการกระทำที่ถูกต้อง มีความรอบคอบ ใคร่ครวญในการตัดสินใจ การแก้ไขปัญหาบนพื้นฐานของการมีส่วนร่วมและกฎหมายที่เรียกว่าหลักนิติธรรมเพื่อกำหนดเป็นบรรทัดฐานของการบริหารงานสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์^{๑๔๑} ผู้นำมีการตัดสินใจภายใต้ระเบียบที่กำหนด การตัดสินใจยึดความถูกต้องตามกำหนดกรอบของกฎหมายเป็นบทบาทหน้าที่ตามกฎหมายกำหนด กล้าที่จะตัดสินใจด้วยรวดเร็วและถูกต้อง การแก้ไขปัญหาอยู่บนพื้นฐานของระเบียบ ข้อบังคับที่กรมกำหนด

๔. ผู้นำแก้ไขปัญหาอย่างเป็นกระบวนการบนพื้นฐานของกฎหมายไม่ขัดต่อวัฒนธรรมตัดสินใจเพื่อท้องถิ่นและส่วนรวม ตัดสินใจเพื่อส่วนรวมของชุมชน^{๑๔๒} ตัดสินภายใต้อุดมการณ์ ผู้นำตัดสินใจบนพื้นฐานของความถูกต้องตามระเบียบกำหนด มีการเป็นมืออาชีพในการตัดสินใจ การแก้ไขปัญหาอยู่บนในหลักของการออมชอม มีความกล้าหาญในการตัดสินใจรับผิดชอบสิ่งที่สั่งการ การตัดสินใจบนพื้นฐานของความโปร่งใส ใช้หลักรัฐศาสตร์ในการแก้ไขปัญหา^{๑๔๓} การตัดสินใจอยู่ในกรอบของระเบียบ ตัดสินใจตามหลักของศาสนา ใช้ความโอบอ้อมอารีเป็นฐานในการแก้ไขปัญหา มีความกล้าหาญในการตัดสินใจรับผิดชอบต่อสิ่งที่ได้ตัดสินใจลงไปในพื้นฐานของระเบียบ กฎหมายเพื่อสนองตอบความต้องการของประชาชนด้วยความรวดเร็วตามสถานการณ์^{๑๔๔} การแก้ไขปัญหาอยู่บนพื้นฐานของเหตุการณ์ในขณะนั้นการแก้ไขปัญหามีกระบวนการเหตุและผล

^{๑๔๐} สัมภาษณ์นายนบภา โสภา, นายกองค้การบริหารส่วนตำบลต้นยวน, ประสบการณ์ ๑๗ปี, เมื่อวันที่ ๑๑ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑.

^{๑๔๑} สัมภาษณ์ นายพงษ์ศักดิ์ แสงจันทร์, นายกองค้การบริหารส่วนตำบลมะขามเตี้ยประสบการณ์ ๒๔ปี, และจำลิตตรี นิวัฒน์ แก้วประเสริฐ, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลมะขามเตี้ยประสบการณ์ ๑๘ ปี, เมื่อวันที่ ๑๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๑.

^{๑๔๒} สัมภาษณ์ นายเกรียงไกร กลั้ววิหค, รองนายกเทศมนตรีท่าทองใหม่. ประสบการณ์ ๑๙ ปี, เมื่อวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑.

^{๑๔๓} สัมภาษณ์ นางสาวเจริญจิตต์ เพชรอนันตกุล, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเตาใหม่, ประสบการณ์ ๒๐ ปี, เมื่อวันที่ ๑๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๑.

^{๑๔๔} สัมภาษณ์ นายสัญญา ไชยยศ, นายกองค้การบริหารส่วนตำบลเขาตอก, ประสบการณ์ ๑๖ ปี, เมื่อวันที่ ๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑.

๒.๓ ความน่าเชื่อถือ (Reliability)

จากการสัมภาษณ์ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า

๑. ผู้นำต้องมีพุทธจริยธรรมผู้นำต้องมีจริยธรรม ผู้นำต้องมีพรหมวิหารธรรม,ฆราวาสธรรม ,หลักไตรลักษณ์ ให้ผลตอบแทนที่คุ้มค่าแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำท้องถิ่นต้องมีประสบการณ์และความเป็นมืออาชีพ มีความตระหนักถึงประชาชนและการมีส่วนร่วม^{๑๔๕} ผู้นำต้องใช้หลักท้าวสามสี สัจจะ วัตถุ อธิปไตย อริยสัจ รู้จักใช้ภาวะแห่งปัญญาโน้มน้ำหนักใจ มีความอิสระในการปกครอง ผู้นำต้องใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเป็นเครื่องมือในการบริหารองค์กร^{๑๔๖} มีการให้รางวัลแก่ผู้กระทำความดี จัดบริหารองค์กรแบบมืออาชีพ ผู้นำยื่นหยัดบริหารงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตนมีจิตสาธารณะ ผู้นำที่ดีต้องไม่อคติ ไม่ลำเอียงเพราะความชิงหรือความรัก แสดงน้ำใจแก่เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา มีการวิเคราะห์ปัญหาอย่างรอบด้าน ผู้นำต้องพรหมวิหารธรรม ส่งเสริมให้เข้าอบรมเรื่องความก้าวหน้าของอาชีพ ใช้ทรัพยากรบริหารอย่างประหยัด คุ้มค่า มีอำนาจในการกำหนดนโยบายเพื่อส่งเสริมให้ประชาชนมีรายได้^{๑๔๗} ผู้นำต้องปฏิบัติดีมีศีลธรรม ผู้นำต้องมีหลักธรรมในการบริหาร ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการศึกษาเพิ่มเติม ยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นที่ตั้ง ผู้นำต้องแสดงออกถึงหลักธรรมในศาสนาของตนเอง ผู้นำต้องมีธรรมะ รู้จักระงับโทสะ โมหะอย่างมีสติและมีเหตุผลคำสั่งต้องชัดเจนบนพื้นฐานของความถูกต้องของกฎหมายบ้านเมือง ผู้นำต้องยึดมั่นหลักคุณธรรมจริยธรรมทางศาสนา มีความตั้งใจที่จะส่งเสริมพุทธจริยธรรม^{๑๔๘}

๒. ผู้นำมีการจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานผู้นำต้องเป็นแบบอย่างที่ดีงาม ผู้นำต้องมีค่านิยมที่ดีงามประกาศให้ทราบทั่วถึงเป็นการยกย่องคนดี^{๑๔๙} และเป็นแบบอย่างแก่นุชนรุ่นหลังและคนทั่วไปผู้นำต้องปฏิบัติในกรอบของจริยธรรม ผู้นำต้องมีคุณธรรม ใช้หลักการมีส่วนร่วมในการ

^{๑๔๕} สัมภาษณ์นายทองศักดิ์ ทวีทอง, นายกองค้การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี. ประสพการณ์ ๒๑ ปี, เมื่อวันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑.

^{๑๔๖} สัมภาษณ์ นายเกรียงไกร กลับวิหค, รองนายกเทศมนตรีท่าทองใหม่. ประสพการณ์ ๑๙ ปี, เมื่อวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑.

^{๑๔๗} สัมภาษณ์ นายพงษ์ศักดิ์ แสงจันทร์, นายกองค้การบริหารส่วนตำบลมะขามเตี้ยประสพการณ์ ๒๔ปี , และจำลิตร์ นิวัฒน์ แก้วประเสริฐ, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลมะขามเตี้ยประสพการณ์ ๑๘ ปี, เมื่อวันที่ ๑๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๑.

^{๑๔๘} สัมภาษณ์ นายณรงค์ นิลเวศน์, นายกเทศบาลตำบลท่าฉาง,ประสพการณ์ ๑๘ ปี เมื่อวันที่ ๑๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๑.

^{๑๔๙} สัมภาษณ์นายบนภา โสภา, นายกองค้การบริหารส่วนตำบลต้นยวน, ประสพการณ์ ๑๗ปี, เมื่อวันที่ ๑๑ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑.

บริหารงานเป็นผู้มีความคิดริเริ่มในสิ่งใหม่ๆ^{๑๕๐} ผู้นำมีอำนาจในการกำหนดนโยบายที่เกิดประโยชน์ต่อประชาชนผู้นำต้องมีธรรมะตามหลักพระพุทธศาสนา

๓. ผู้นำมีความเป็นมืออาชีพผู้นำต้องต้องมีความเป็นมืออาชีพ ผู้นำมาจากการเลือกตั้งและต้องถึนเป็นนิติบุคคล ผู้นำต้องนำหลักพุทธจริยธรรมมาใช้ในองค์การ มีการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความเข้าใจในการบริหารราชการ ผู้นำต้องมีจริยธรรมที่ดี^{๑๕๑} ผู้นำต้องทำงานตามบทบัญญัติของกฎหมายซึ่งการทำบทบาทหน้าที่ดังกล่าวจะต้องเกิดความเป็นธรรมเป็นไปด้วยความถูกต้องและมีคุณธรรม ความเป็นกัลยาณมิตร^{๑๕๒} ผู้นำสามารถเอื้อประโยชน์ให้ตนเองและพวกพ้องได้

๔. ผู้นำมีความอิสระในการคิดร่วมดำเนินงานต้องมีความชำนาญในการบริหารและรอบรู้ มีความอิสระในการกำหนดนโยบาย ผู้นำต้องยึดหลักธรรมและหลักธรรมาภิบาล^{๑๕๓} เป็นเครื่องมือในการบริหารงานมีความเป็นมืออาชีพในการบริหารงาน พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความรู้พร้อมที่จะรับมือได้ทุกสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา^{๑๕๔} ร่วมวิเคราะห์ปัญหาและช่วยเหลือเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาเดือดร้อน ความเป็นผู้นำมืออาชีพ ผู้นำมีการกำหนดนโยบายเอง



^{๑๕๐} สัมภาษณ์ นายธีรวิทย์ สุทธนุ่น, นายกองค้การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง, ประสบการณ์ ๑๖ ปี ,และนายกิตติศักดิ์ สุวรรณจันทร์, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง, ประสบการณ์ ๒๑ ปี, เมื่อวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑.

^{๑๕๑} สัมภาษณ์ นายสัญญา ไชยยศ, นายกองค้การบริหารส่วนตำบลเขาตอก, ประสบการณ์ ๑๖ ปี, เมื่อ ๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑.

^{๑๕๒} สัมภาษณ์ นายเกรียงไกร กลับวิหค, รองนายกเทศมนตรีท่าทองใหม่. ประสบการณ์ ๑๙ ปี, เมื่อวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑.

^{๑๕๓} สัมภาษณ์ นายธีรวิทย์ สุทธนุ่น, นายกองค้การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง, ประสบการณ์ ๑๖ ปี ,และนายกิตติศักดิ์ สุวรรณจันทร์, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง, ประสบการณ์ ๒๑ ปี, เมื่อวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑.

^{๑๕๔} สัมภาษณ์ นายสัญญา ไชยยศ, นายกองค้การบริหารส่วนตำบลเขาตอก, ประสบการณ์ ๑๖ ปี, เมื่อ ๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑.

๓. นิสัยสัมปັນโน (ด้านบุคลิกภาพ/อุปนิสัย) (Personality / Habits) พึงพาอาศัยคนอื่นได้ เพราะเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ดีและได้รับความเชื่อถือจากผู้อื่นจะเห็นได้ว่าการเป็นผู้นำนั้นต้องเป็นผู้มีปัญญา มีประสบการณ์เข้าใจบุคคลหรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี

๓.๑ ด้านความเป็นมิตร (Friendship)

จากการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า

๑. ผู้นำมีกัลยาณมิตรที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้พนักงานในองค์กรมีความสามัคคี ใช้อำนาจหน้าที่อย่างเหมาะสม ส่งเสริมจริยธรรมให้ตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชามีความจริงใจบริสุทธิ์ใจต่อผู้ร่วมงานผู้นำมีศิลปะในการครองใจคน^{๑๕๕} รู้จักบริหารความขัดแย้งระหว่างบุคคลบริหารงานให้ทุกคนในองค์กรมีความสุข ผู้นำต้องมีพรหมวิหารธรรมผู้นำท้องถิ่นจะต้องยึดถือปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างดียิ่งเป็นที่ยอมรับในองค์กรรู้จักใช้คนให้เหมาะสมกับงานตั้งกติกากฎเพื่อผลประโยชน์ของตนเองและพวกพ้อง^{๑๕๖} ผู้นำรู้จักอะไรควร อะไรไม่ควร ผู้นำต้องมีศิลปะและใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเป็นเครื่องมือในการบริหารให้งานมีประสิทธิภาพเช่นหลักพรหมวิหารธรรม

๒. ผู้นำมีความอดทน มีเมตตา มีมนุษยสัมพันธ์บริหารงานตามที่กฎหมายกำหนด มีคุณธรรมในเรื่องของพรหมวิหารธรรม^{๑๕๗} การนำหลักธรรมคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้ามาประยุกต์ใช้ในการบริหารองค์กร ผู้นำต้องมีความอดทน ผู้นำมีความรับผิดชอบ ปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างถูกต้องและยุติธรรม ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง ผู้นำต้องมีปียวาจา รู้ว่าสิ่งใดถูกสิ่งใดผิด ผู้นำต้องมีจริยธรรม ปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายกำหนด มีการให้รางวัลแก่ผู้กระทำความดี^{๑๕๘} ตรงไปตรงมาแต่มีความเมตตา ผู้นำและมีมนุษยสัมพันธ์เข้าถึง เข้าได้ง่ายๆ ในฐานะใกล้ชิดประชาชน

๓. ผู้นำรู้จักบทบาทหน้าที่ที่เชิงเข้าไปบ้างก็ยิ่งดีกว่าคนฉลาดปราดเปรียวแต่ชี้โก่งเอาใจใส่หมั่นถามความเป็นอยู่ ให้ความช่วยเหลือรู้จักปฏิบัติต่อกันด้วยดี มีสุขภาพจิตที่ดี หลักการครองงาน จิตตะความเอาใจใส่ในงาน ความเมตตากรุณา ความเป็นกันเอง^{๑๕๙} มีระบบที่เอื้อต่อการบริหาร ไม่มี

^{๑๕๕} สัมภาษณ์นายทงศักดิ์ ทวีทอง, นายกองค้การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี. ประสบการณ์ ๒๑ ปี, เมื่อวันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑.

^{๑๕๖} สัมภาษณ์ นางศรีณฉัตร สมชาติ, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเลม็ด, ประสบการณ์ ๒๑ปี, เมื่อวันที่ ๑๙ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๑.

^{๑๕๗} สัมภาษณ์ นายสัญญา ไชยยศ, นายกองค้การบริหารส่วนตำบลเขาตอก, ประสบการณ์ ๑๖ ปี, เมื่อ ๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑.

^{๑๕๘} สัมภาษณ์ นายธีรวิทย์ สุทธนุ่น, นายกองค้การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง, ประสบการณ์ ๑๖ ปี ,และนายกิตติศักดิ์ สุวรรณจันทร์, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง, ประสบการณ์ ๒๑ ปี, เมื่อวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑.

^{๑๕๙} สัมภาษณ์นายทงศักดิ์ ทวีทอง, นายกองค้การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี. ประสบการณ์ ๒๑ ปี, เมื่อวันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑.

การแบ่งพรรคแบ่งพวก^{๑๖๐} จูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาคล้อยตามได้ หากผู้ใดที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ทำตามจะไม่เจริญก้าวหน้า คือเมตตา

๔. ผู้นำมีวิธีการส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาเอาใจใส่ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติตามระเบียบของท้องถิ่น มีการสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา^{๑๖๑} พัฒนาจิตใจของตนเองเพื่อให้มีสมาธิหนักแน่นมั่นคง สุขุมรอบคอบ มีความรับผิดชอบต่องานในตำแหน่ง เอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา^{๑๖๒}

๕. ผู้นำใช้ระบบอุปถัมภ์ในการบริหารงาน ให้ทุกคนมีความสุขในการทำงาน ใช้สังคหวัตถุ ๔ ใช้หลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงาน ใช้หลักทศพิธราชธรรมในการปกครองซึ่งการปกครองบ้านเมืองเป็นเรื่องใหญ่ต้องอาศัยคนมีคุณสมบัติสมบูรณ์ทั้งเก่งและดีมีคุณภาพบุคคลใดนี้เราควรส่งเสริมสนับสนุนให้เขาได้ทำงานดี ๆ และมีความก้าวหน้าในชีวิตการทำงาน^{๑๖๓}

๓.๒ ด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Relationship)

จากการสัมภาษณ์ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า

๑. ผู้นำมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีควบคุมอารมณ์ได้มีความมั่นใจในตนเองแต่อ่อนโยนบางขณะมีมนุษยสัมพันธ์ดีสามารถควบคุมอารมณ์ได้ต้องแต่งกายเรียบร้อยพูดจาสุภาพ มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีการวางตัวเหมาะสม มีมนุษยสัมพันธ์ดี สุขภาพดี การมีมนุษยสัมพันธ์การเป็นผู้มีจริยาที่ดี^{๑๖๔}

๒. ผู้นำแต่งกายเรียบร้อยวาจาสุภาพการแต่งกาย การพูดจา^{๑๖๕} การแสดงออกทั้งทางกาย จริยา วจีจริยา มโนจริยา ให้เหมาะสมกับกาลเทศะ ผู้นำต้องแต่งกายสุภาพ เรียบร้อยเป็นผู้ตั้งมั่นอยู่ในจริยธรรม ผู้นำมีมนุษยสัมพันธ์ดี^{๑๖๖}

^{๑๖๐} สัมภาษณ์ นายณรงค์ นิลเวศน์, นายกเทศบาลตำบลท่าฉาง, ประสพการณ์ ๑๘ ปี เมื่อวันที่ ๑๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๑.

^{๑๖๑} นายนภา โสภา, นายกองค้การบริหารส่วนตำบลต้นยวน, ประสพการณ์ ๑๗ปี, เมื่อวันที่ ๑๑ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑.

^{๑๖๒} สัมภาษณ์ นายเกรียงไกร กลับวิหค, รองนายกเทศมนตรีท่าทองใหม่. ประสพการณ์ ๑๙ ปี, เมื่อวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑.

^{๑๖๓} สัมภาษณ์นายทองศักดิ์ ทวีทอง, นายกองค้การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี. ประสพการณ์ ๒๑ ปี, เมื่อวันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑.

^{๑๖๔} สัมภาษณ์ นางศรินฉัตร สมชาติ, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเลม็ด, ประสพการณ์ ๒๑ปี, เมื่อวันที่ ๑๙ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๑.

^{๑๖๕} สัมภาษณ์ นายสัญญา ไชยยศ, นายกองค้การบริหารส่วนตำบลเขาตอก, ประสพการณ์ ๑๖ ปี, เมื่อวันที่ ๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑.

^{๑๖๖} สัมภาษณ์ นายธีรวิทย์ สุทนต์, นายกองค้การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง, ประสพการณ์ ๑๖ ปี ,และนายกิตติศักดิ์ สุวรรณจันทร์, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง, ประสพการณ์ ๒๑ ปี, เมื่อวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑.

๓. ผู้นำมีความเชื่อมั่นในตนเองน่าเชื่อถือศรัทธามีความกล้าหาญ รอบคอบในการตัดสินใจ และตัดสินใจอยู่บนพื้นฐานของความถูกต้องเป็นธรรมมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีน่าเชื่อถือ^{๑๖๗} มีความรอบรู้ในเรื่องที่จะตัดสินใจและรับผิดชอบในสิ่งที่กระทำลงไป มีบุคลิกน่าเลื่อมใส มีความรู้ ภูมิธรรม ภูมิฐาน หลักการครองตนประกอบด้วยเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความเป็นผู้นำผู้นำต้องมียศความรู้ พฤติกรรมเดิมมีเพื่อนคล้ายบ้างตามโอกาสมีมนุษยสัมพันธ์ดี ต้องแต่งกายดี ผู้นำต้องปฏิบัติดีมีศีลธรรม การเป็นคนดีมีศีลธรรมการยึดมั่นหลักจริยธรรม^{๑๖๘}

๔. ผู้นำมีความนุ่มนวลอ่อนโยนบางขณะการเป็นแบบอย่างที่ดีมีมนุษยสัมพันธ์การปฏิบัติตน มีความเมตตา วาจาสุภาพ มีความมั่นใจในตนเอง^{๑๖๙} สามารถควบคุมอารมณ์ได้ไม่หุนหันต่อหน้าที่ เชื่อมั่นในการตัดสินใจมีความรับผิดชอบพร้อมจะช่วยเหลือแก้ไขปัญหาให้ประชาชนมีความสามารถในการตัดสินใจมีความมุ่งมั่นในการทำงานมีภาวะผู้นำสูงมีความเป็นมืออาชีพในการทำงาน มีความกล้าหาญรอบคอบในการตัดสินใจมีความเชื่อมั่นในสิ่งที่กระทำมียศความรู้ การดำเนินชีวิตอย่างมีสติมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น^{๑๗๐} การเลือกตั้งทำให้ผู้นำแบ่งเป็นฝ่าย มีเมตตา กรุณาในสิ่งที่ทำ

๓.๓ ด้านความศรัทธา (Faith)

จากการสัมภาษณ์ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า

๑. ผู้นำมีจิตสาธารณะจิตสาธารณะ ผู้นำท้องถิ่นต้องให้ความสำคัญการยึดถือประโยชน์ของส่วนรวม จัดหาบุคคลตัวอย่างเป็นแบบอย่างในการกระทำความดี ผู้นำท้องถิ่นต้องมีจิตสาธารณะท้องถิ่น ต้องมีการยึดโยงกับองค์กรพระพุทธศาสนา^{๑๗๑} ต้องมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม ผู้นำมีความซื่อสัตย์ สุจริตมีหลักธรรม จิตสาธารณะ ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีศีลต้องบริหารให้ประชาชนมีความสุขการกินดีอยู่ดี ปฏิบัติธรรมอย่างเคร่งครัดจิตสาธารณะเป็นสิ่งสำคัญสำหรับนักการเมืองต้องจัดทำโครงการ / กิจกรรมที่ส่งเสริมรายได้ ผู้นำต้องปฏิบัติดีปฏิบัติชอบเลื่อมใสศรัทธาในพระพุทธศานายกย่อง

^{๑๖๗} สัมภาษณ์ นายเกรียงไกร กลั้ววิหค, รองนายกเทศมนตรีท่าทองใหม่. ประสบการณ์ ๑๙ ปี, เมื่อวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑.

^{๑๖๘} สัมภาษณ์ นายพงษ์ศักดิ์ แสงจันทร์, นายองค์การบริหารส่วนตำบลมะขามเตี้ยประสบการณ์ ๒๔ปี, และจำลิสตรี นิวัฒน์ แก้วประเสริฐ, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลมะขามเตี้ยประสบการณ์ ๑๘ ปี, เมื่อวันที่ ๑๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๑.

^{๑๖๙} สัมภาษณ์นายบนภา โสภา, นายองค์การบริหารส่วนตำบลตันยวน, ประสบการณ์ ๑๗ปี, เมื่อวันที่ ๑๑ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑.

^{๑๗๐} สัมภาษณ์ นายเกรียงไกร กลั้ววิหค, รองนายกเทศมนตรีท่าทองใหม่. ประสบการณ์ ๑๙ ปี, เมื่อวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑.

^{๑๗๑} สัมภาษณ์ นางสาวเจริญจิตต์ เพชรอนันตกุล, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเตาใหม่, ประสบการณ์ ๒๐ ปี, เมื่อวันที่ ๑๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๑.

เชิดชูผู้นำที่มีจริยธรรมจิตสาธารณะของนักการเมืองควรมีมากกว่าบุคคลทั่วไปเพราะนักการเมืองนักปกครองเป็นตัวการสำคัญในการปกครอง^{๑๗๒} ต่อให้ระบบดีอย่างไรแต่ตัวบุคคลไม่ดีบ้านเมืองก็ไม่รุ่งโรจน์เปรียบเหมือนนาดี มีความอุดมสมบูรณ์แต่ข้าวเปลือกพันธุ์ไม่ดีไปปลูก ก็ย่อมได้ผลผลิตไม่ดีวันยังค่ำจริยธรรมที่บุคคลทั่วไปในสังคมยอมรับ การมีจิตสาธารณะ

๒. ผู้นำเลื่อมใสศรัทธาในหลักธรรมนอกจากการบริหารองค์การแล้วผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองควรมีจิตสาธารณะ^{๑๗๓} การยึดถือประโยชน์ของประชาชนเป็นที่ตั้ง ผู้นำต้องมีพุทธจริยธรรม ผู้นำท้องถิ่นต้องเป็นผู้นำที่มีพุทธจริยธรรม การมีจิตสาธารณะสำคัญ ผู้นำควรมีธรรมะซึ่งเรียกว่าสังคหวัตถุ ๔ ซึ่งเป็นธรรมอันเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจผู้อื่น^{๑๗๔} การสร้างเครือข่ายคุณธรรม มีพฤติกรรมที่ไม่ใช่เพียงแต่ถูกต้องตามกฎหมายแต่ยังต้องเป็นพฤติกรรมที่ถูกต้องภายในกรอบของคุณธรรม

๓. ผู้นำยึดถือประโยชน์ส่วนรวมมีความรับผิดชอบต่อสังคม ผู้ที่ประพฤติตนที่ดีงาม ผู้นำควรมีการพัฒนาจิตใจของตนเอง ยึดถือหลักการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ผู้นำตามหลักธรรมาภิบาล^{๑๗๕} การมีจิตสาธารณะในการบำบัดทุกข์ บำรุงสุขของประชาชน ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีจริยธรรมซึ่งเป็นจริยธรรมที่เน้นเป้าหมาย หลักการจริยธรรมที่เน้นผลลัพธ์ของการกระทำ^{๑๗๖} ก็คือการถือว่า แนวความคิดเกี่ยวกับหน้าที่ความประพฤติ ความปฏิบัติที่ถูกหรือหน้าที่ทางศีลธรรมเป็นเรื่องที่อยู่ภายใต้แนวความคิดเกี่ยวกับสิ่งที่ดีหรือสิ่งที่พึงปรารถนาของมนุษย์

๔. ผู้นำยกย่องคนทำความดีโดยไม่เลือกภูมิหลังและแบ่งชั้นวรรณะผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมี ผู้นำต้องยึดถือประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง ยกย่องคนทำความดีโดยไม่เลือกชั้นวรรณะและภูมิหลังการมีจิตสาธารณะ เช่นหน้าที่หมายถึงสิ่งที่นำไปสู่สิ่งที่ดีดังคำกล่าวใดที่ระบุในแนวทางการกระทำหนึ่งๆ เป็นหน้าที่หรือถือเป็นหน้าที่ทางศีลธรรมจะเป็นที่ยอมรับก็ต่อเมื่อสามารถแสดงให้เห็น

^{๑๗๒} สัมภาษณ์นายทงศักดิ์ ทวีทอง, นายกองค้การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี. ประสพการณ์ ๒๑ ปี, เมื่อวันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑.

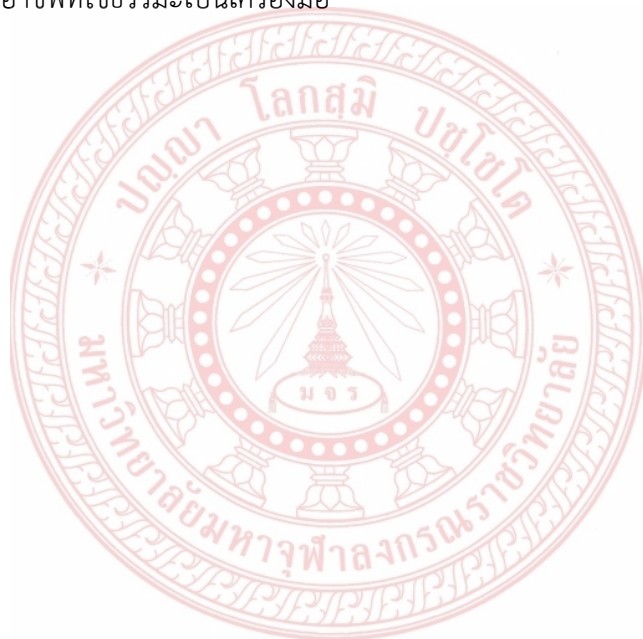
^{๑๗๓} นายนบภา โสภา, นายกองค้การบริหารส่วนตำบลต้นยวน, ประสพการณ์ ๑๗ปี, เมื่อวันที่ ๑๑ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑.

^{๑๗๔} สัมภาษณ์ นายสัญญา ไชยยศ, นายกองค้การบริหารส่วนตำบลเขาตอก, ประสพการณ์ ๑๖ ปี, เมื่อ ๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑.

^{๑๗๕} สัมภาษณ์ นายสัญญา ไชยยศ, นายกองค้การบริหารส่วนตำบลเขาตอก, ประสพการณ์ ๑๖ ปี, เมื่อวันที่ ๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑.

^{๑๗๖} สัมภาษณ์ นายเกรียงไกร กลั้ววิหค, รองนายกเทศมนตรีท่าทองใหม่. ประสพการณ์ ๑๙ ปี, เมื่อวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑.

เห็นว่ากรกระทำนั้นมีแนวโน้มทำให้เกิดสิ่งดี^{๑๗๗} ผู้นำต้องมีจิตสาธารณะ ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีศีลจิตสาธารณะเป็นสิ่งสำคัญในการให้บริการ ผู้นำที่ใช้หลักการครองเรือนตามหลักพระพุทธศาสนา การมีจิตสาธารณะทำให้คนประสบความสำเร็จได้รับการยกย่อง บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องมีความซื่อสัตย์ สุจริต มีเมตตา ผู้นำที่เลื่อมใสศรัทธาในพระพุทธศาสนา ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีจิตสาธารณะในการช่วยเหลือประชาชน^{๑๗๘} ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีคุณธรรมจริยธรรม ผู้นำต้องมีความเป็นผู้นำทางธรรม ผู้นำต้องมีไตรลักษณ์ (ศีล สมาธิ ปัญญา)^{๑๗๙} ผู้นำต้องไปแสดงตนตามงานประเพณีต่างๆ เพื่อให้ประชาชนที่ไปใช้สิทธิในการเลือกตั้งเลือกพวกของตนเองเข้ามาบริหารได้มีความภาคภูมิใจและแสดงถึงความเป็นพวกพ้องมีความห่วงใยเอาใจใส่ซึ่งนั่นก็คือการแสดงออกทางสังคม ประเพณี เช่นประเพณีสงกรานต์มีการรดน้ำดำหัวผู้ใหญ่ ประเพณีสารทเดือนสิบ^{๑๘๐} เป็นต้น การปฏิบัติตนรับผิดชอบต่อสังคม ต้องสร้างความพึงพอใจแก่ส่วนรวม ผู้นำมีอาชีพที่ใช้ธรรมะเป็นเครื่องมือ



^{๑๗๗} สัมภาษณ์ นายธีรวิทย์ สุทธนุ่น, นายกองค้การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง, ประสบการณ ๑๖ ปี ,และนายกิตติศักดิ์ สุวรรณจันทร์, ปลัดค้การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง, ประสบการณ ๒๑ ปี, เมื่อวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑.

^{๑๗๘} สัมภาษณ์ นางศรณฉัตร สมชาติ, ปลัดค้การบริหารส่วนตำบลเลม็ด, ประสบการณ ๒๑ปี, เมื่อวันที่ ๑๙ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๑.

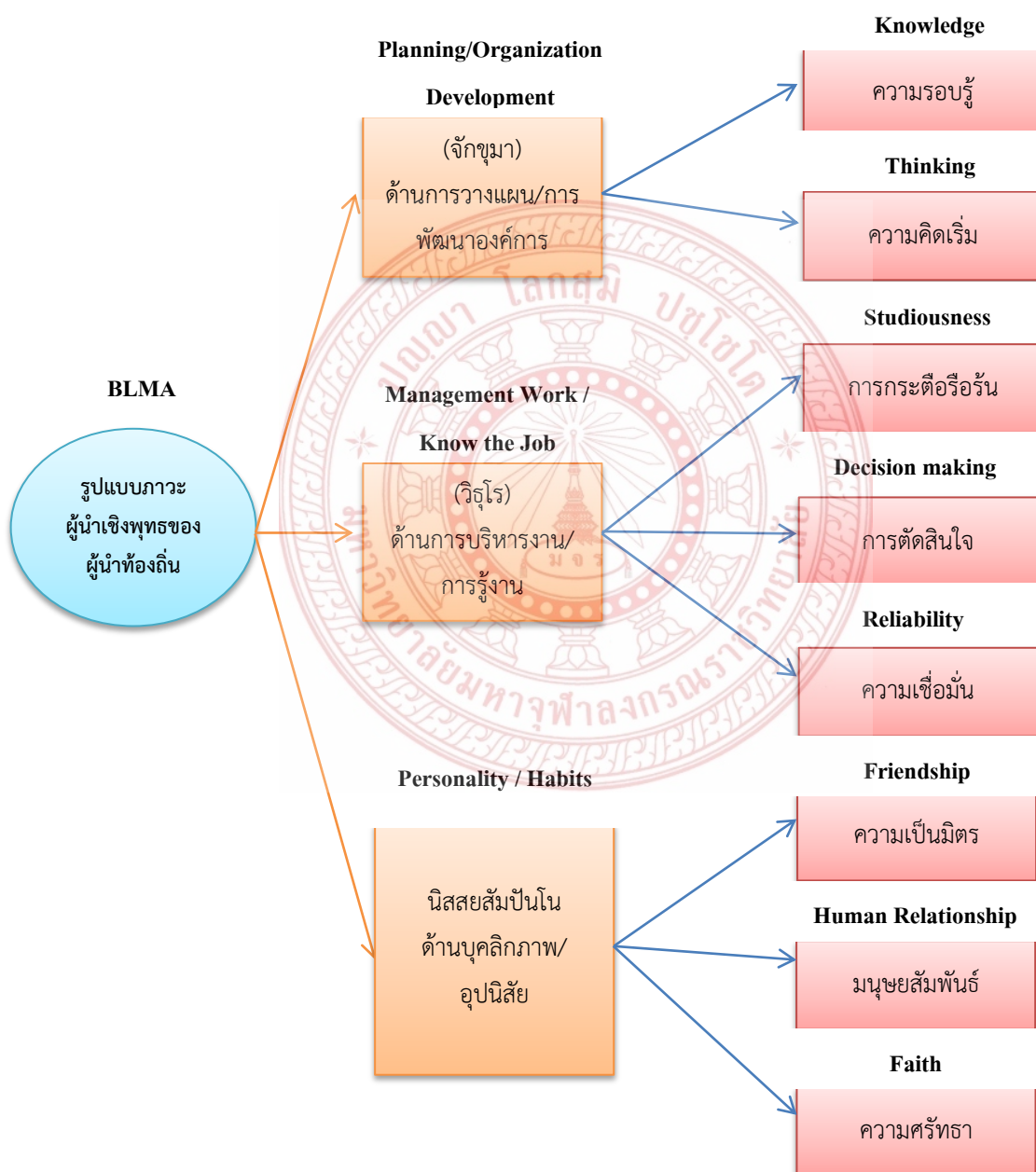
^{๑๗๙} สัมภาษณ์นายทงศักดิ์ ทวีทอง, นายกองค้การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี. ประสบการณ ๒๑ ปี, เมื่อวันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑.

^{๑๘๐} สัมภาษณ์ นายเกรียงไกร กลับวิหค, รองนายกเทศมนตรีท่าทองใหม่. ประสบการณ ๑๙ ปี, เมื่อวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑.

๔.๔ นำเสนอรูปแบบภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้นำท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

๔.๔.๑ ตรวจสอบรูปแบบภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้นำท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

จากผลการวิจัยรูปแบบภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้นำท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี(Buddhist leadership Model of local Administrative in Suratthani Province) : BLMA MODEL ผู้วิจัยได้นำเสนอองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบรูปแบบ ๕ ท่าน เพื่อความเชื่อมั่นในการนำเสนอรูปแบบภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้นำท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานีที่ได้จากการวิจัยมีรูปแบบดังนี้



แสดงภาพที่ ๑๔ ตรวจสอบรูปแบบภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้นำท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา รูปแบบภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้นำท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี (Buddhist leadership Model of local Administrative in Suratthani province) : BLMA MODEL จะสามารถนำไปสู่แนวทางในการการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดียิ่งขึ้นได้ ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

๑. จักขุมา(ด้านการวางแผน/การพัฒนาองค์กร) (Planning/Organization Development) มีปัญญามองการณ์ไกล เป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มองสภาพเหตุการณ์ออกวางแผนเตรียมรับ หรือรุกได้โดยมีความรอบรู้และความคิดริเริ่ม ซึ่งทำให้ ผู้นำมีความรู้เรื่องระเบียบกฎหมายปฏิบัติตามนโยบายและไม่ขัดต่อระเบียบ คิดใคร่ครวญในการบริหารองค์กรในรูปแบบใหม่ ต้องมีการแลกเปลี่ยนวิเคราะห์เหตุและผลให้มากขึ้น ผู้นำมีความรู้เข้าใจในการบริหารทรัพยากร บริหารเกิดประโยชน์สูงสุด มีความแม่นยำในระเบียบ แก้ปัญหาได้อย่างมีเหตุผล ยึดระเบียบกฎหมายหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องเป็นเครื่องมือในการบริหารงาน วิเคราะห์สถานการณ์ได้อย่างแม่นยำ ยึดประโยชน์ของส่วนรวมเป็นที่ตั้งและไม่ขัดต่อระเบียบ กฎหมาย ผู้นำจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านความซื่อสัตย์ และต้องมีความสุจริตเป็นที่ตั้ง คุณลักษณะที่ดีของผู้นำต้องมีความซื่อสัตย์สุจริต ความมีจิตสำนึกดี ซื่อสัตย์ การประพฤติปฏิบัติหรือแนวทางการปฏิบัติที่ดีงาม มีความรับผิดชอบในหน้าที่ จริงใจอดทนต่อความยากลำบากเพื่อให้ประชาชนอยู่ดี กินดีมีการดำเนินชีวิตด้วยความพอเพียงตามหลักปรัชญาของพระเจ้าแผ่นดินรัชกาลที่ ๙

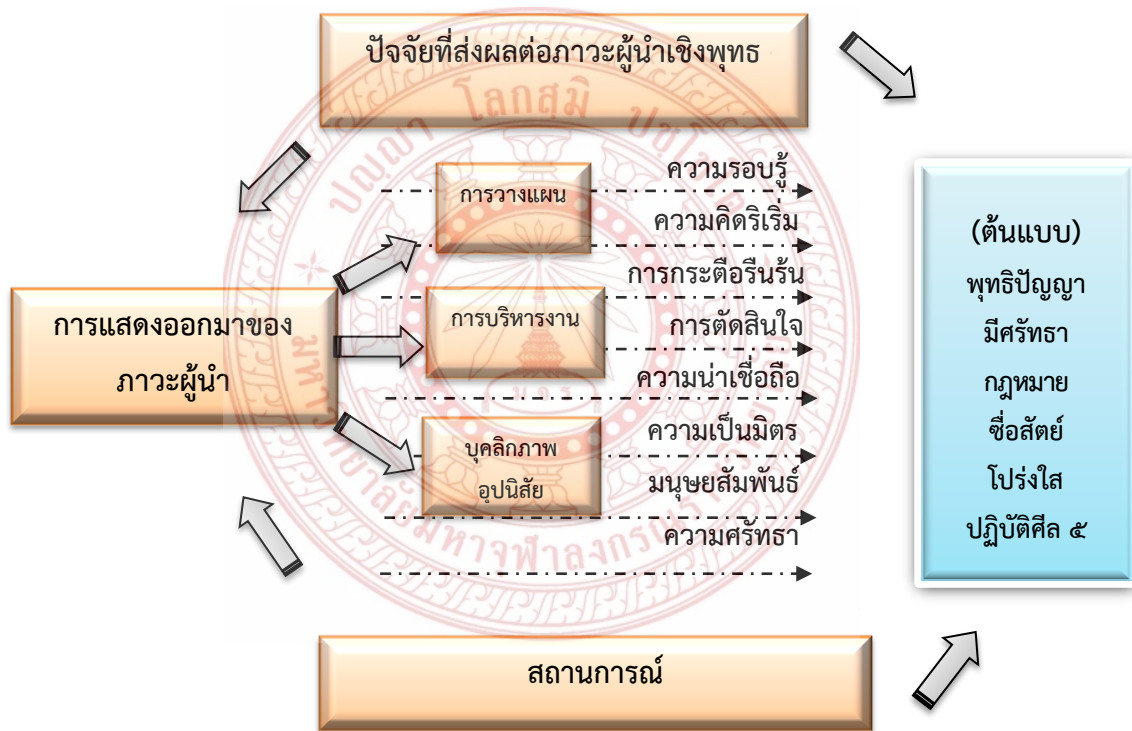
๒. วิรุโ (ด้านการบริหารงาน/การรู้งาน) (Management Work / Know the Job) จัดการธุระได้ดี เป็นผู้ชำนาญในงาน รู้จักวิธีการไม่บกพร่องในหน้าที่ที่ตนได้รับผิดชอบ หรือภายใต้ความ การกระตือรือร้น การตัดสินใจและความเชื่อมั่น ผู้นำมีภาวะผู้นำ สามารถตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว เพราะมีนวัตกรรม ได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สร้างแรงจูงใจในการร่วมทำงาน ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ผู้นำมีความรับผิดชอบมีอำนาจในการจัดสรรงบประมาณ คิดใคร่ครวญ วิเคราะห์เหตุและผลก่อนตัดสินใจ มีความสำนึกในความรับผิดชอบ มีความกล้าหาญในการตัดสินใจ แก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ มีการวิเคราะห์ปัญหาอย่างรอบด้าน ส่งเสริมให้เข้าอบรมเรื่องความก้าวหน้าของอาชีพ ใช้ทรัพยากรบริหารอย่างประหยัด คุ่มค่า มีอำนาจในการกำหนดนโยบายเพื่อส่งเสริมให้ประชาชนมีรายได้ ผู้นำต้องมีหลักธรรมในการบริหาร คือหลักธรรมพรหมวิหารธรรม ยึดประโยชน์ของประชาชน รู้จักระงับโทสะ โมหะอย่างมีสติ และมีเหตุผล คำสั่งต้องชัดเจนบนพื้นฐานของความถูกต้องของกฎหมายบ้านเมือง ผู้นำต้องยึดมั่นหลักคุณธรรมจริยธรรม มีความตั้งใจที่จะส่งเสริมพุทธจริยธรรม

๓. นิสสยสัมปันโน (ด้านบุคลิกภาพและอุปนิสัย) (Personality / Habits) พึงพาอาศัยคนอื่นได้เพราะเป็นผู้ที่มีมุ่งมั่นความเป็นมิตร มนุษย์สัมพันธ์ดี และได้รับความเชื่อถือจากผู้อื่น ผู้นำมีกัลยาณมิตรที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้พนักงานในองค์กรมีความสามัคคี ใช้อำนาจหน้าที่อย่างเหมาะสม มีความจริงใจบริสุทธิ์ใจต่อผู้ร่วมงาน ผู้นำมีศิลปะในการครองใจคนมีความอดทน มีเมตตา

มีมนุษยสัมพันธ์ บริหารงานตามที่กฎหมายกำหนด มีคุณธรรมในเรื่องของพรหมวิหารธรรม นำหลักธรรมคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้ามาประยุกต์ใช้ในการบริหารองค์กร ผู้นำต้องมีความอดทน มีความรับผิดชอบปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างถูกต้องและยุติธรรมไม่เลือกที่รักมักที่ชัง ผู้นำต้องมีปณิธานว่า สิ่งใดถูกสิ่งใดผิด มีการให้รางวัลแก่ผู้กระทำความดี ตรงไปตรงมา มีความเมตตา พนักงานเข้าถึงได้ง่ายๆ และส่งเสริมสนับสนุนให้เขาได้ทำงานดีๆ และมีความก้าวหน้าในชีวิตการทำงาน

๔.๔.๒ ปรับปรุงรูปแบบภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้นำท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

จากผลการวิจัยการตรวจสอบรูปแบบภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้นำท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี (Buddhist leadership Model of local Administrative in Suratthani Province) : BLMA MODEL ผู้วิจัยได้ปรับปรุงการนำเสนอ เพื่อความเชื่อมั่นในการนำเสนอรูปแบบภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้นำท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานีที่ได้จากการวิจัยดังนี้



แสดงภาพที่ ๑๕ รูปแบบภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้นำท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

ผลจากการศึกษา รูปแบบภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้นำท้องถิ่นในจังหวัด สุราษฎร์ธานี (Buddhist leadership Model of local Administrative in Suratthani province) : BLMA MODEL สามารถนำไปสู่แนวทางในการการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดียิ่งขึ้นได้ดังนี้

๑. พุทธิปัญญา มีปัญญามองการณ์ไกล เป็นผู้วิสัยทัศน์กว้างไกล มองสภาพเหตุการณ์ออก วางแผนเตรียมรับ หรือรุกได้โดยมีความรอบรู้และความคิดริเริ่ม ซึ่งทำให้ ผู้นำมีความรู้เรื่องระเบียบกฎหมายปฏิบัติตามนโยบายและไม่ขัดต่อระเบียบ มีการแลกเปลี่ยนวิเคราะห์เหตุและผลให้มากขึ้น ผู้นำมีความรู้เข้าใจในการบริหารทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีความแม่นยำในระเบียบ แก้ปัญหาได้อย่างมีเหตุผล

๒. มีศรัทธา ผู้นำมีจิตสาธารณะภายใต้ความรอบรู้และความคิดริเริ่มเพื่อสร้างความกระตือรือร้นในการทำงานโดยให้ความสำคัญการยึดถือประโยชน์ของส่วนรวม จัดหาบุคคลตัวอย่างเป็นแบบอย่างในการทำความดี ต้องปฏิบัติดีปฏิบัติชอบเลื่อมใสศรัทธาในพระพุทธรูปศาสนาภูกอง เชิดชูผู้นำที่มีจริยธรรมและการสร้างเครือข่ายคุณธรรม มีพฤติกรรมที่ไม่ใช่เพียงแต่ถูกต้องตามกฎหมายแต่ยังต้องเป็นพฤติกรรมที่ถูกต้องภายในกรอบของคุณธรรม

๓. กฎหมาย ยึดระเบียบกฎหมายในการตัดสินใจเพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารงาน วิเคราะห์สถานการณ์ได้อย่างแม่นยำเพื่อทำให้เกิดความน่าเชื่อถือในการทำงานและยึดประโยชน์ของส่วนรวมเป็นที่ตั้งและไม่ขัดต่อระเบียบ กฎหมาย ความซื่อสัตย์ต่อตนเอง หน้าที่การงาน ผู้นำจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านความซื่อสัตย์สุจริต

๔. ซื่อสัตย์ ผู้นำจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านความซื่อสัตย์ และต้องมีความสุจริตเป็นที่ตั้ง คุณลักษณะที่ดีของผู้นำต้องมีความซื่อสัตย์สุจริต ความมีจิตสำนึกดี ซื่อสัตย์ การประพฤติปฏิบัติหรือแนวทางการปฏิบัติที่ดีงาม มีความรับผิดชอบในหน้าที่ จริงใจอดทนต่อความยากลำบากเพื่อให้ประชาชนอยู่ดี กินดีมีการดำเนินชีวิตด้วยความพอเพียงตามหลักปรัชญาของพระเจ้าแผ่นดินรัชกาลที่ ๙

๕. โปร่งใส มีส่วนร่วมไม่คดโกง ผู้นำมีหน้าที่ โปร่งใส ซื่อสัตย์ต่อประชาชน ไม่ควรตั้งโครงการต่างๆ เพื่อเป็นการเอื้อประโยชน์ให้พรรคพวกยึดหลักธรรมาภิบาล ในการทำงานจะต้องบริหารคน บริหารเงิน บริหารเวลาและบริหารงาน ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ๓ ใช้หลักธรรมสัปปุริสธรรม ๗ ทำให้เกิดประสิทธิผลความคุ้มค่าใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ท้องถิ่นอย่างแท้จริงจริงๆ

๖. ปฏิบัติดี ๕ ประพฤติตนเป็นต้นแบบอย่างที่ดีให้ผู้ที่บังคับบัญชาได้ประพฤติปฏิบัติตาม มีความสำนึกในความรับผิดชอบ มีความกล้าหาญในการตัดสินใจ แก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ แสดงน้ำใจแก่เพื่อนร่วมงาน ส่งเสริมให้เข้าผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติดี ๕ เป็นนิมิตเพื่อเป็นเครื่องหล่อเลี้ยงจิตใจในการทำงานและความก้าวหน้าของอาชีพ ภายใต้หลักคิด ใช้ทรัพยากรในการบริหารอย่างประหยัด คุ้มค่า อย่างมีประสิทธิภาพ

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้นำท้องถิ่นจังหวัดสุราษฎร์ธานี” มีวัตถุประสงค์ดังนี้ (๑) เพื่อศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และหลักการภาวะผู้นำและผู้นำเชิงพุทธ (๒) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงพุทธในจังหวัดสุราษฎร์ธานี (๓) เพื่อนำเสนอรูปแบบภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้นำท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีวิธีดำเนินการศึกษา ๓ แบบ คือ (๑) การศึกษาเอกสาร (Documentary Study) เป็นการศึกษาค้นคว้าเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น แนวคิดภาวะผู้นำเชิงพุทธในพระพุทธศาสนา แนวคิดภาวะผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทฤษฎีภาวะผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นข้อมูลพื้นฐานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุราษฎร์ธานี (๒) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) โดยสัมภาษณ์แบบเจาะจงกับผู้ให้ข้อมูลหลัก (key informants) ซึ่งเป็นได้แก่ บุคคลสำคัญในพื้นที่จังหวัดสุราษฎร์ธานี และผู้บริหารที่ได้รับรางวัลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดีจังหวัดสุราษฎร์ธานีตั้งแต่ ๒๕๕๔-๒๕๕๙ (๓) ตรวจสอบรูปแบบภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้นำท้องถิ่นจังหวัดสุราษฎร์ธานีให้สมบูรณ์ให้เป็นมาตรฐาน เพื่อความเชื่อมั่นในการปรับปรุงแก้ไข โดยผู้เชี่ยวชาญ ๕ ท่าน ก่อนเข้าสู่การนำเสนอรูปแบบภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้นำท้องถิ่นจังหวัดสุราษฎร์ธานีต่อสาธารณะในลำดับต่อไป ประเด็นที่ศึกษาประกอบด้วยบุคคลสำคัญที่ได้รับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในพื้นที่จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน ๑๐ คนโดยเจาะจงพื้นที่ละ ๑ คน ประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี เทศบาลตำบลท่าฉาง เทศบาลตำบลท่าทองใหม่ องค์การบริหารส่วนตำบลมะขามเตี้ย องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเตา องค์การบริหารส่วนตำบลต้นยวน องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง องค์การบริหารส่วนตำบลเขาตอก องค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบ และองค์การบริหารส่วนตำบลเลม็ด การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) นำเสนอผลโดยวิธีการพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive Analysis)

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

๕.๑.๑ วัตถุประสงค์ข้อที่ ๑ แนวคิดทฤษฎีหลักการภาวะผู้นำและผู้นำเชิงพุทธ การศึกษาเอกสารข้อมูลภาคสนามการสัมภาษณ์เชิงลึกพร้อมทั้งกับอาศัยแนวคิด ทฤษฎี มาเชื่อมโยงหาความสัมพันธ์ของผู้ให้ข้อมูลหลัก เพื่อนำมาประมวลผล วิเคราะห์และสังเคราะห์ผลนำเสนอผลโดยวิธีการพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive analysis) สามารถสรุปเป็น ๒ ประเด็น ดังนี้

ประเด็นที่ ๑ วิเคราะห์แนวคิดทฤษฎีหลักการภาวะผู้นำ

“ผู้นำ” (Leaders) เป็นตัวบุคคลหรือกลุ่มบุคคล (Persons) ส่วน “ภาวะผู้นำ” (Leadership) นั้นเป็นสิ่งที่แสดงออกมา (Actions) จากบุคคลที่เป็นผู้นำอย่างเป็นทางการ ดังนั้นการจะเข้าใจความหมายของ “ผู้นำ” มักจะไม่เป็นปัญหามากนักทั้งนี้เพราะจะรู้ว่าใครเป็นผู้นำนั้นก็มักจะพิจารณาจากตำแหน่ง (Position) ของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลดังกล่าว คำว่าภาวะผู้นำ (Leadership) จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งสำหรับความสำเร็จของผู้นำ โดยใช้ “ทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่” สามารถอธิบายผลการสัมภาษณ์บุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถแยกรายละเอียดได้ดังนี้

๑. ด้านความรู้ (Knowledge)

จากการสัมภาษณ์ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ปฏิบัติตามนโยบายและไม่ขัดต่อระเบียบคิดใคร่ครวญในการบริหารองค์กรต้องมีการแลกเปลี่ยนวิเคราะห์เหตุผลให้มากขึ้นตรงกับความต้องการของประชาชนให้ตรงจุด ผู้นำมีความรู้เข้าใจในการบริหารทรัพยากรบริหารเกิดประโยชน์สูงสุด มีความแม่นยำในระเบียบแก้ปัญหาได้อย่างมีเหตุผล ยึดระเบียบกฎหมายหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องเป็นเครื่องมือในการบริหารงานวิเคราะห์สถานการณ์ได้อย่างแม่นยำยึดประโยชน์ของส่วนรวมเป็นที่ตั้งและไม่ขัดต่อระเบียบกฎหมาย พัฒนาท้องถิ่น ให้เจริญก้าวหน้าประชาชนมีความสุขบนพื้นฐานของการมีส่วนร่วมการจัดกิจกรรมทำให้เกิดความรู้ร่วมกันในองค์กร

๒. ด้านความคิดริเริ่ม (Thinking)

จากการสัมภาษณ์ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่ามีทัศนคติคุณธรรมและค่านิยมสร้างสรรค์ ผู้นำที่ดีต้องรู้จัก รู้กว้าง รู้รอบ รู้ไกลตลอดถึงมีความเข้าใจต่อท้องถิ่น ผู้นำที่ดีต้องมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนในท้องถิ่น เช่นมีการพัฒนาถนนหนทางให้มีความเจริญครอบคลุมในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่รับผิดชอบ มีความคิดริเริ่มทันสมัย ผู้นำต้องมีคุณลักษณะที่เรียกว่าวิสัยทัศน์ ผู้นำต้องกำหนดเป้าหมายการพัฒนา ผู้นำต้องมีการจัดการสิ่งแวดล้อมการบริหารจัดการการปกครองเป็นทั้งศาสตร์และศิลปะ ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกลไปให้ถึงโดยมีความพยายามผู้นำ

๓. ด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Relationship)

จากการสัมภาษณ์ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า มีความมั่นใจในตนเองแต่อ่อนโยนบางขณะมีมนุษยสัมพันธ์ที่สามารถควบคุมอารมณ์ได้ต้องแต่งกายเรียบร้อย พุดจาสุภาพมีมนุษยสัมพันธ์ดี มีการวางตัวเหมาะสม มีมนุษยสัมพันธ์ดี สุขภาพดี การมีมนุษยสัมพันธ์ การเป็นผู้มีจริยชาติ ทั้งการแต่งกาย การพุดจา การแสดงออกทั้งทางกายจรिया วชิจริยา มโนจริยา ให้เหมาะสมกับกาลเทศะ ผู้นำต้องแต่งกายสุภาพ เรียบร้อยเป็นผู้ตั้งมั่นอยู่ในจริยธรรม ผู้นำมีมนุษยสัมพันธ์ที่น่าเชื่อถือศรัทธา มีความกล้าหาญ รอบคอบในการตัดสินใจและตัดสินใจอยู่บนพื้นฐานของความถูกต้องเป็นธรรม มีมนุษยสัมพันธ์ที่น่าเชื่อถือ

๔. การตัดสินใจ (Decision making)

จากการสัมภาษณ์ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่ามีอำนาจในการจัดสรรงบประมาณ คิดใคร่ครวญก่อนมีการตัดสินใจ วิเคราะห์เหตุและผลก่อนตัดสินใจ มีความสำนึกในความรับผิดชอบในสิ่งที่เกิดขึ้นร่วมกัน มีความกล้าหาญในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ มีอำนาจในการสั่งการ มีความกล้าหาญในการตัดสินใจบนพื้นฐานความถูกต้อง วิเคราะห์สถานการณ์ได้ใกล้เคียงที่สุดการแก้ไขปัญหาคำถึงท้องถิ่นเป็นหลักตัดสินใจช้าหรือไม่ตัดสินใจ ยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นที่ตั้งการไม่กระทบต่อท้องถิ่น มีความกล้าหาญในการตัดสินใจเพื่อประโยชน์ของประชาชนตัดสินใจแก้ไขปัญหาอย่างเป็นกระบวนการตัดสินใจแก้ปัญหาเฉพาะได้อย่างเป็นระบบ

๕. ความน่าเชื่อถือ (Reliability)

จากการสัมภาษณ์ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ผู้นำต้องมีจริยธรรม มีการให้รางวัลแก่ผู้กระทำความดีจัดบริหารองค์กรแบบมีอาชีพ ผู้นำยื่นยัดบริหารงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตนมีจิตสาธารณะผู้นำที่ดีต้องไม่อคติไม่ลำเอียงเพราะความซังหรือความรักแสดงน้ำใจแก่เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชามีการวิเคราะห์ปัญหาอย่างรอบด้านผู้นำต้องพรหมวิหารธรรม ส่งเสริมให้เข้าอบรมเรื่องความก้าวหน้าของอาชีพใช้ทรัพยากรบริหารอย่างประหยัด คุ่มคามีอำนาจในการกำหนดนโยบายเพื่อส่งเสริมให้ประชาชนมีรายได้ ผู้บริหารต้องปฏิบัติมีศีลธรรม ผู้นำต้องมีหลักธรรมในการบริหาร ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการศึกษาเพิ่มเติม ยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นที่ตั้ง ผู้นำต้องแสดงออกถึงหลักธรรมในศาสนาของตนเอง ผู้นำต้องมีธรรมะ รู้จักรงับโทษะ โมหะอย่างมีสติและมีเหตุผล

๖. ด้านความเป็นมิตร (Friendship)

จากการสัมภาษณ์ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่าให้พนักงานในองค์กรมีความสามัคคี ใช้อำนาจหน้าที่อย่างเหมาะสม ส่งเสริมจริยธรรมให้ตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชา มีความจริงใจบริสุทธิ์ใจต่อผู้ร่วมงาน ผู้นำมีศิลปะในการครองใจคน รู้จักบริหารความขัดแย้งระหว่างบุคคลบริหารงานให้ทุกคนในองค์กรมีความสุข ผู้นำต้องมีพรหมวิหารธรรม ผู้นำท้องถิ่นจะต้องยึดถือ

ปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างดียิ่งเป็นที่ยอมรับในองค์กรรู้จักใช้คนให้เหมาะสมกับงานตั้งกติกาเพื่อผลประโยชน์ของตนเองและพวกพ้อง ผู้นำรู้จักอะไรควร อะไรไม่ควร ผู้นำต้องมีศีลและใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเป็นเครื่องมือในการบริหารให้งานมีประสิทธิภาพเช่นหลักพรหมวิหารธรรม

๗. ด้านความกระตือรือร้น (Studiosness)

จากการสัมภาษณ์ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่าสามารถตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วเพราะมีนวัตกรรมได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องสร้างแรงจูงใจในการร่วมทำงาน ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีไม่ก้าวก่างานในหน้าที่ของผู้อื่น มีความรู้สึก รู้รอบ รู้กว้าง ไกล เป็นนักประสานความเข้าใจของทุกฝ่าย กำหนดนโยบายในการทำงานขององค์กร มีความคิดริเริ่ม ให้การศึกษาเยาวชน มีความคิดทันสมัยเป็นแบบวิทยาศาสตร์มีภาวะผู้นำ มีการวิจัยงานต้องครองใจแล้วได้รับการเลือกตั้งเห็นแก่ประโยชน์ของท้องถิ่น การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานให้มีคุณภาพ จัดทำแผนในการพัฒนาองค์กรให้รองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

๘. ด้านความศรัทธา (Faith)

จากการสัมภาษณ์ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า จิตสาธารณะต้องสร้างอีก ผู้นำต้องมีธรรม ผู้นำท้องถิ่นต้องให้ความสำคัญการยึดถือประโยชน์ของส่วนรวมจัดหาบุคคลตัวอย่างเป็นแบบอย่างในการกระทำความดี ผู้นำท้องถิ่นต้องมีจิตสาธารณะ ท้องถิ่นต้องมีการยึดโยงกับองค์กรพระพุทธศาสนาต้องมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวมผู้นำมีความซื่อสัตย์สุจริตมีหลักธรรม ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีจิตสาธารณะผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีศีล ต้องบริหารให้ประชาชนมีความสุขการกินคืออยู่ดีปฏิบัติธรรมอย่างเคร่งครัดจิตสาธารณะเป็นสิ่งสำคัญสำหรับนักการเมืองต้องจัดทำโครงการกิจกรรมที่ส่งเสริมรายได้ ผู้นำต้องปฏิบัติดีปฏิบัติชอบเลื่อมใสศรัทธาในพระพุทธศาสนายกย่องเชิดชูผู้นำที่มีจริยธรรมจิตสาธารณะ

ประเด็นที่ ๒ วิเคราะห์แนวคิดทฤษฎีหลักการภาวะผู้นำเชิงพุทธ

หลักพุทธธรรม มิได้มีจุดหมายเพื่อการพัฒนาองค์กรหรือเป็นทฤษฎีขององค์กร หรือในหน่วยงาน แต่หลักพุทธธรรมได้ให้ความหมายสำคัญของสมาชิกทุกคน ในสังคมที่ร่วมอยู่ด้วยกันนั้น คือพุทธธรรมมุ่งหมายให้มนุษย์ไม่ว่าจะดำรงตนอยู่ในฐานะใดจะเป็นผู้นำหรือสมาชิกภายใต้การนำของกษัตริย์ ผู้ปกครอง หรือคณะบุคคลต่างๆ สามารถพัฒนาตนในทางคุณธรรม แสดงออกมาโดยธรรมที่ควรประพฤติควรที่จะมุ่งไปให้ถึงสภาวะอันสูงสุดต่อความเป็นภาวะผู้นำได้รับความสนใจและได้มีการศึกษาการใช้ “ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม” ผลการสัมภาษณ์บุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถแยกรายละเอียดได้ดังนี้

๑. ด้านดอกและผลไม้บนต้น

จากการสัมภาษณ์ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่องภาวะผู้นำของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานีตามทฤษฎีต้นไม้ด้านดอกและผล พบว่าต้องมีการจัดหาบุคคลตัวอย่างที่เป็นคนดี และคนเก่งมีความเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวมมีความตั้งใจในการทำงานมุ่งหวังให้งานมีความสำเร็จเกิดประสิทธิภาพประชาชนในท้องถิ่นมีความพึงพอใจในผลงานประพุดิตนเป็นแบบอย่างที่ดีมีการประพุดิตนถือศีลปฏิบัติธรรมเป็นประจำ ด้านความประพุดิตจะต้องยึดถือศีลละเว้นจากการกระทำความชั่วมีความซื่อสัตย์ เป็นหลักธรรมหรือคุณธรรมสำหรับการสงเคราะห์คนเพื่อความดีงามของกลุ่มคนหรือชีวิตที่ดี ยึดเหนี่ยวแบ่งปันเอื้อเฟื้อ เสียสละช่วยเหลือซึ่งกันและกัน พุดิตจากรักเป็นมิตรน่านิยมนับถือกล่าวคำไพเราะอ่อนหวานให้เกิดความรักใคร่นับถือ บำเพ็ญประโยชน์ประพุดิตนเป็นประโยชน์ ช่วยเหลือกิจการบำเพ็ญสาธารณประโยชน์และทำตัวให้เข้ากันวางตนเหมาะสมแก่ฐานะ ผลจากการสัมภาษณ์ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานีตามทฤษฎีต้นไม้ด้านดอก ผล สรุปได้ดังนี้ (๑) ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี(๒) ผู้นำทำงานด้วยความขยันขันแข็งเพื่อส่วนรวม (๓) ผู้นำมีจิตสาธารณะ (๔) ผู้นำบริหารตน คนและบริหารงาน

๒. ด้านลำต้นของต้นไม้

จากการสัมภาษณ์ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่องภาวะผู้นำของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานีตามทฤษฎีต้นไม้ด้านลำต้น พบว่า ผู้นำมีการวิเคราะห์ปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต มีความคิดใคร่ครวญในการทำงานโดยการใช้นวัตกรรมและการสื่อสาร บริหารแบบมีอาชีพ เฉี่ยวฉลาดรอบคอบสร้างแรงจูงใจในการร่วมการทำงานประยุกต์ใช้ในการจัดการ ผู้นำต้องสร้างความศรัทธาและเชื่อถือพุทธศาสนา และส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมในชุมชนให้มากขึ้น ผู้นำที่ดีต้องมีความคิดสร้างสรรค์ให้บังเกิดสิ่งที่เป็นไปได้ มีการวิเคราะห์ปัญหาอย่างรอบด้านสร้างระบบการมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่น ศักยภาพของผู้นำท้องถิ่นจะต้องสูงกว่าบุคคลโดยทั่วไป มีความคิดริเริ่มที่ทันสมัยและเป็นวิทยาศาสตร์ ต้องรู้จักใช้คนให้เหมาะสมกับงาน ผู้นำใช้พรหมวิหารธรรมกับประชาชนและข้าราชการท้องถิ่นที่สังกัด ผู้นำเป็นผู้ที่ปฏิบัติตนดี มีความสุจริตเป็นที่ตั้งผู้นำ ผลจากการสัมภาษณ์ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานีตามทฤษฎีต้นไม้ ด้านลำต้น สรุปได้ดังนี้(๑) ผู้นำมีเหตุผลเชิงจริยธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา(๒) ผู้นำมุ่งอนาคตและควบคุมตนเอง(๓) ผู้นำใช้อำนาจอย่างมีคุณธรรม(๔) ผู้นำสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน(๕) ผู้นำมีทัศนคติ คุณธรรม ค่านิยมสร้างสรรค์

๓. ด้านรากของต้นไม้

จากการสัมภาษณ์ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่องภาวะผู้นำของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานีตามทฤษฎีต้นไม้ด้านรากของต้นไม้ พบว่า ผู้นำมีความตื่นตัวในทางหลักการแต่ยังหาวิธีการที่เหมาะสมไม่ได้ มีจุดอ่อนในการทำความเข้าใจใน

การบริหารจัดการองค์กร และมีปัญหาด้านงบประมาณทำให้การพัฒนาไม่เป็นที่ไปตามเป้าประสงค์ ผู้นำที่ตีความสามารถในการจัดระบบความคิดให้เชื่อมโยงมองถึงองค์รวมของปัญหาทั้งหมด ต้องมีการรับรู้และมีข้อมูลที่ทันสมัย และมีอุปนิสัยกระตือรือร้นชวนหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ผลจากการสัมภาษณ์ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานีตามทฤษฎีต้นไม้อันด้านรากของต้นไม้อันได้ดังนี้ (๑) ผู้นำใช้สติปัญญา ประสบการณ์ทางสังคม (๒) ผู้นำมีความเป็นมืออาชีพในการบริหาร(๓) ผู้นำนำทุนทางสังคมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารองค์กร(๔) ผู้นำมีจิตวิญญาณของผู้ประกอบการ (๕) ผู้นำความเสี่ยงและความขัดแย้ง

๕.๑.๒ วัตถุประสงค์ข้อที่ ๒ วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงพุทธในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพในการวิจัยครั้งนี้/ผู้วิจัยสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ซึ่งเป็นบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาวะผู้นำเชิงพุทธในจังหวัดสุราษฎร์ธานีสามารถสรุปเป็น ผลการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) ซึ่งเป็นบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแยกรายละเอียดได้ดังนี้

๑. จักขุมา (ด้านการวางแผน/การพัฒนาองค์กร) (Planning/Organization Development) มีปัญญามองการณ์ไกล เป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มองสภาพเหตุการณ์ออกวางแผนเตรียมรับ หรือรุกได้โดยมีความรอบรู้และความคิดเริ่ม

๑.๑ ด้านความรู้ (Knowledge)

จากการสัมภาษณ์ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า

๑. ผู้นำมีความรู้เรื่องระเบียบกฎหมายปฏิบัติตามนโยบายและไม่ขัดต่อระเบียบ คิดใคร่ครวญในการบริหารองค์กรต้องมีการแลกเปลี่ยนวิเคราะห์เหตุและผลให้มากขึ้น ผู้นำมีความรู้เข้าใจในการบริหารทรัพยากรบริหารเกิดประโยชน์สูงสุดมีความแม่นยำในระเบียบ แก้ปัญหาได้อย่างมีเหตุผลยึดระเบียบกฎหมายหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องเป็นเครื่องมือในการบริหารงาน วิเคราะห์สถานการณ์ได้อย่างแม่นยำยึดประโยชน์ของส่วนรวมเป็นที่ตั้งและไม่ขัดต่อระเบียบ กฎหมาย

๒. ผู้นำมีความรู้ในการวิเคราะห์มีเหตุผลการมีส่วนร่วมทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การบริหารราชการจะต้องปฏิบัติภายใต้หลักธรรมาภิบาลประกอบด้วยหลักคุณธรรม หลักกฎหมาย หลักความคุ้มค่า หลักความโปร่งใส หลักการตรวจสอบได้ หลักการมีส่วนร่วมและหลักความรับผิดชอบ

๓. ผู้นำมีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์กับผู้อื่นการปฏิบัติงานต้องเป็นไปตามกฎหมายกำหนด ผู้นำท้องถิ่นต้องมียุทธศาสตร์ความรู้ในการแก้ไขปัญหาการวิเคราะห์และปฏิบัติงาน อยู่บนฐานของเหตุและผลภายใต้กรอบของกฎหมายการทำงานต้องทำตามระเบียบกฎหมายการประชุมอบรมทำให้มีการเปลี่ยนแปลงการบริหารทรัพยากรของหน่วยงานภาครัฐต้องเป็นไปตามระเบียบที่

กำหนด บริหารองค์กรโดยมีความรู้เป็นพื้นฐานการศึกษาอบรมจะเป็นแบบแผน ตัวอย่างการบริหาร ทรัพยากรทางการบริหารต้องมุ่งผลสัมฤทธิ์ยึดหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา การใช้ปัญญาเป็นเรื่อง สำคัญในการบริหารทรัพยากรการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ส่งผลให้เกิดองค์ความรู้ใหม่การศึกษาดู งานนำมาซึ่งความรู้ใหม่ๆ ผู้นำไม่ควรตั้งโครงการต่างๆ เพื่อเป็นการเอื้อประโยชน์ให้พรรคพวก ยึดหลักธรรมาภิบาลในการทำงานจะต้องบริหารคน บริหารเงิน บริหารเวลาและบริหารงาน ด้วย ความซื่อสัตย์ สุจริต ๓ ใช้หลักธรรมสัปปุริสธรรม ๗ ในการบริหารทรัพยากรบริหาร ทรัพยากรบริหาร มีอยู่อย่างจำกัดต้องใช้ให้เกิดประโยชน์ ประหยัด คุ่มค้ำมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลความคุ้มค่า เชิงภารกิจของรัฐทรัพยากรบริหารควรใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ท้องถิ่นอย่างแท้จริงจริงๆ

๔. ผู้นำมีความรู้ในการบริหารงาน งบประมาณ และเวลาการพัฒนาท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้า ประชาชนมีความสุขบนพื้นฐานของการมีส่วนร่วมการจัดกิจกรรมทำให้เกิดความรู้งบประมาณเป็น ของแผ่นดินควรใช้จ่ายอย่างคุ้มค่าเกิดประโยชน์แก้ไขปัญหาของประชาชนยึดระเบียบกฎหมายตั้งใจ มั่นในการปฏิบัติโดยต้องรักษาระเบียบแบบแผนของทางราชการเป็นสำคัญ รู้จักให้อภัย กล้ารับผิดชอบ รับขอการรณรงค้ให้เกิดความรักความสามัคคีในหน่วยงานย่อมนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี ผู้นำต้องมีความสุจริตในการบริหารทรัพยากรทางการบริหารซึ่งประกอบด้วย งบประมาณ ทรัพยากร มนุษย์ ทรัพยากรกรทางวัสดุอุปกรณ์และการจัดการยึดถือกฎหมายและระเบียบเป็นแนวทางหรือ เครื่องมือในการปฏิบัติงาน

๑.๒ ด้านความคิดริเริ่ม (Thinking)

จากการสัมภาษณ์ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า

๑. วิสัยทัศน์มีทัศนคติ คุณธรรมและค่านิยมสร้างสรรค์ ผู้นำที่ดีต้องรู้จัก รู้กว้าง รู้รอบ รู้ไกล ตลอดถึงความเข้าใจต่อท้องถิ่น ผู้นำที่ดีต้องมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อ ประชาชนในท้องถิ่น เช่นมีการพัฒนาถนนหนทางให้มีความเจริญครอบคลุมในเขตองค์กรปกครองที่ รับผิดชอบ มีความคิดริเริ่มทันสมัย ผู้นำต้องมีคุณลักษณะที่เรียกว่าวิสัยทัศน์

๒. นวัตกรรมใหม่ผู้นำต้องกำหนดเป้าหมายการพัฒนาผู้นำต้องมีการจัดการสิ่งแวดล้อม การบริหารการปกครองเป็นทั้งศาสตร์และศิลปะผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกลไปถึงโดยมีความพยายาม ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ซึ่งเปรียบเสมือนเรือที่มีหางเสือท้องถิ่นต้องมีนวัตกรรมสังคมยุคใหม่เป็นสังคมดิจิทัล

๓. หลักการบริหารงานสมัยใหม่ผู้นำต้องคิดสิ่งใหม่ๆที่เกิดประโยชน์ต่อสังคม/ประชาชน ต้องมีการแก้ไขปัญหาได้ในทุกเรื่องผู้นำต้องมีเทคโนโลยี การบริหารต้องใช้หลักการสมัยใหม่ การกำหนดมาตรการในคัดสรรคนต้องแลกเปลี่ยนวิเคราะห์เหตุผลให้มากขึ้น ผู้นำที่ดีต้องต้องรอบรู้ และมีข้อมูลที่ทันสมัยมีความรู้ที่ทันสมัยและเป็นวิทยาศาสตร์ต้องทำองค์การให้เป็นองค์การแห่งการ เรียนรู้ มีการพัฒนาตนเองเรียนรู้ตลอดเวลา

๔. ทักษะเรียนรู้ตลอดเวลาการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานให้มีคุณภาพมีมาตรฐานมีจรรยาบรรณขององค์กร มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องให้ทันต่อโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาไม่หยุดนิ่งและมีการเรียนรู้ตลอดเวลานำประสบการณ์ที่มีอยู่ไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับท้องถิ่นอื่นหรือหน่วยงานสถาบันอื่นๆ ที่มีสภาพทางภูมิศาสตร์ใกล้เคียงกันและนำสิ่งที่ดีๆ มาประยุกต์กับท้องถิ่นตนเองมีการเรียนรู้ตลอดเวลาเพื่อให้ทันข้อมูลโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงต้องพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาและต่อเนื่องไม่หยุดนิ่งอยู่กับที่ ต้องมีการพัฒนาตนเองให้รู้เท่าทันต่อกระแสโลกาภิวัตน์

๕. ความซื่อสัตย์ต่อตนเอง หน้าที่การงานผู้นำจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านความซื่อสัตย์สุจริต ต้องมีความสุจริตเป็นที่ตั้งเช่นสร้างภูมิคุ้มกัน คุณลักษณะที่ดีของผู้นำต้องมีความซื่อสัตย์สุจริต ความมีจิตสำนึกดี ซื่อสัตย์ การประพฤติปฏิบัติหรือแนวทางการปฏิบัติที่ดีงาม มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความรับผิดชอบในหน้าที่ โปร่งใส ต้องมีความซื่อสัตย์ต่อประชาชนต้องมีความสุจริตและเที่ยงธรรมมีหิริโอตตปตะคือมีความละเอียดเกรงกลัวต่อบาปต้องมีความซื่อสัตย์ สุจริต จริ่งใจ ต่อประชาชนรักษาความมั่นสัญญา ความซื่อสัตย์หมายถึงการกระทำหรือการแสดงออกทางพฤติกรรมที่เหมาะสม ซื่อสัตย์สุจริต จริ่งใจอดทนต่อความยากลำบากเพื่อให้ประชาชนอยู่ดี กินดีมีการดำเนินชีวิตด้วยความพอเพียงตามหลักปรัชญาของพระเจ้าแผ่นดินรัชกาลที่ ๙ ความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่ต่อแผ่นดินต่อประชาชนต่อพระพุทธศาสนา

๒. วิจฺโร (ด้านการบริหารงาน/การรู้งาน) (Management Work / Know the Job) จัดการธุระได้ดี เป็นผู้ชำนาญในงาน รู้จักวิธีการไม่บกพร่องในหน้าที่ที่ตนได้ รับผิดชอบ

๒.๑ ด้านความกระตือรือร้น (Studiosness)

จากการสัมภาษณ์ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า

๑. ผู้นำมีภาวะผู้นำสามารถตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว เพราะมีนวัตกรรม ได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สร้างแรงจูงใจในการร่วมทำงาน ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ไม่ก้าวร้าวงานในหน้าที่ของผู้อื่น มีความรู้สึก รั้วรอบ รู้กว้าง ไกล เป็นนักประสานความเข้าใจของทุกฝ่าย กำหนดนโยบายในการทำงานองคฺการ มีความคิดริเริ่ม ให้การศึกษาเยาวชนมีความคิดทันสมัยเป็นแบบวิทยาศาสตร์

๒. ผู้นำเป็นผู้บุกเบิกใหม่สังคมยุคดิจิทัลมีภาวะผู้นำมีการวิจัยงาน ต้องครองใจแล้วได้รับการเลือกตั้งเห็นแก่ประโยชน์ของท้องถิ่นการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานให้มีคุณภาพจัดทำแผนในการพัฒนาองคฺการให้รองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนมีการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลมีการเรียนรู้ตลอดเวลามีวิสัยทัศน์มีการทำแผนพัฒนาท้องถิ่นศึกษาสิ่งใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์แก่ส่วนรวมมีความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบเป็นแบบอย่างแก่ผู้ตามสังคมยุคใหม่เป็นสังคมดิจิทัล

๓. ผู้นำมีการพัฒนาตน พัฒนาคณ พัฒนางานการปฏิบัติตน มีภาวะผู้นำที่ดีเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง มีภาวะผู้นำผลงานองคฺการควรอิงกับความพึงพอใจของพระสงฆ์ทำการปกครองเพื่อประโยชน์ของฝ่ายผู้ปกครองมีความสามารถในการทำงาน ใช้สื่อเป็นเครื่อง มีการจัดทำแผนพัฒนาโดย

การมีส่วนร่วมของประชาชน พัฒนาตนเองด้วยการเรียนรู้มีจิตสำนึกในความรับผิดชอบ ผู้นำต้องใช้หลัก ครองตน ครองคนและครองงาน

๔. ผู้นำมีวิธีการที่แน่นอนในการบริหารงานไปสู่เป้าหมายการพัฒนาองค์กร มีภาวะผู้นำใช้วงจรคุณภาพในการประเมินผลงาน PDCA ผู้นำต้องรู้จักวางแผนเป็นบริหารยุคโลกาภิวัตน์ พัฒนางานให้ทันกับสถานการณ์ใช้สื่อที่เป็นนวัตกรรมดิจิทัล รู้จักและปฏิบัติตามปรีชาปฏิบัติ,ปฏิบัติ ปฏิเวท ใช้สื่อในการเผยแพร่ผลงานผู้นำต้องพัฒนาตน คน งานการกำหนดเป้าหมายงานที่ชัดเจนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการร่วมคิดร่วมทำและร่วมประเมินผลมีความรู้เป็นมืออาชีพ

๒.๒ การตัดสินใจ (Decision making)

จากการสัมภาษณ์ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า

๑. ผู้นำมีความรับผิดชอบมีอำนาจในการจัดสรรงบประมาณ คิดใคร่ครวญก่อนมีการตัดสินใจ วิเคราะห์เหตุและผลก่อนตัดสินใจ มีความสำนึกในความรับผิดชอบ มีความกล้าหาญในการตัดสินใจ แก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบมีอำนาจในการสั่งการ มีความกล้าหาญในการตัดสินใจบนพื้นฐานความถูกต้อง วิเคราะห์สถานการณ์ได้ใกล้เคียงที่สุดการแก้ไขปัญหาเข้าถึงท้องถิ่นเป็นหลักตัดสินใจช้าหรือไม่ตัดสินใจยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นที่ตั้งการไม่กระทบต่อท้องถิ่น

๒. ผู้นำมีการตัดสินใจอย่างรวดเร็วถูกต้องมีความกล้าหาญในการตัดสินใจเพื่อประโยชน์ของประชาชนตัดสินใจแก้ปัญหาอย่างเป็นกระบวนการ ตัดสินใจแก้ปัญหาเฉพาะได้อย่างเป็นระบบผู้นำมีการแก้ไขปัญหาบนพื้นฐานของแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ การตัดสินใจภายใต้การป้องกันการผิดพลาด อันเป็นการรองรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา

๓. ผู้นำตัดสินใจด้วยความรอบคอบพร้อมเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ ตัดสินภายใต้กรอบของระเบียบกฎหมาย ตัดสินใจด้วยความเสมอภาคเป็นธรรม ตัดสินใจตามหลักจริยธรรม แก้ไขปัญหาโดยยึดระเบียบความจริงของเหตุการณ์ที่ปรากฏและไม่ขัดต่อวัฒนธรรมพื้นถิ่น ตัดสินใจเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม ผู้นำตัดสินใจคำนึงถึงประโยชน์ขององค์การส่วนรวม องค์การผู้นำต้องมีความมุ่งมั่น มีความกล้าหาญในการกระทำที่ถูกต้อง มีความรอบคอบ ใคร่ครวญในการตัดสินใจ การแก้ไขปัญหาบนพื้นฐานของการมีส่วนร่วมและกฎหมายที่เรียกว่าหลักนิติธรรมเพื่อกำหนดเป็นบรรทัดฐานของการบริหารงานสามารถแก้ปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์ ผู้นำมีการตัดสินใจภายใต้ระเบียบที่กำหนด การตัดสินใจยึดความถูกต้องตามกำหนดกรอบของกฎหมายเป็นบทบาทหน้าที่ตามกฎหมายกำหนด กล้าที่จะตัดสินใจด้วยรวดเร็วและถูกต้อง การแก้ไขปัญหาอยู่บนพื้นฐานของระเบียบ ข้อบังคับที่กรมกำหนด

๔. ผู้นำแก้ไขปัญหาอย่างเป็นกระบวนการบนพื้นฐานของกฎหมายไม่ขัดต่อวัฒนธรรมตัดสินใจเพื่อท้องถิ่นและส่วนรวม ตัดสินใจเพื่อส่วนรวมของชุมชน ตัดสินภายใต้อุดมการณ์ผู้นำตัดสินใจบนพื้นฐานของความถูกต้องตามระเบียบกำหนด มีการเป็นมืออาชีพในการตัดสินใจ การแก้ไขปัญหาอยู่บนในหลักของการออมชอม มีความกล้าหาญในการตัดสินใจรับผิดชอบสิ่งที่สั่งการ การตัดสินใจบน

พื้นฐานของความโปร่งใส ใช้หลักรัฐศาสตร์ในการแก้ไขปัญหาการตัดสินใจอยู่ในกรอบของระเบียบตัดสินใจตามหลักของศาสนา ใช้ความโอบอ้อมอารีเป็นฐานในการแก้ไขปัญหา มีความกล้าหาญในการตัดสินใจรับผิดชอบในสิ่งที่ได้ตัดสินใจลงไปบนพื้นฐานของระเบียบ กฎหมายเพื่อสนองตอบความต้องการของประชาชนด้วยความรวดเร็วตามสถานการณ์ การแก้ไขปัญหาอยู่บนพื้นฐานของเหตุการณ์ ในขณะนั้นการแก้ไขปัญหามีกระบวนการเหตุและผล

๒.๓ ความน่าเชื่อถือ (Reliability)

จากการสัมภาษณ์ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า

๑. ผู้นำต้องมีพุทธจริยธรรมผู้นำต้องมีจริยธรรม ผู้นำต้องมีพรหมวิหารธรรม, ฆราวาสธรรมหลักไตรลักษณ์ ให้ผลตอบแทนที่คุ้มค่าแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำท้องถิ่นต้องมีประสบการณ์และความ เป็นมืออาชีพ มีความตระหนักถึงประชาชนและการมีส่วนร่วมผู้นำต้องใช้หลักภูวนามัย สังคหะวัตถุ อธิปไตย อริยสัจ รู้จักใช้ภาวะแห่งปัญญาโน้มมน้าวจิตใจ มีความอิสระในการปกครอง ผู้นำต้องใช้ หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเป็นเครื่องมือในการบริหารองค์กรมีการให้รางวัลแก่ผู้กระทำความดี จัดบริหารองค์กรแบบมืออาชีพ ผู้นำยื่นหยัดบริหารงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตนมีจิต สาธารณะ ผู้นำที่ดีต้องไม่อคติ ไม่ลำเอียงเพราะความชิงหรือความรัก แสดงน้ำใจแก่เพื่อนร่วมงานและ ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการวิเคราะห์ปัญหาอย่างรอบด้าน ผู้นำต้องพรหมวิหารธรรม ส่งเสริมให้เข้าอบรม เรื่องความก้าวหน้าของอาชีพ ใช้ทรัพยากรบริหารอย่างประหยัด คุ้มค่า มีอำนาจในการกำหนด นโยบายเพื่อส่งเสริมให้ประชาชนมีรายได้ผู้นำต้องปฏิบัติดีมีศีลธรรมผู้นำต้องมีหลักธรรมในการ บริหาร ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการศึกษาเพิ่มเติม ยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นที่ตั้ง ผู้นำต้อง แสดงออกถึงหลักธรรมในศาสนาของตนเอง ผู้นำต้องมีธรรมะรู้จักระงับโทสะ โมหะอย่างมีสติและมี เหตุผลคำสั่งต้องชัดเจนบนพื้นฐานของความถูกต้องของกฎหมายบ้านเมือง ผู้นำต้องยึดมั่นหลัก คุณธรรมจริยธรรมทางศาสนา มีความตั้งใจที่จะส่งเสริมพุทธจริยธรรม

๒. ผู้นำมีการจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานผู้นำต้องเป็นแบบอย่างที่ดีงาม ผู้นำต้องมี ค่านิยมที่ดีงามประกาศให้ทราบทั่วถึงเป็นการยกย่องคนดีและเป็นแบบอย่างแก่นุชนรุ่นหลังและคน ทั่วไปผู้นำต้องปฏิบัติในกรอบของจริยธรรม ผู้นำต้องมีคุณธรรม ใช้หลักการมีส่วนร่วมในการ บริหารงานเป็นผู้มีความคิดริเริ่มในสิ่งใหม่ๆ ผู้นำมีอำนาจในการกำหนดนโยบายที่เกิดประโยชน์ต่อ ประชาชนผู้นำต้องมีธรรมะตามหลักพระพุทธศาสนา

๓. ผู้นำมีความเป็นมืออาชีพผู้นำต้องต้องมีความเป็นมืออาชีพ ผู้นำมาจากการเลือกตั้งและ ท้องถิ่นเป็นนิติบุคคล ผู้นำต้องนำหลักพุทธจริยธรรมมาใช้ในองค์การ มีการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่ ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความเข้าใจในการบริหารราชการ ผู้นำต้องมีจริยธรรมที่ดี ผู้นำต้องทำงานตาม บทบัญญัติของกฎหมายซึ่งการทำบทบาทหน้าที่ดังกล่าวจะต้องเกิดความเป็นธรรมเป็นไปด้วยความ ถูกต้องและมีคุณธรรม มีความเป็นกัลยาณมิตรผู้นำสามารถเอื้อประโยชน์ให้ตนเองและพวกพ้องได้

๔. ผู้นำมีความอิสระในการคิดร่วมดำเนินงานต้องมีความชำนาญในการบริหารและรอบรู้ มีความอิสระในการกำหนดนโยบาย ผู้นำต้องยึดหลักธรรมและหลักธรรมาภิบาล เป็นเครื่องมือในการบริหารงานมีความเป็นมืออาชีพในการบริหารงาน พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความรู้พร้อมที่จะรับมือได้ทุกสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ร่วมวิเคราะห์ปัญหาและช่วยเหลือเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาเดือดร้อน มีความเป็นผู้นำมืออาชีพ ผู้นำมีการกำหนดนโยบายเอง

๓. นิสัยสัมปັນโน (ด้านบุคลิกภาพ/อุปนิสัย) (Personality / Habits) ฟังพวาอาศัยคนอื่นได้ เพราะเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ดีและได้รับความเชื่อถือจากผู้อื่นจะเห็นได้ว่าการเป็นผู้นำนั้นต้องเป็นผู้มีปัญญา มีประสบการณ์เข้าใจบุคคลหรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี

๓.๑ ด้านความเป็นมิตร (Friendship)

จากการสัมภาษณ์ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า

๑. ผู้นำมีกัลยาณมิตรที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้พนักงานในองค์กรมีความสามัคคี ใช้อำนาจหน้าที่อย่างเหมาะสม ส่งเสริมจริยธรรมให้ตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชามีความตั้งใจบริสุทธิ์ใจต่อผู้ร่วมงานผู้นำมีศิลปะในการครองใจคน รู้จักบริหารความขัดแย้งระหว่างบุคคลบริหารงานให้ทุกคนในองค์กรมีความสุข ผู้นำต้องมีพรหมวิหารธรรมผู้นำท้องถิ่นจะต้องยึดถือปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างดียิ่งเป็นที่ยอมรับในองค์กรรู้จักใช้คนให้เหมาะสมกับงานตั้งกติกาเพื่อผลประโยชน์ของตนเองและพวกพ้อง ผู้นำรู้จักอะไรควร อะไรไม่ควร ผู้นำต้องมีศีลและใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเป็นเครื่องมือในการบริหารให้งานมีประสิทธิภาพเช่นหลักพรหมวิหารธรรม

๒. ผู้นำมีความอดทน มีเมตตา มีมนุษยสัมพันธ์บริหารงานตามที่กฎหมายกำหนด มีคุณธรรมในเรื่องของพรหมวิหารธรรม การนำหลักธรรมคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้ามาประยุกต์ใช้ในการบริหารองค์กร ผู้นำต้องมีความอดทน ผู้นำมีความรับผิดชอบ ปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างถูกต้องและยุติธรรมไม่เลือกที่รักมักที่ชัง ผู้นำต้องมีปียวาจา รู้ว่าสิ่งใดถูกสิ่งใดผิด ผู้นำต้องมีจริยธรรม ปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายกำหนด มีการให้รางวัลแก่ผู้กระทำความดีตรงไปตรงมาแต่มีความเมตตา ผู้นำและมีมนุษยสัมพันธ์เข้าถึง เข้าได้ง่ายๆ ในฐานะใกล้ชิดประชาชน

๓. ผู้นำรู้จักบทบาทหน้าที่ซึ่งเข้าไปข้างเคียงดีกว่าคนฉลาดปราดเปรียวแต่ซี้โกงเอาใจใส่หมั่นถามความเป็นอยู่ ให้ความช่วยเหลือรู้จักปฏิบัติต่อกันด้วยดี มีสุขภาพจิตที่ดี หลักการครองงานจิตตะ ความเอาใจใส่ในงานความเมตตากรุณา ความเป็นกันเอง มีระบบที่เอื้อต่อการบริหารไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก จูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาคล้อยตามได้ หากผู้ใดที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ทำตามจะไม่เจริญก้าวหน้า คือ เมตตา

๔. ผู้นำมีวิธีการส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาเอาใจใส่ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติตามระเบียบของท้องถิ่น มีการสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาจิตใจของตนเองเพื่อให้มีสมาธิหนักแน่นมั่นคง สุขุมรอบคอบ มีความรับผิดชอบต่องานในตำแหน่ง เอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา

๕. ผู้นำใช้ระบบอุปถัมภ์ในการบริหารงาน ให้ทุกคนมีความสุขในการทำงาน ใช้สังคหวัตถุ ๔ ใช้หลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงาน ใช้หลักทศพิธราชธรรมในการปกครองซึ่งการปกครองบ้านเมืองเป็นเรื่องใหญ่ต้องอาศัยคนมีคุณสมบัติสมบูรณ์ทั้งเก่งและดีมีคุณภาพบุคคลใดนี้เราควรส่งเสริมสนับสนุนให้เขาได้ทำงานดี ๆ และมีความก้าวหน้าในชีวิตการทำงาน

๓.๒ ด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Relationship)

จากการสัมภาษณ์ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า

๑. ผู้นำมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีควบคุมอารมณ์ได้มีความมั่นใจในตนเองแต่อ่อนโยนบางขณะมีมนุษยสัมพันธ์ดีสามารถควบคุมอารมณ์ได้ต้องแต่งกายเรียบร้อยพูดจาสุภาพ มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีการวางตัวเหมาะสม มีมนุษยสัมพันธ์ดี สุขภาพดี การมีมนุษยสัมพันธ์การเป็นผู้มีจริยาที่ดี

๒. ผู้นำแต่งกายเรียบร้อยวาจาสุภาพการแต่งกาย การพูดจา การแสดงออกทั้งทางกายจริยา วาจิจริยา มโนจริยา ให้เหมาะสมกับกาลเทศะ ผู้นำต้องแต่งกายสุภาพ เรียบร้อยเป็นผู้ตั้งมั่นอยู่ในจริยธรรม ผู้นำมีมนุษยสัมพันธ์ดี

๓. ผู้นำมีความเชื่อมั่นในตนเองน่าเชื่อถือศรัทธามีความกล้าหาญ รอบคอบในการตัดสินใจ และตัดสินใจอยู่บนพื้นฐานของความถูกต้องเป็นธรรมมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีน่าเชื่อถือ มีความรอบรู้ในเรื่องที่จะตัดสินใจและรับผิดชอบในสิ่งที่กระทำลงไป มีบุคลิกน่าเลื่อมใส มีความรู้ ภูมิธรรม ภูมิฐาน หลักการครองตนประกอบด้วยเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความเป็นผู้นำผู้นำต้องมีองค์ความรู้ พฤติกรรมเดิมมีอ่อนคลายบ้างตามโอกาสมีมนุษยสัมพันธ์ดี ต้องแต่งกายดี ผู้นำต้องปฏิบัติดีมีศีลธรรม การเป็นคนดีมีศีลธรรมการยึดมั่นหลักจริยธรรม

๔. ผู้นำมีความนุ่มนวลอ่อนโยนบางขณะการเป็นแบบอย่างที่ดีมีมนุษยสัมพันธ์การปฏิบัติตน มีความเมตตา วาจาสุภาพ มีความมั่นใจในตนเอง สามารถควบคุมอารมณ์ได้ไม่หุนหันต่อหน้าที่ เชื่อมั่นในการตัดสินใจมีความรับผิดชอบพร้อมจะช่วยเหลือแก้ไขปัญหาให้ประชาชนมีความสามารถในการตัดสินใจมีความมุ่งมั่นในการทำงานมีภาวะผู้นำสูงมีความเป็นมืออาชีพในการทำงาน มีความกล้าหาญรอบคอบในการตัดสินใจมีความเชื่อมั่นในสิ่งที่กระทำมีองค์ความรู้ การดำเนินชีวิตอย่างมีสติมีความสัมพันธ์กับผู้อื่นการเลือกตั้งทำให้ผู้นำแบ่งเป็นฝ่ายมีเมตตา กรุณาในสิ่งที่ทำ

๓.๓ ด้านความศรัทธา (Faith)

จากการสัมภาษณ์ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า

๑. ผู้นำมีจิตสาธารณะจิตสาธารณะต้องสร้างอีก ผู้นำต้องมีธรรม ผู้นำท้องถิ่นต้องให้ความสำคัญการยึดถือประโยชน์ของส่วนรวม จัดหาบุคคลตัวอย่างเป็นแบบอย่างในการทำความดี ผู้นำท้องถิ่นต้องมีจิตสาธารณะท้องถิ่นต้องมีการยึดโยงกับองค์กรพระพุทธศาสนา ต้องมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม ผู้นำมีความซื่อสัตย์สุจริตมีหลักธรรม จิตสาธารณะ ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีศีลต้องบริหาร

ให้ประชาชนมีความสุขการกินคืออยู่ดี ปฏิบัติธรรมอย่างเคร่งครัดจิตสาธารณะเป็นสิ่งสำคัญสำหรับ
 นักการเมืองต้องจัดทำโครงการ / กิจกรรมที่ส่งเสริมรายได้ ผู้นำต้องปฏิบัติดีปฏิบัติชอบเลื่อมใสศรัทธาใน
 พระพุทธศาสนายกย่องเชิดชูผู้นำที่มีจริยธรรมจิตสาธารณะของนักการเมืองควรมีมากกว่าบุคคลทั่วไป
 เพราะนักการเมืองนักปกครองเป็นตัวละครสำคัญในการปกครอง ต่อให้ระบบคืออะไรแต่ตัวบุคคลไม่ดี
 บ้านเมืองก็ไปไม่รอดเปรียบเหมือนนาดี มีความอุดมสมบูรณ์แต่ข้าวเปลือกพันธุ์ไม่ดีไปปลูก ก็ยอมได้
 ผลผลิตไม่ดีวันยังค่ำจริยธรรมที่บุคคลทั่วไปในสังคมยอมรับ การมีจิตสาธารณะ

๒. ผู้นำเลื่อมใสศรัทธาในหลักธรรมนอกจากการบริหารองค์การแล้วผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง
 ควรมีจิตสาธารณะ การยึดถือประโยชน์ของประชาชนเป็นที่ตั้ง ผู้นำต้องมีพุทธจริยธรรม ผู้นำท้องถิ่นต้อง
 เป็นผู้นำที่มีพุทธจริยธรรม การมีจิตสาธารณะสำคัญ ผู้นำควรจะมีธรรมะซึ่งเรียกว่าสังคหวัตถุ ๔ ซึ่งเป็น
 ธรรมอันเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจผู้อื่น การสร้างเครือข่ายคุณธรรม มีพฤติกรรมที่ไม่ใช่เพียงแต่ถูกต้อง
 ตามกฎหมายแต่ยังต้องเป็นพฤติกรรมที่ถูกต้องภายในกรอบของคุณธรรม

๓. ผู้นำยึดถือประโยชน์ส่วนรวมมีความรับผิดชอบต่อสังคม ผู้ที่ประพฤติตนที่ดียิ่ง ผู้นำควรมี
 การพัฒนาจิตใจของตนเอง ยึดถือหลักการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ผู้นำตามหลักธรรมาภิบาล
 การมีจิตสาธารณะในการบำบัดทุกข์ บำรุงสุขของประชาชน ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมี
 จริยธรรมซึ่งเป็นจริยธรรมที่เน้นเป้าหมาย หลักการจริยธรรมที่เน้นผลลัพธ์ของการกระทำก็คือว่าการ
 ถือว่า แนวความคิดเกี่ยวกับหน้าที่ความประพฤติ ความปฏิบัติที่ถูกหรือหน้าที่ทางศีลธรรมเป็นเรื่องที่
 อยู่ภายใต้แนวความคิดเกี่ยวกับสิ่งที่ดีหรือสิ่งที่พึงปรารถนาของมนุษย์

๔. ผู้นำยกย่องคนทำความดีโดยไม่เลือกภูมิหลังและแบ่งชั้นวรรณะผู้นำองค์กรปกครองส่วน
 ท้องถิ่นต้องมี ผู้นำต้องยึดถือประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง ยกย่องคนทำความดีโดยไม่เลือกชั้นวรรณะ
 และภูมิหลังการมีจิตสาธารณะ เช่นหน้าที่หมายถึงสิ่งที่นำไปสู่สิ่งที่ดีดังคำกล่าวใดที่ระบุในแนวทาง
 การกระทำหนึ่งๆ เป็นหน้าที่หรือถือเป็นหน้าที่ทางศีลธรรมจะเป็นที่ยอมรับก็ต่อเมื่อสามารถแสดงให้เห็น
 เห็นว่าการกระทำนั้นมีแนวโน้มทำให้เกิดสิ่งดีๆ ผู้นำต้องมีจิตสาธารณะ ผู้นำองค์กรปกครองส่วน
 ท้องถิ่นต้องมีจิตสาธารณะเป็นสิ่งสำคัญในด้านการให้บริการ ผู้นำที่ใช้หลักการครองเรือนตามหลัก
 พระพุทธศาสนา การมีจิตสาธารณะทำให้คนประสบความสำเร็จได้รับการยกย่อง บริหารองค์การ
 ปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องมีความซื่อสัตย์ สุจริต มีเมตตา ผู้นำที่เลื่อมใสศรัทธาในพระพุทธศาสนา
 ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีจิตสาธารณะในการช่วยเหลือประชาชน ผู้นำองค์กรปกครอง
 ส่วนท้องถิ่นต้องมีคุณธรรมจริยธรรม ผู้นำต้องมีความเป็นผู้นำทางธรรม ผู้นำต้องมีไตรลักษณ์
 (ศีล สมาธิ ปัญญา) ผู้นำต้องไปแสดงตนตามงานประเพณีต่างๆ เพื่อให้ประชาชนที่ไปใช้สิทธิในการ
 เลือกตั้งเลือกพวกของตนเองเข้ามาบริหารได้มีความภาคภูมิใจและแสดงถึงความเป็นพวกพ้องมีความ
 ห่วงใยเอาใจใส่ซึ่งนั่นก็คือการแสดงออกทางสังคม ประเพณี เช่นประเพณีสงกรานต์มีการรดน้ำดำหัว

ผู้ใหญ่ ประเพณีสารทเดือนสิบเป็นต้น การปฏิบัติตนรับผิดชอบต่อสังคม ต้องสร้างความพึงพอใจแก่ส่วนรวม ผู้นำมีอาชีพที่ใช้ธรรมะเป็นเครื่องมือ

๕.๑.๓ วัตถุประสงค์ข้อที่ ๓ นำเสนอรูปแบบภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้นำท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

จากผลการวิจัย พบว่า รูปแบบภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้นำท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี (Buddhist leadership Model of local Administrative in Suratthani province) : BLMA MODEL สามารถนำไปสู่แนวทางในการการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดียิ่งขึ้นได้ดังนี้ (๑) พุทธปัญญา มีปัญญามองการณ์ไกล เป็นผู้มีความวิสัยทัศน์กว้างไกล มองสภาพเหตุการณ์ออก วางแผนเตรียมรับ หรือรุกได้โดยมีความรอบรู้และความคิดริเริ่ม ซึ่งทำให้ ผู้นำมีความรู้เรื่องระเบียบกฎหมายปฏิบัติตามนโยบายและไม่ขัดต่อระเบียบ (๒) มีศรัทธา ผู้นำมีจิตสาธารณะภายใต้ความรอบรู้และความคิดริเริ่มเพื่อสร้างความกระตือรือร้นในการทำงานโดยให้ความสำคัญการยึดถือประโยชน์ของส่วนรวม จัดหาบุคคลตัวอย่างเป็นแบบอย่างในการทำความดี ต้องปฏิบัติดีปฏิบัติชอบเลื่อมใสศรัทธาในพระพุทธศาสนายกย่องเชิดชูผู้นำที่มีจริยธรรมและการสร้างเครือข่ายคุณธรรม มีพฤติกรรมที่ไม่ใช่เพียงแต่ถูกต้องตามกฎหมายแต่ยังต้องเป็นพฤติกรรมที่ถูกต้องภายในกรอบของคุณธรรม (๓) กฎหมาย ยึดระเบียบกฎหมายในการตัดสินใจเพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารงาน วิเคราะห์สถานการณ์ได้อย่างแม่นยำเพื่อทำให้เกิดความน่าเชื่อถือในการทำงานและยึดประโยชน์ของส่วนรวมเป็นที่ตั้งและไม่ขัดต่อระเบียบ กฎหมาย ความซื่อสัตย์ต่อตนเอง หน้าที่การงาน (๔) ซื่อสัตย์ ผู้นำจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านความซื่อสัตย์ และต้องมีความสุจริตเป็นที่ตั้ง คุณลักษณะที่ดีของผู้นำต้องมีความซื่อสัตย์สุจริต ความมีจิตสำนึกดี ซื่อสัตย์ การประพฤติปฏิบัติหรือแนวทางการปฏิบัติที่ดีงาม มีความรับผิดชอบในหน้าที่ จริงใจอดทนต่อความยากลำบากเพื่อให้ประชาชนอยู่ดี กินดีมีการดำเนินชีวิตด้วยความพอเพียงตามหลักปรัชญาของพระเจ้าแผ่นดินรัชกาลที่ ๙ (๕) โปร่งใสมีส่วนร่วมไม่คดโกง ผู้นำมีหน้าที่ โปร่งใส ซื่อสัตย์ต่อประชาชน ไม่ควรตั้งโครงการต่างๆ เพื่อเป็นการเอื้อประโยชน์ให้พรรคพวกยึดหลักธรรมาภิบาล ในการทำงานจะต้องบริหารคน บริหารเงิน บริหารเวลาและบริหารงาน ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ๓ ใช้หลักธรรมสัปปุริสธรรม ๗ ในการบริหารคน เงิน งาน มีอยู่อย่างจำกัดต้องใช้เกิดประโยชน์ ประหยัด คุ่มค่ามีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลความคุ้มค่าใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ท้องถิ่นอย่างแท้จริงจริงๆ (๖) ปฏิบัติดี ๕ ประพฤติตนเป็นต้นแบบอย่างที่ดี ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติดี ๕ เป็นนิมิตเพื่อเป็นเครื่องหล่อเลี้ยงจิตใจในการทำงานและความก้าวหน้าของอาชีพ ภายใต้หลักคิด ใช้ทรัพยากรการบริหารอย่างประหยัด คุ่มค่า

๕.๒ อภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้นำท้องถิ่นจังหวัดสุราษฎร์ธานี” สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

พบว่า รูปแบบภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้นำท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี เป็นรูปแบบโมเดล “BLMA MODEL” รูปแบบภาวะผู้นำเพื่อผู้นำท้องถิ่น สามารถนำไปสู่แนวทางในการการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดียิ่งขึ้นได้ ซึ่งสอดคล้องกับรายงานวิจัยของพระเทพปริยัติเมธีได้วิจัยภาวะผู้นำเชิงพุทธกับการจัดการความขัดแย้งในสังคมไทยซึ่งสอดคล้องกับชนะศักดิ์ ยูวบูรณ์ ได้วิจัยกระทรวงมหาดไทยกับการบริหารจัดการที่ดีและ ธรรมนูญรัตน์ พจนพิพิธทานได้วิจัย การศึกษารูปแบบและวิธีการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมพบว่าความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ ความสำนึกในหน้าที่ ความสามัคคี ความเสียสละ และความสุจริตในหน้าที่สามารถอธิบายเป็นประเด็นดังนี้

ประเด็นที่ ๑ พุทธปัญญา มีปัญญามองการณ์ไกล เป็นผู้วิสัยทัศน์กว้างไกล มองสภาพเหตุการณ์ออก วางแผนเตรียมรับ หรือรุกได้โดยมีความรอบรู้และความคิดริเริ่ม ซึ่งทำให้ ผู้นำมีความรู้เรื่องระเบียบกฎหมายปฏิบัติตามนโยบายและไม่ขัดต่อระเบียบ คิดใคร่ครวญในการบริหารองค์กรในรูปแบบใหม่ ต้องมีการแลกเปลี่ยนวิเคราะห์เหตุและผลให้มากขึ้น ผู้นำมีความรู้เข้าใจในการบริหารทรัพยากรการบริหารเกิดประโยชน์สูงสุด มีความแม่นยำในระเบียบ แก้ปัญหาได้อย่างมีเหตุผล

ประเด็นที่ ๒ มีศรัทธา ผู้นำมีจิตสาธารณะภายใต้ความรอบรู้และความคิดริเริ่มเพื่อสร้างความกระตือรือร้นในการทำงานโดยให้ความสำคัญการยึดถือประโยชน์ของส่วนรวม จัดหาบุคคลตัวอย่างเป็นแบบอย่างในการกระทำความดี ต้องปฏิบัติดีปฏิบัติชอบเลื่อมใสศรัทธาในพระพุทธศาสนา ยกย่องเชิดชูผู้นำที่มีจริยธรรมและการสร้างเครือข่ายคุณธรรม มีพฤติกรรมที่ไม่ใช่เพียงแต่ถูกต้องตามกฎหมายแต่ยังต้องเป็นพฤติกรรมที่ถูกต้องภายในกรอบของคุณธรรม

ประเด็นที่ ๓ กฎหมาย ยึดระเบียบกฎหมายในการตัดสินใจเพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารงาน วิเคราะห์สถานการณ์ได้อย่างแม่นยำเพื่อทำให้เกิดความน่าเชื่อถือในการทำงานและยึดประโยชน์ของส่วนรวมเป็นที่ตั้งและไม่ขัดต่อระเบียบ กฎหมาย ความซื่อสัตย์ต่อตนเอง หน้าที่การงาน ผู้นำจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านความซื่อสัตย์สุจริต

ประเด็นที่ ๔ ซื่อสัตย์ ผู้นำจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านความซื่อสัตย์ และต้องมีความสุจริตเป็นที่ตั้ง คุณลักษณะที่ดีของผู้นำต้องมีความซื่อสัตย์สุจริต ความมีจิตสำนึกดี ซื่อสัตย์ การประพฤติปฏิบัติหรือแนวทางการปฏิบัติที่ดีงาม มีความรับผิดชอบในหน้าที่ จริงใจอดทนต่อความยากลำบากเพื่อให้ประชาชนอยู่ดี กินดีมีการดำเนินชีวิตด้วยความพอเพียงตามหลักปรัชญาของพระเจ้าแผ่นดินรัชกาลที่ ๙

ประเด็นที่ ๕ โปรงใสมีส่วนร่วมไม่คดโกง ผู้นำมีหน้าที่ โปรงใส ซื่อสัตย์ต่อประชาชน ไม่ควรตั้งโครงการต่างๆ เพื่อเป็นการเอื้อประโยชน์ให้พรรคพวกยึดหลักธรรมาภิบาล ในการทำงาน จะต้องบริหารคน บริหารเงิน บริหารเวลาและบริหารงาน ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ๓ ใช้หลักธรรมสัปปุริสธรรม ๗ ในการบริหารคน เงิน งาน มีอยู่อย่างจำกัดต้องใช้เกิดประโยชน์ ประหยัด คุ่มค่ามีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลความคุ้มค่าใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ท้องถิ่นอย่างแท้จริงจริงๆ

ประเด็นที่ ๖ ปฏิบัติศีล ๕ ประพฤติตนเป็นต้นแบบอย่างที่ดีผู้นำต้องมีความซื่อสัตย์ รับผิดชอบ มนุษยสัมพันธ์และศรัทธาปฏิบัติให้เป็นแบบอย่างที่ดีให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ประพฤติปฏิบัติ ตาม คิดใคร่ครวญก่อนมีการตัดสินใจ วิเคราะห์เหตุและผลก่อนตัดสินใจมีความสำนึกในความรับผิดชอบต่อความกล้าหาญในการตัดสินใจ แก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบแสดงน้ำใจแก่เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งเสริมให้เข้าผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติศีล ๕ เป็นนิจเพื่อเป็นเครื่องหล่อเลี้ยงจิตใจในการทำงานและความก้าวหน้าของอาชีพ ภายใต้หลักคิดใช้ทรัพยากรในการบริหารอย่างประหยัด คุ่มค่า

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

การวิจัยเรื่อง “รูปแบบภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้นำท้องถิ่นจังหวัดสุราษฎร์ธานี” ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้ กลุ่มองค์กรและเครือข่ายที่เกี่ยวข้องในส่วนของการพัฒนาภายใต้จุดร่วมความสมานฉันท์ เปิดประตูแห่งความเข้าใจในมุมมองที่ต่างกัน ปรับเปลี่ยนทัศนคติเชิงปฏิบัติให้ลดน้อยลงหรือหมดไป จึงต้องกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์ในการพัฒนาภายใต้จุดร่วมเดียวกัน คือ

๑. สร้างเมืองคนดีในจังหวัดสุราษฎร์ธานีเป็นต้นแบบ “BLMA MODEL” ของรูปแบบภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้นำท้องถิ่นจังหวัดสุราษฎร์ธานี

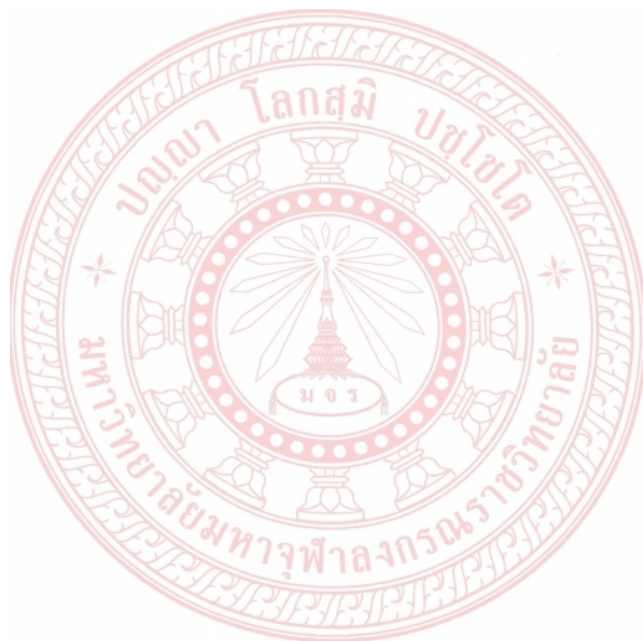
๒. จังหวัดควรจัดทำรูปแบบ “BLMA MODEL” ทุกๆ ตำบลเพื่อการปลูกฝังสำนึกรักสามัคคี และเพื่อเป็นแนวทางสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงภายในนโยบายและยุทธศาสตร์จังหวัด

๓. ทุกๆ อำเภอมีการพัฒนา “ต้นแบบ “BLMA MODEL” ของรูปแบบภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้นำท้องถิ่นจังหวัดสุราษฎร์ธานี

๔. ทุกๆ ตำบลมีการพัฒนา “ต้นแบบ “BLMA MODEL” ของรูปแบบภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้นำท้องถิ่นจังหวัดสุราษฎร์ธานี เพราะการเสริมสร้างรูปแบบภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้นำท้องถิ่นจังหวัดสุราษฎร์ธานีแต่ละส่วนขององค์กรเหมือนกับอวัยวะต่างๆ ของอิทธิพลต่อบุคคลในกลุ่มอินทรีย์ มีบทบาทหน้าที่ต่างกัน แต่พึ่งพาอาศัยกันมีคุณภาพที่สามารถรักษาไว้ ส่งผลให้เกิดความมั่นคง มั่งคั่ง นำไปสู่การพัฒนาจังหวัดที่เข้มแข็งในอนาคตต่อไป

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

๑. ควรมีการศึกษาทดลอง “ต้นแบบ “BLMA MODEL” รูปแบบภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้นำท้องถิ่นจังหวัดสุราษฎร์ธานี
๒. ควรมีการศึกษาพัฒนา “ต้นแบบ “BLMA MODEL” รูปแบบภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้นำท้องถิ่นจังหวัดสุราษฎร์ธานี
๓. ควรมีการศึกษาผลสัมฤทธิ์ “ต้นแบบ “BLMA MODEL” รูปแบบภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้นำท้องถิ่นจังหวัดสุราษฎร์ธานี



บรรณานุกรม

๑. หนังสือทั่วไป

โกวิทย์ พวงงาม. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในกระบวนทัศน์ใหม่ : พัฒนา สร้างเครือข่าย และเสริมความเข้มแข็ง. กรุงเทพฯ : วิทยุชน, ๒๕๔๖.

กิติ ตย์คานนท์. เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ : เพลออักษร, ๒๕๔๓.

ชนะเลิศ กิติ ยิวบูรณ์. กระทรวงมหาดไทยกับการปกครองที่ดี. กรุงเทพฯ : บพิการพิมพ์, ๒๕๔๓.

ชูวงศ์ ฉายะบุตร. การปกครองท้องถิ่นไทย. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น, ๒๕๔๓.

ติน ปรัชญาพทธี. ภาวะผู้นำและการมีส่วนร่วม. เอกสารการสอนชุดวิชาพฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ หน่วยที่ ๑๑ นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๒๗.

ทศนา เขมณี. ศาสตร์การสอน : องค์ความรู้เพื่อจัดกระบวนการเรียนรู้. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๕.

ธงชัย สันติวงษ์. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๒.

นันทวัฒน์ บรมานันท์ และแก้วคำ ไกรสรพงษ์. การปกครองส่วนท้องถิ่นกับการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม. กรุงเทพฯ : วิทยุชน, ๒๕๔๔.

นิตย์ สัมมาพันธ์. ภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ : อินโนกราฟฟิกส์, ๒๕๔๖.

ประยูร อาษานาม. การบริหารทีมงานหลักการและแนวปฏิบัติ. กทม. : ประสานการพิมพ์. ๒๕๔๑.

ประพันธ์ สุริหาร. ศัพท์ทางการบริหาร. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๓๕.

พระครูสิริจันทนิวิฐ. ภาวะผู้นำเชิงพุทธ. กรุงเทพฯ : นิติธรรมการพิมพ์, ๒๕๔๘.

พระภวนาวินัยคุณ. รัฐศาสตร์เชิงพุทธ. กรุงเทพฯ : ดอกหญ้ากรู๊ป, ๒๕๔๙.

พระธรรมโกศาจารย์. พุทธวิธีการบริหาร. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๘.

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต). ผู้นำ. พิมพ์ครั้งที่ ๖. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มติชน, ๒๕๔๔.

_____ . พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม, ๕๕๕๙.

_____ . พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์. พิมพ์ครั้งที่ ๙. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๓.

_____ . ภาวะผู้นำความสำคัญต่อการพัฒนาคนพัฒนาประเทศ. กรุงเทพฯ : ธรรมสภาและสถาบันบันลือโลก, ๒๕๔๕.

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน. เฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวเนื่องในโอกาสพระราชพิธีมหามงคล เฉลิมพระชนมพรรษา ๗ รอบ ๕ ธันวาคม ๒๕๕๕, กรุงเทพฯ : นานมีบุ๊คส์ พับลิเคชันส์ จำกัด, ๒๕๕๔.

ภาวิวัฒน์ พันธุ์แพ. เอกสารประกอบการสอนภาวะผู้นำ. ภาควิชาการบริหารการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยพายัพ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยพายัพ, ๒๕๔๖.

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙.

ราชกิจจานุเบกษา. พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการ
กฤษฎีกา, ๒๕๕๒.

ราชกิจจานุเบกษา, ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและ
สังคมที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๒, เล่มที่ ๑๑๖, ตอนที่ ๖๓, ๑๐ สิงหาคม ๒๕๔๒.

_____ . พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐ (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.๒๕๔๖).

_____ . พระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, ๒๕๔๖.

_____ . พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐. กรุงเทพฯ : สำนักงาน
คณะกรรมการกฤษฎีกา, ๒๕๔๐.

_____ . พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗.กรุงเทพฯ :
สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, ๒๕๔๖.

รังสรรค์ ประเสริฐศรี. ภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ : ธนรัชการพิมพ์, ๒๕๔๔

รัตนะ บัวสนธ์. การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา. กรุงเทพฯ : คำสมัย, ๒๕๕๒.

วิโรจน์ สารรัตน์. การบริหารหลักการ ทฤษฎี ประเด็นทางการศึกษาและบทวิเคราะห์องค์การ
ทางการศึกษาไทย. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ, ๒๕๔๗.

วิญญู อังคนารักษ์. แนวความคิดในการกระจายอำนาจการปกครองท้องถิ่น. กรุงเทพฯ : ไทย
วัฒนาพานิชย์, ๒๕๓๙.

วิศิษฐ์ ทวีเศรษฐ์. การเมืองการปกครองไทย ภาควิชาการปกครอง. คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัย
รามคำแหง. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๓.

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, ๒๕๔๖.

สมเด็จพระมหาธีรราชเจ้า (พิมพ์ รมมธโร). มงคลยอดชีวิต ฉบับสมบูรณ์. กรุงเทพฯ : ธรรมสภา, ๒๕๒๘.

สมคิด บางโม. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : วิทย์พัฒนา, ๒๕๔๔.

สนิท จรอนันต์. ความเข้าใจเรื่องการปกครองส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพฯ : สถาบันนโยบายศึกษา. บริษัท
สุขุมและบุตรจำกัด, ๒๕๔๓.

สมัย จิตต์หมวด. พฤติกรรมผู้นำ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๗.

ทควัน ชูเพ็ญ. เอกสารประกอบการบรรยายวิชาการบริหารองค์การปกครองท้องถิ่น. มหาสารคาม :
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๔๖.

อุดม ทุมโฆสิต. การกระจายอำนาจไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ของไทย : บทเรียนจากปัญหา และแนวคิด และยุทธศาสตร์ใหม่เพื่ออนาคต. ใน ๕๐ ปี คณะรัฐประศาสนศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบล กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย, กฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบล (รวมฉบับแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.๒๕๔๒). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อสาารักษาดินแดน, ๒๕๔๒.

อุทัย หิรัญโต. การปกครองท้องถิ่น. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, ๒๕๒๓.

เอกสารประกอบการเรียน. คณะพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.

๒. หนังสือต่างประเทศ

BarbaraKelleman,(ed). **Leadership as a Political Act in Leadership multidisciplinary Perspectives.** New Jersey : Prentice – Hall, 19840.

Hodge & Johnson. **Management and Organization Behavior.** New York: John Willey & Sons, 1970.

Hodge Billey J. & Herbert J.Johnson. **Management and Organization Behavior.** New York : John Willey & Sons,1970.

I.L.Richardson & Sidney Baldwin. **Public Administration: Government in Action.** Ohio : Charles E. Merrill Publishing Co, 1976.

Joyce B. and Weil M., **Model of teaching (2nd).** New Delhi : Prentice-Hall of India Private Limited, 1985.

Jon J. Clarke. **Outline of Local Government of the United Kingdom.** London: Sir Issac Pitman and Son, Ltd, 1957.

Keeves P.J.,. **Education Research Methodology and Measuremen t: An International Handbook.** (Oxford: Pergamum Press, 1988.

Rensis Likert. **The Human Organization: Its Management and Values.** New York : McGraw - Hill, 1967.

Reddin, William J., **The 2 – D Management Style Theory : Theory Paper 2.** (Canada : Social Science System, 1970.

Ralph M. Stogdil,. **Personal Factor Associated with Leadership Survey of Literature in leadership.** Maryland Penguin Books, 1967.

- Steiner, E. **Methodology of Theory Construction**. Sydney : Ecology Associates, 1988.
- Vroom and Yetton, Yetton, 1973. quoted in Gary Dessler, **Management: Principles and Practices For Tomorrow 's Leaders, 3rd ed.**, (New Jerrey : Pearson Education, Inc., 2004.
- Willer, D., Scientific **Sociology : Theory and Method**, (U.S.A.: McGraw-Hill, ๑๙๘๖.
- William A. Robson. **Local Government in Encyclopedia of Social Science**. New York: McMillan, 1953.

๓. สื่อออนไลน์

- ข้อมูลองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี. ณ. วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <http://www.suratpao.go.th/frontpage>.
- ข้อมูลองค์การบริหารเทศบาลตำบลท่าทองใหม่. ณ. วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <http://www.suratpao.go.th/frontpage>.
- ข้อมูลองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเตา. ณ.วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <http://www.suratpao.go.th/frontpage>.
- ข้อมูลองค์การบริหารส่วนตำบลต้นยวน. ณ.วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <http://www.tonyuan.go.th/newsmoney>.
- ข้อมูลองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง. ณ.วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <http://www.takeantong.go.th/officer1.php>.
- ข้อมูลองค์การบริหารส่วนตำบลเขาตอก. ณ. วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <http://www.khaotok.go.th/officer3.php>.
- ข้อมูลองค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบ. ณ. วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : http://www.takrob.go.th/view_plan.php?boxID=1252.
- ข้อมูลองค์การบริหารส่วนตำบลเลม็ด. ณ.วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : http://www.takrob.go.th/view_plan.php?boxID=1252.
- ข้อมูลองค์การบริหารส่วนตำบลท่าฉาง. ณ.วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : http://tachang.go.th/html/new_post_view.asp?ID=208.
- ข้อมูลองค์การบริหารส่วนตำบลมะขามเตี้ย. ณ.วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <http://www.makhamtia.go.th/officer3.php>.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม : การวิจัยและการพัฒนา ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.ombudsman.go.th/10/ethical/ethical๐>.

- ประทาน คงฤทธิศึกษากร. ภาวะผู้นำ. ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <http://www.Kunkroo.com>.
- มติชน. ป.ป.ช.ลุยล้างทุจริตท้องถิ่น มีมติฟันอดีตนายกเล็กเทศบาลสุราษฎร์. ๒๘๐. ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://www.matichon.co.th/news_detail.
- มรุต วันทนากร และ สาวตฤณี หมั่นสมัคร. การกำกับดูแลเทศบาล. วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <http://www.kpi.ac.th/wiki/index.php/การกำกับดูแลเทศบาล> .
- รัฐธรรมนูญ พุทธศักราช ๒๕๕๐. หมวด ๑๓ จริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐมาตรา ๒๗๙-๒๘๐. วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ [ออนไลน์]. แหล่งที่มา <https://th.wikisource.org/wiki>.
- ศูนย์ปฏิบัติการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. ข้อมูลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัลบริหารจัดการที่ดี ประจำปี ๒๕๕๔-๒๕๕๕ ณ วันที่ ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๐. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.dla.go.th/dla/management.jsp>.
- สารานุกรมเสรี. องค์การบริหารส่วนตำบล. ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <http://th.wikipedia.org/wiki/องค์การบริหารส่วนตำบล> .
- สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น. คู่มือแนวทางการจัดทำประมวลจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.local.moi.go.th/principle/29.12.51.pdf>.
- สำนักงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี. ข้อมูลจังหวัดสุราษฎร์ธานี. ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.suratthani.go.th/home/index.php?option=com>.
- องค์การบริหารส่วนจังหวัดแพร่. การกำกับดูแลองค์การบริหารส่วนจังหวัด. ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ [ออนไลน์]. แหล่งข้อมูล : <http://www.phraepao.go.th>.

๔. บทความวิชาการ/วารสาร

- วาโร เฟ็งสวัสดิ์. การวิจัยพัฒนารูปแบบ. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี ปีที่ ๒. ฉบับที่ ๔ กรกฎาคม-ธันวาคม ๒๕๕๓, หน้า ๘-๙.
- ว.วชิรเมธี. ภาวะผู้นำจากเนลสัน มันเดลาถึง โอบามา แห่งทำเนียบขาว. สถาบันวิมุตตยาลัยพิมพ์ ถวาย เป็นมุทิตาสักการะแก่พระมหากษัตริย์ วชิรเมธี เนื่องในโอกาสได้รับถวายปริญญาศิลปศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล. กรุงเทพฯ : สถาบันวิมุตตยาลัย, ๒๕๕๒.
- สุเมธ แสงนันทนวล. ต้นแบบการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย. วารสาร, พฤษภาคม-สิงหาคม. สถาบันพระปกเกล้า. ๒๕๕๖. หน้า ๖๓-๖๔.

Prasit Phunthawong, Natthita Thongchuay, Patchlada Suwannual. **Paradigm of Buddhist Peace in Different Thinking Society**. Journal of International Buddhist Studies (JIBS) Volume 8 Number1 January-June 2017.

๕. งานวิจัย

ศศิตยา อายูยีน และคณะ. รูปแบบการพัฒนาพลเมืองของรัฐตามหลักพุทธธรรม **รายงานวิจัย**. สถาบันพระปกเกล้า, ๒๕๖๐.

จารุวรรณ แก้วมะโน. โครงการประเมินโครงการสร้างสันติภาพเมือง. **รายงานวิจัย**. สำนักส่งเสริมการเมืองภาคพลเมืองสถาบันพระปกเกล้า, ๒๕๕๕.

จิรายุ ทรัพย์สิน. การพัฒนาประชาธิปไตย : ในมิติขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาการปกครองท้องถิ่นจังหวัดสุรินทร์. **รายงานการวิจัย**. ศูนย์เครือข่ายการเรียนรู้มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, ๒๕๕๕.

ญาเรศ อัครพัฒนานุกูล. การกระจายอำนาจกับการเสริมสร้างความเข้มแข็งของการเมืองภาคประชาชน : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี. **รายงานวิจัย**. สนับสนุนโดยสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.), ๒๕๕๖.

นฤนันท์ สุрымณี และคณะ. คุณธรรมจริยธรรมที่มีผลต่อการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล. **รายงานวิจัย**. คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๕๙.

นฤนันท์ สุрымณี. คุณธรรมจริยธรรมที่มีผลต่อการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล. **รายงานวิจัย**. ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรมสำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้ (องค์การมหาชน), ๒๕๕๙.

บรรยวีสต์ ผางคำ และนฤมล ดวงแสง. การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่สถาบันครอบครัวและชุมชนตามนโยบายการป้องกันปัญหาสารเสพติดของจังหวัดอุบลราชธานี. **รายงานการวิจัย**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๐.

พระเทพปริยัติเมธี (สฤษฎ์ สิริธโร). ภาวะผู้นำเชิงพุทธกับการจัดการความขัดแย้งในสังคมไทย. **รายงานวิจัย**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.

ถวิลวดี บุรีกุล. โครงการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทยโดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วม. **รายงานวิจัย**. โครงการเสริมสร้างความเข้มแข็งและการมีส่วนร่วมในภาคใต้ (STEP Project), ๒๕๕๙. .

ธัญญารัตน์ พงษ์พิตรทาน. การศึกษารูปแบบและวิธีการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม. **รายงานการวิจัย**. สำนักงานข้าราชการพลเรือน, ๒๕๕๒.

มหาวิทยาลัยมหิดล. คุณธรรมจริยธรรมที่มีผลต่อการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล.

รายงานวิจัย. ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาแผ่นดินเชิงคุณธรรม คณะสังคมศาสตร์ และมนุษยศาสตร์, ๒๕๔๘.

วุฒิสาร ตันไชย. การสังเคราะห์ข้อเสนอการกระจายอำนาจและการปกครองท้องถิ่นเพื่อการปฏิรูปโครงสร้างการปกครองท้องถิ่น : การปกครองท้องถิ่นที่เสริมสร้างประชาธิปไตยท้องถิ่นและความเข้มแข็งชุมชน. **รายงานวิจัย.** สถาบันพระปกเกล้า, ๒๕๕๙.

วีระศักดิ์ เครือเทพ. โครงการศึกษาวิจัยเพื่อติดตามและประเมินผลการกระจายอำนาจของไทย. **รายงานวิจัย.** สำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, ๒๕๕๖.

ศุภลักษณ์ เศษระพานิช. การนำเสนอรูปแบบการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการจัดการศึกษาในโรงเรียนสังกัดเทศบาล. **รายงานวิจัย.** บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๘.

ไสว บุญขวัญ. ภาวะผู้นำเชิงพุทธของกำนันและผู้ใหญ่บ้าน อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์. **รายงานวิจัย.** กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑.

สำนักวิจัยและพัฒนา สถาบันพระปกเกล้า. โครงการศึกษาเพื่อพัฒนาดัชนีวัดผลการพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ดี. **รายงานวิจัย.** สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. ๒๕๔๕.

อรทัย ก๊กผล และฉัตรระวี ปรีสุทธิญาณ. บรรณาธิการ. เคล็ดลับการจัดการบริการสาธารณะท้องถิ่น บทเรียนจากรางวัลพระปกเกล้า๕๑. **รายงานวิจัย.** กรุงเทพฯ : สถาบันพระปกเกล้า. ๒๕๕๒.

อรทัย ก๊กผล และฉัตรระวี ปรีสุทธิญาณ. บรรณาธิการ. บันทึกเรื่องเด่นรางวัลพระปกเกล้า' ๕๒ ด้านความโปร่งใสและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน. **รายงานวิจัย.** กรุงเทพฯ : สถาบันพระปกเกล้า, ๒๕๕๓.

๖. สัมภาษณ์/สังเกตการณ์

สัมภาษณ์ นายพงษ์ศักดิ์ แสงจันทร์. นายองค์การบริหารส่วนตำบลมะขามเตี้ย. ประสพการณ์ ๒๔ปี. และจำสืบทวี นิวัฒน์ แก้วประเสริฐ. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลมะขามเตี้ย. ประสพการณ์ ๑๘ ปี. เมื่อวันที่ ๑๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๑

สัมภาษณ์ นายณรงค์ นิลเวศน์. นายกเทศบาลตำบลท่าฉาง. ประสพการณ์ ๑๘ ปี. เมื่อวันที่ ๑๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๑

สัมภาษณ์ นายสมพงศ์ ยังอ้น. นายองค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบ. ประสพการณ์ ๑๑ ปี. เมื่อวันที่ ๑๒ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๑

สัมภาษณ์ นางสาวเจริญจิตต์ เพชรอนันตกุล. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเตาใหม่. ประสบการณ์ ๒๐ ปี. เมื่อวันที่ ๑๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๑

สัมภาษณ์ นางศรีณฉัตร สมชาติ. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเสม็ด. ประสบการณ์ ๒๑ปี. เมื่อวันที่ ๑๙ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๑

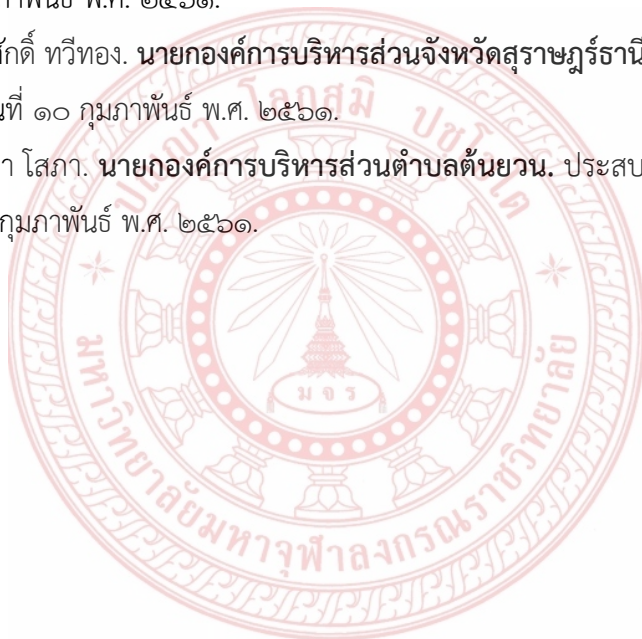
สัมภาษณ์ นายธีรวิทย์ สุทธนุ่น. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง. ประสบการณ์ ๑๖ ปี. และนายกิตติศักดิ์ สุวรรณจันทร์. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง. ประสบการณ์ ๒๑ ปี เมื่อวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑.

สัมภาษณ์ นายเกรียงไกร กลั้ววิหค. รองนายกเทศมนตรีท่าทองใหม่. ประสบการณ์ ๑๙ ปี. เมื่อวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑.

สัมภาษณ์ นายสัญญา ไชยยศ. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาตอก. ประสบการณ์ ๑๖ ปี. เมื่อวันที่ ๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑.

สัมภาษณ์ นายทองศักดิ์ ทวีทอง. นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี. ประสบการณ์ ๒๑ ปี. เมื่อวันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑.

สัมภาษณ์ นายนภา โสภา. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลต้นยวน. ประสบการณ์ ๑๗ปี. เมื่อวันที่ ๑๑ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑.







ภาคผนวก ก

บทความวิจัย

บทความวิจัย

รูปแบบภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้นำท้องถิ่นจังหวัดสุราษฎร์ธานี Buddhist leadership Model of local Administrative in Suratthani province

นายประสิทธิ์ พันธวงษ์^๑

ดร. สุภาภรณ์ โสภา^๒

นายบุญรัตน์ ครุทคง^๓

นางภัชชดา สุวรรณนวล^๔

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ (๑) เพื่อศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และหลักการภาวะผู้นำและผู้นำเชิงพุทธ (๒) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงพุทธในจังหวัดสุราษฎร์ธานี (๓) เพื่อนำเสนอรูปแบบภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้นำท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

การวิจัยนี้เป็นการใช้วิธีการศึกษาเอกสารและภาคสนามโดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) ผู้บริหารที่ได้รับรางวัลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดีจังหวัดสุราษฎร์ธานีตั้งแต่ ๒๕๕๔ - ๒๕๕๙ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) นำเสนอผลโดยวิธีการพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive Analysis)

ผลการวิจัย พบว่า

๑. แนวคิด ทฤษฎี และหลักการภาวะผู้นำและผู้นำเชิงพุทธ พบว่า เป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งสำหรับความสำเร็จของผู้นำโดยใช้ ทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่และทฤษฎีต้นไม่จริยธรรม สามารถอธิบายผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารที่ได้รับรางวัลที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดีในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

๒. ภาวะผู้นำเชิงพุทธในจังหวัดสุราษฎร์ธานีซึ่งเป็นผู้บริหารที่ได้รับรางวัลที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดีในจังหวัดสุราษฎร์ธานีที่มีความเชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ในการ

^๑ อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิตสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ห้องเรียนวัดพัฒนารามจังหวัดสุราษฎร์ธานี

^๒ อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิตสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ห้องเรียนวัดพัฒนารามจังหวัดสุราษฎร์ธานี

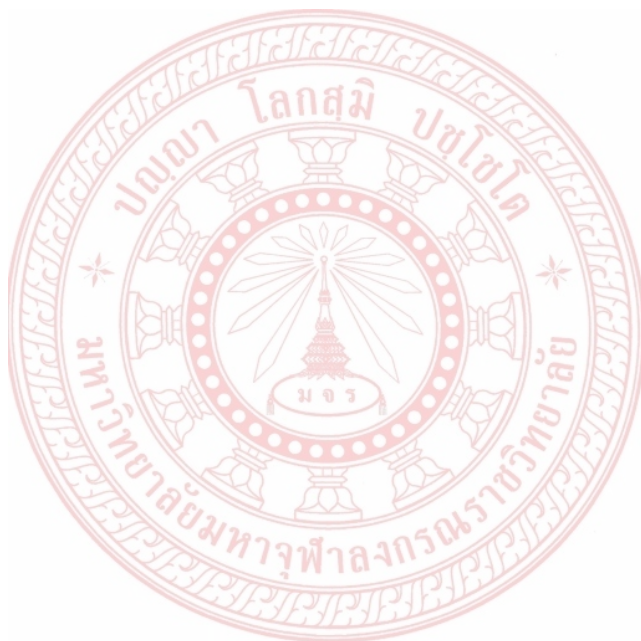
^๓ อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ห้องเรียนวัดพัฒนารามจังหวัดสุราษฎร์ธานี

^๔ อาจารย์ประจำหลักสูตรพุทธศาสตรบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ห้องเรียนวัดพัฒนารามจังหวัดสุราษฎร์ธานี

ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า สามารถเชื่อมโยงความสัมพันธ์กับแนวคิดทฤษฎีได้รายละเอียด ๘ ประการ คือ ความรอบรู้ ความคิดริเริ่ม มนุษยสัมพันธ์ การตัดสินใจ ความน่าเชื่อถือ ความเป็นมิตร ความกระตือรือร้น ความศรัทธา

๓. นำเสนอรูปแบบภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้นำท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า เมื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบรูปแบบการนำเสนอสังเคราะห์องค์ความรู้ได้ “BLMA MODEL” รูปแบบภาวะผู้นำเชิงพุทธเพื่อผู้นำท้องถิ่น โดยอาศัยปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธ ๖ ประการ คือ พุทธิปัญญา มีศรัทธา กฎหมาย ซื่อสัตย์ โปร่งใส ปฏิบัติศีล ๕ สามารถเป็นแนวทางในการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ส่งผลให้เกิดความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนในการพัฒนาจังหวัดที่เข้มแข็งในอนาคตต่อไป

คำสำคัญ : รูปแบบภาวะผู้นำ, รูปแบบภาวะผู้นำเชิงพุทธ, ผู้นำท้องถิ่นจังหวัดสุราษฎร์ธานี



Abstract

This research is based on documentary and field studies using in-depth interviews. Executives awarded local administrative organizations with good governance in Surat Thani from 2011 to 2016 were interviewed. Content analysis was used to analyze data. The results were described by descriptive analysis. The results of the research were found that

1. The concepts, theories, principles of leadership and Buddhist leaders were important factors for the success of leaders by using structure theories and ethical tree theories.

2. The Buddhist leadership in Surat Thani, the executives were awarded from local administrative organizations with good governance and with expertise. They have experience in working in local administrative organizations. The results showed the relationship between theories and theoretical concepts could be summarized 8 details as follows: knowledge, initiative, human relations, decision making, reliability, friendship, enthusiasm and faith.

3. Presenting the Buddhist leadership model of local leaders in Surat Thani was found when the expert examines the synthesis model of knowledge and gets "BLMA MODEL". The Buddhist leadership styles for local leaders are based on factors affecting 6 Buddhist leaders as follows: cognitive, belief, law, honest, and transparent. Practicing the Five precepts can be a guideline in the management of good governance resulting in stability, wealthy and sustainable development in the province to be strong in the future.

Keyword: Leadership styles, Buddhist leadership styles, Local leaders in Surat Thani

บทนำ

ศาสนาเป็นสถาบันสำคัญในระบบสังคมและเป็นสิ่งจำเป็นอย่างหนึ่งในชีวิตมนุษย์ ศาสนาจึงมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับความประพฤติของมนุษย์ให้เป็นที่ไปตามทำนองคลองธรรมของสังคม ศาสนาย่อมก่อให้เกิดความเป็นระเบียบขึ้นในสังคม (พระภควานาวิริยคุณ, ๒๕๔๙ : ๑๔) ซึ่งส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากหลักธรรมในพระพุทธศาสนา โดยการนำมาปฏิบัติจริงในวิถีชีวิตการดำเนินชีวิต(พระครูสิริจันทน์วิบูลย์, ๒๕๔๘ : ๓๐) แต่การปกครองด้วยระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขมีหลักการใช้อำนาจปกครองทั้ง ๓ แบบ คือ การรวมอำนาจ การแบ่งอำนาจ และการกระจายอำนาจ ในการปกครองที่เชื่อในทางตรงกันข้ามว่า การปกครองประเทศที่มีประสิทธิภาพนั้น จะต้องกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นเป็นผู้มีบทบาทในการพัฒนา (อุดม ทุมโฆสิต, ๒๕๔๒ : ๑๘๑-๑๙๑) ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๕๐ และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการบริหารงานจังหวัดและกลุ่มจังหวัดแบบบูรณาการ พ.ศ. ๒๕๕๑ มีแนวทางการบริหารงานจังหวัดและกลุ่มจังหวัดแบบบูรณาการ โดยการส่งเสริมและสนับสนุนให้ท้องถิ่นมีความพร้อมในการรองรับการกระจายอำนาจให้ท้องถิ่น มีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมีความโปร่งใสและมีการตรวจสอบผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติราชการและตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ มาตรา ๓/๑ วรรคแรกได้กำหนดให้ส่วนราชการต้องใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองจึงได้มีการตราพระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ ขึ้นมาบังคับใช้แทน ซึ่งเป็นการปฏิรูประบบราชการเพื่อให้การปฏิบัติงานของส่วนราชการตอบสนองต่อความต้องการพัฒนาประเทศและให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นในการบริหารราชการและการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการนั้น เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ เกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐบาลขั้นตอนการปฏิบัติงานประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการ ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบางแห่งกระทำผิดวินัยไม่ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องของจริยธรรมตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญ พุทธศักราช ๒๕๕๐ หมวด ๑๓ จริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐมาตรา ๒๗๙-๒๘๐ (รัฐธรรมนูญ พุทธศักราช ๒๕๕๐)

จังหวัดสุราษฎร์ธานีเป็นเมืองหลวงภาคใต้ตอนบนลักษณะภูมิประเทศมีเนื้อที่มากที่สุดของภาคใต้เป็นจังหวัดขนาดใหญ่มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งหมดจำนวน ๑๓๘ แห่ง เป็นทบวงการเมืองจำลองรูปแบบมาจากรัฐบาลกลางมีฐานะเป็นนิติบุคคล มีอิสระในการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชน มีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบาย การปกครอง การบริหารงานบุคคล การเงิน การคลัง และงบประมาณ บริหารงานให้เป็นที่ไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนโดยวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) โดยการใช้ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส ตรวจสอบได้ หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า และ ประชาชนมีส่วนร่วม

(ราชกิจจานุเบกษา, เล่มที่ ๑๑๖, : ๒๔) โดยมุ่งสร้างองค์กรให้เป็นไปตามหลักประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีประชาชนเป็นเป้าหมายสูงสุดในการให้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมาการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปรากฏข่าวสารสื่อมวลชนทั้งหนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์และสื่ออื่นๆ ว่ามีการทุจริตคอร์รัปชันหลายรูปแบบในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

คณะผู้วิจัยจึงมองเห็นปัญหาดังกล่าวที่เกิดขึ้นกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยเฉพาะประเด็นของผู้นำองค์กรดั่งนั้นผู้วิจัยจึงศึกษารูปแบบภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้นำท้องถิ่นจังหวัดสุราษฎร์ธานี เพื่อเป็นแนวทางสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง งานมีผลสัมฤทธิ์ เกิดภารกิจของรัฐ งานมีมาตรฐาน โปร่งใส ท้องถิ่นมีความเจริญก้าวหน้า ผลลัพธ์สุดท้ายเกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชนในท้องถิ่นโดยส่วนรวมต่อไป

๒. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- ๒.๑ เพื่อศึกษาแนวคิดทฤษฎีของภาวะผู้นำและผู้นำเชิงพุทธ
- ๒.๒ เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงพุทธในจังหวัดสุราษฎร์ธานี
- ๒.๓ เพื่อนำเสนอรูปแบบภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้นำท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

๓. ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ดังต่อไปนี้

๓.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตเนื้อหา โดยทบทวนเอกสาร ตำรา หนังสือ บทความ วิชาการ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Documentary research) และ โดยลงพื้นที่สังเกตการณ์ และเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) แบบเจาะจงกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญเป็นหลัก และตรวจสอบรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญ เพื่อนำข้อมูลทั้งหมดมาสังเคราะห์หาคำตอบโดยศึกษาเฉพาะประเด็นที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้นำท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้แก่ แนวคิดภาวะผู้นำเชิงพุทธในพระพุทธศาสนา แนวคิดภาวะผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทฤษฎีภาวะผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ข้อมูลพื้นฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุราษฎร์ธานี

๓.๒ ขอบเขตด้านประชากร

๑) ผู้ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) ที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้นำท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้แก่ บุคคลสำคัญในพื้นที่จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน ๑๐ ท่าน โดยเฉพาะเจาะพื้นที่ละ ๑ คน ประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี เทศบาลตำบลท่าฉาง เทศบาลตำบลท่าทองใหม่ องค์การบริหารส่วนตำบลมะขามเตี้ย องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเตา องค์การบริหารส่วนตำบลต้นยวน องค์การบริหารส่วนตำบลตำบลตะเคียนทอง องค์การบริหารส่วนตำบลตำบลเขาตอก องค์การบริหารส่วนตำบลตำบลตะกรบ และองค์การบริหารส่วนตำบลตำบลเลม็ด

๒) ผู้ตรวจสอบรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ๕ ท่าน ประกอบด้วย ศ.ดร. บุญทัน ดอกไธสง, รศ. สมเกียรติ ตันสกุล, รศ. ดร. ณรินทร์ ศรีวิหะ, เรือโท ผศ.ดร.อนันต์ ใจสมุทร, ผศ.ดร. ชิตวุฒิ หมั่นมี

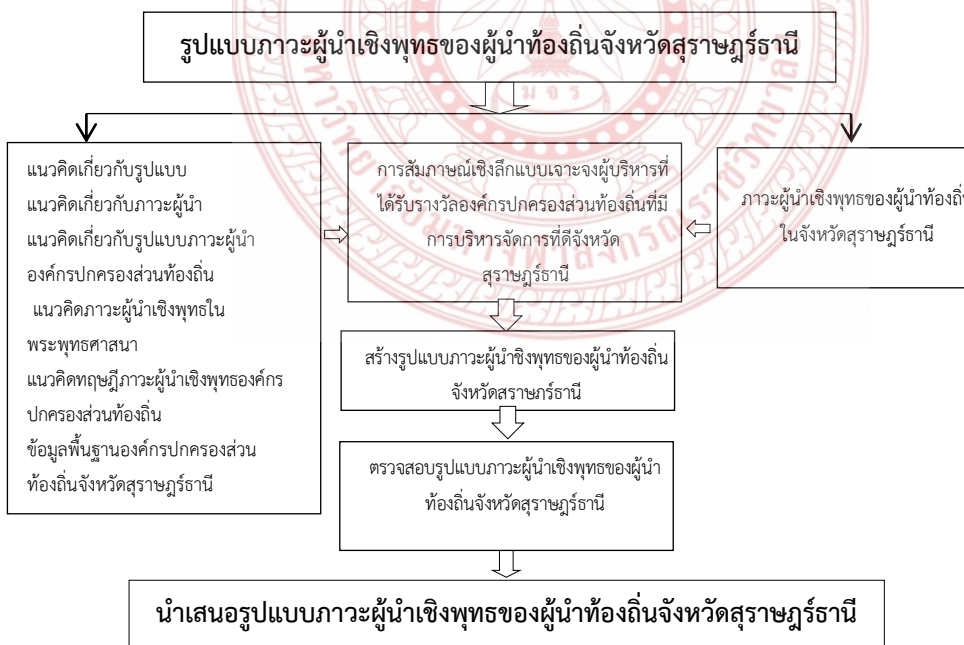
๓.๓ ขอบเขตด้านพื้นที่

ผู้วิจัยได้กำหนดพื้นที่วิจัยคือฐานข้อมูลรางวัลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานีตั้งแต่ ๒๕๕๔ – ๒๕๕๙ ประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี เทศบาลตำบลท่าฉาง เทศบาลตำบลท่าทองใหม่ องค์การบริหารส่วนตำบลมะขามเตี้ย องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเตา องค์การบริหารส่วนตำบลต้นยวน องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง องค์การบริหารส่วนตำบลเขาตอก องค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบ และองค์การบริหารส่วนตำบลเลม็ด

๓.๔ ขอบเขตด้านระยะเวลา ผู้วิจัยได้แบ่งการจัดทำแผนการทำวิจัยตั้งแต่เดือน ตุลาคม พ.ศ.๒๕๕๙ ถึงเดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐ รวมระยะเวลาในการทำวิจัยทั้งสิ้น ๑๒ เดือน

๔. วรรณกรรมและกรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้แบ่งเนื้อหาออกเป็น ๕ ส่วนดังนี้ ได้แก่ ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น แนวคิดภาวะผู้นำเชิงพุทธในพระพุทธศาสนา แนวคิดภาวะผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทฤษฎีภาวะผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ข้อมูลพื้นฐานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุราษฎร์ธานีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและกรอบแนวคิดการวิจัย ดังแผนภาพต่อไปนี้



๕. วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้นำท้องถิ่นจังหวัดสุราษฎร์ธานี” เป็น การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีวิธีดำเนินการศึกษา ๓ แบบ คือ

๕.๑ การศึกษาเอกสาร (Documentary Study) เป็นการศึกษาค้นคว้าเอกสารงานวิจัยที่ เกี่ยวข้องกับแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น แนวคิดภาวะผู้นำเชิงพุทธใน พระพุทธศาสนา แนวคิดภาวะผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทฤษฎีภาวะผู้นำองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นข้อมูลพื้นฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุราษฎร์ธานี

๕.๒ การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) โดยสัมภาษณ์แบบเจาะจงกับผู้ให้ข้อมูล หลัก (key informants) ซึ่งเป็นได้แก่ บุคคลสำคัญในพื้นที่จังหวัดสุราษฎร์ธานี และผู้บริหารที่ได้รับ รางวัลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดีจังหวัดสุราษฎร์ธานีตั้งแต่ ๒๕๕๔-๒๕๕๙ ได้แก่ ที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้นำท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้แก่ บุคคล สำคัญในการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีพื้นที่จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน ๑๐ คนโดยเฉพาะเจาะ พื้นที่ละ ๑ คน ประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี เทศบาลตำบลท่าฉาง เทศบาล ตำบลท่าทองใหม่ องค์การบริหารส่วนตำบลมะขามเตี้ย องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเตา องค์การ บริหารส่วนตำบลตันหยวน องค์การบริหารส่วนตำบลตำบลตะเคียนทอง องค์การบริหารส่วนตำบล ตำบลเขาตอก องค์การบริหารส่วนตำบลตำบลตะกรบ และองค์การบริหารส่วนตำบลตำบลเลม็ด

๕.๓ ตรวจสอบรูปแบบภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้นำท้องถิ่นจังหวัดสุราษฎร์ธานีให้สมบูรณ์ให้เป็น มาตรฐาน เพื่อต้องการความเชื่อมั่นในการปรับปรุงแก้ไข โดยผู้เชี่ยวชาญ ๕ ท่านประกอบด้วย ศ.ดร. บุญทัน ดอกไธสง รศ. สมเกียรติ ต้นสกุล รศ. ดร. ณัฏฐ์ ศรีวิหะ เรือโท ผศ.ดร.อนันต์ ใจสมุทร ผศ.ดร. ธิติวุฒิ หมั่นมี ก่อนเข้าสู่การนำเสนอรูปแบบภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้นำท้องถิ่นจังหวัด สุราษฎร์ธานีต่อสาธารณะในลำดับต่อไป

ผลการวิจัยพบว่า

รูปแบบภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้นำท้องถิ่นจังหวัดสุราษฎร์ธานี เป็นการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และหลักการภาวะผู้นำและผู้นำเชิงพุทธ ในจังหวัดสุราษฎร์ธานีจากผู้บริหารที่ได้รับรางวัลองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดีจังหวัดสุราษฎร์ธานีตั้งแต่ ๒๕๕๔-๒๕๕๙ซึ่งนำมาเสนอโดย มีประเด็นดังนี้

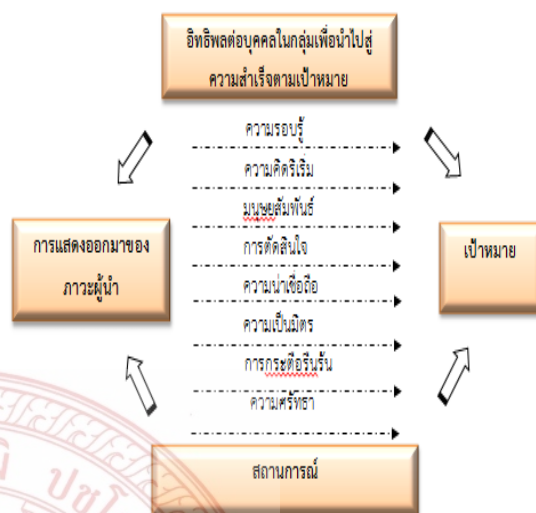
๑. **แนวคิดทฤษฎีหลักการภาวะผู้นำและผู้นำเชิงพุทธ** การศึกษาเอกสารข้อมูลภาคสนามการ สัมภาษณ์เชิงลึกพร้อมทั้งกับอาศัยแนวคิด ทฤษฎี มาเชื่อมโยงหาความสัมพันธ์ของผู้ให้ข้อมูลหลัก เพื่อนำมาประมวลผลวิเคราะห์และสังเคราะห์ผลนำเสนอผลโดยวิธีการพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive analysis) สามารถสรุปเป็น ๒ ประเด็น ดังนี้

๑.๑ ประเด็นที่ ๑ วิเคราะห์แนวคิดทฤษฎีหลักการภาวะผู้นำ เป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งสำหรับความสำเร็จของผู้นำ โดยใช้ “ทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่” สามารถอธิบายผลการสัมภาษณ์บุคคลที่มีความเชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถอธิบายเป็นโมเดลได้ดังนี้

จากโมเดลแนวคิดทฤษฎีหลักการภาวะผู้นำสามารถอธิบายแยกรายละเอียดได้ดังนี้

๑. ด้านความรู้ (Knowledge)

จากการสัมภาษณ์ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ปฏิบัติตามนโยบายและไม่ขัดต่อระเบียบคิดใคร่ครวญในการบริหารองค์กรต้องมีการแลกเปลี่ยนวิเคราะห์เหตุผลให้มากขึ้นตรงกับความเดือดร้อนของประชาชนให้ตรงจุด ผู้นำมีความรู้เข้าใจ มีความแม่นยำในระเบียบแก้ปัญหาได้อย่างมีเหตุผล



๒. ด้านความคิดริเริ่ม (Thinking)

จากการสัมภาษณ์ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่ามีทัศนคติ คุณธรรม และค่านิยมสร้างสรรค์ ผู้นำที่ดีต้องรู้สึก รู้กว้าง รู้รอบ รู้ไกลตลอดถึงมีความเข้าใจต่อท้องถิ่น ผู้นำที่ดีต้องมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนในท้องถิ่น

๓. ด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Relationship)

จากการสัมภาษณ์ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า มีความมั่นใจในตนเอง แต่อ่อนโยนบางขณะมีมนุษยสัมพันธ์ดีสามารถควบคุมอารมณ์ได้ต้องแต่งกายเรียบร้อยพูดจาสุภาพ มีการวางตัวเหมาะสม สุขภาพดี และมีความน่าเชื่อถือ

๔. การตัดสินใจ (Decision making)

จากการสัมภาษณ์ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่ามีอำนาจในการจัดสรรงบประมาณ คิดใคร่ครวญก่อนมีการตัดสินใจ วิเคราะห์เหตุและผลก่อนตัดสินใจ มีความสำนึกในความรับผิดชอบในสิ่งที่เกิดขึ้นร่วมกัน มีความกล้าหาญในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ

๕. ความน่าเชื่อถือ (Reliability)

จากการสัมภาษณ์ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ผู้นำต้องมีจริยธรรม มีการให้รางวัลแก่ผู้กระทำความดี บริหารองค์กรแบบมีอาชีพ ผู้นำยืนหยัดบริหารงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตนมีจิตสาธารณะผู้นำที่ดีต้องไม่อคติไม่ลำเอียงแสดงน้ำใจแก่เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชามีการวิเคราะห์ปัญหาอย่างรอบด้าน

๖. ด้านความเป็นมิตร (Friendship)

จากการสัมภาษณ์ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่าให้พนักงานในองค์กรมีความสามัคคี ใช้อำนาจหน้าที่อย่างเหมาะสม ส่งเสริมจริยธรรมให้ตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชา มีความจริงใจบริสุทธิ์ใจต่อผู้ร่วมงาน ผู้นำมีศิลปะในการครองใจคน ตนและงาน

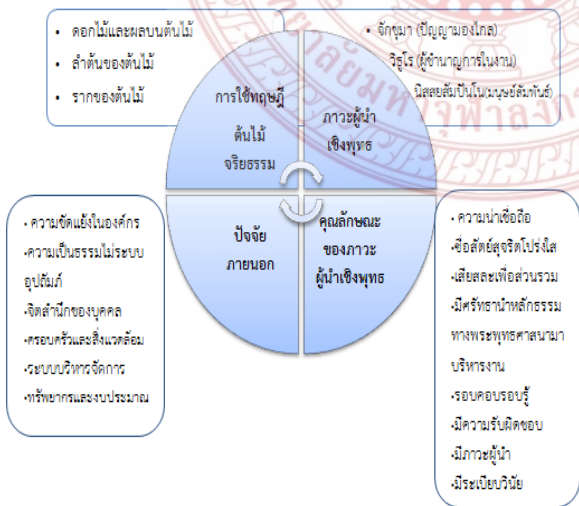
๗. ด้านความกระตือรือร้น (Studiosness)

จากการสัมภาษณ์ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่าสามารถตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วเพราะมีนวัตกรรมได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีไม่ก้าวก่ายงานในหน้าที่ของผู้อื่น มีความรู้ลึก รู้รอบ รู้กว้าง ไกล เป็นนักประสานความเข้าใจของทุกฝ่าย และการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานให้มีคุณภาพ

๘. ด้านความศรัทธา (Faith)

จากการสัมภาษณ์ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ผู้นำต้องมีธรรม จิตสาธารณะ ให้ความสำคัญการยึดถือประโยชน์ของส่วนรวมจัดหาบุคคลตัวอย่างเป็นแบบอย่างในการกระทำความดีและ ผู้นำต้องปฏิบัติดีปฏิบัติชอบเลื่อมใสศรัทธาในพระพุทธศาสนา ยกย่องเชิดชูผู้นำที่มีจริยธรรม

๑.๒ ประเด็นที่ ๒ วิเคราะห์แนวคิดทฤษฎีหลักการภาวะผู้นำเชิงพุทธได้ศึกษาการใช้ “ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม” มาเป็นหลักในการวิเคราะห์ผลการสัมภาษณ์บุคคลที่มีความเชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถสรุปเป็นโมเดลได้ดังนี้ จากโมเดลแนวคิดทฤษฎีหลักการภาวะผู้นำเชิงพุทธสามารถอธิบายแยกรายละเอียดได้ดังนี้



๑. ด้านดอกและผลไม้บนต้น จากการสัมภาษณ์ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัด สุราษฎร์ธานี เรื่องภาวะผู้นำของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานีตามทฤษฎีต้นไม้ด้านดอกและผล พบว่า (๑) ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี (๒) ผู้นำทำงานด้วยความขยันขันแข็งเพื่อส่วนรวม (๓) ผู้นำมีจิตสาธารณะ (๔) ผู้นำบริหารตน คนและบริหารงาน

๒. ด้านลำต้นของต้นไม้ จากการสัมภาษณ์ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่องภาวะผู้นำของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานีตามทฤษฎีต้นไม้ด้านลำต้น พบว่า

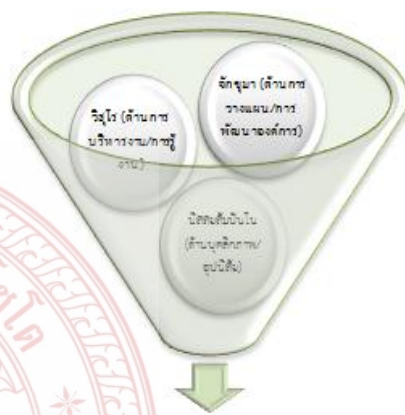
(๑) ผู้นำมีเหตุผลเชิงจริยธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (๒) ผู้นำมุ่งอนาคตและควบคุมตนเอง(๓) ผู้นำใช้อำนาจอย่างมีคุณธรรม (๔) ผู้นำสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (๕) ผู้นำมีทัศนคติ คุณธรรม ค่านิยมสร้างสรรค์

๓. ด้านรากของต้นไม้

จากการสัมภาษณ์ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่องภาวะผู้นำของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานีตามทฤษฎีต้นไม้ด้านรากของต้นไม้ พบว่า (๑) ผู้นำใช้สติปัญญา ประสบการณ์ทางสังคม (๒) ผู้นำมีความเป็นมืออาชีพในการบริหาร(๓) ผู้นำนำทุนทางสังคมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารองค์การ (๔) ผู้นำมีจิตวิญญาณของผู้ประกอบการ (๕) ผู้นำต้องมีบริหารความเสี่ยงและความขัดแย้ง

๒. วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงพุทธในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพในการวิจัยครั้งนี้/ผู้วิจัยสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ซึ่งเป็นบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาวะผู้นำเชิงพุทธในจังหวัดสุราษฎร์ธานีสามารถสรุปเป็น ผลการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) ซึ่งเป็นบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถสรุปได้ดังนี้ จากโมเดลแนวคิดทฤษฎีหลักการภาวะผู้นำเชิงพุทธในจังหวัดสุราษฎร์ธานีสามารถอธิบายแยกรายละเอียดได้ดังนี้



ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้นำท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

๒.๑ จักขุมา (ด้านการวางแผน/การพัฒนาองค์การ) (Planning/Organization

Development) มีปัญญามองการณ์ไกล เป็นผู้วิสัยทัศน์กว้างไกล มองสภาพเหตุการณ์ออก วางแผนเตรียมรับ หรือรุกได้โดยมีความรอบรู้และความคิดเริ่มสามารถแยกรายละเอียดได้ดังนี้

๒.๑.๑ ด้านความรอบรู้ พบว่า

๑. ผู้นำยึดระเบียบกฎหมายในการปฏิบัติตามนโยบายและไม่ขัดต่อระเบียบกฎหมาย
๒. ผู้นำมีความรู้ในการวิเคราะห์ห้มีเหตุผล และใช้การมีส่วนร่วมทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
๓. ผู้นำมีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์กับผู้อื่นอย่างต่อเนื่อง
๔. ผู้นำมีความรอบรู้ในการบริหารงาน งบประมาณ และการพัฒนาท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้า

ประชาชนมีความสุขบนพื้นฐานของการมีส่วนร่วม

๒.๑.๒. ด้านความคิดริเริ่ม (Thinking) พบว่า

๑. วิสัยทัศน์มีทัศนคติ คุณธรรมและค่านิยมสร้างสรรค์ ผู้นำที่ดีต้องรู้จัก รู้กว้าง รู้รอบ รู้ไกล ตลอดถึงมีความเข้าใจต่อท้องถิ่นอย่างแท้จริง

๒. ผู้นำต้องใช้นวัตกรรมใหม่ๆ ในการพัฒนาและการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

๓. หลักการบริหารงานสมัยใหม่ผู้นำต้องคิดสิ่งใหม่ๆ ที่เกิดประโยชน์ต่อสังคม/ประชาชน เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

๔. ทักษะเรียนรู้ตลอดเวลาและมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานให้มีคุณภาพมีมาตรฐานสอดคล้องกับ จรรยาบรรณขององค์การ มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องให้ทันต่อโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

๕. ความซื่อสัตย์ต่อตนเอง หน้าที่การทำงานผู้นำจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านความซื่อสัตย์สุจริต

๒.๒ วิธูโร (ด้านการบริหารงาน/การรู้งาน) (Management Work / Know the Job) จัดการธุระได้ดี เป็นผู้ชำนาญในงาน รู้จักวิธีการไม่บกพร่องในหน้าที่ที่ตนได้ รับผิดชอบสามารถแยกรายละเอียดได้ดังนี้

๒.๒.๑ ด้านความกระตือรือร้น (Studiosness) พบว่า

๑. ผู้นำมีภาวะการตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว

๒. ผู้นำมีความเป็นมืออาชีพในยุคใหม่สังคมยุคดิจิทัล

๓. ผู้นำมีการพัฒนาตน พัฒนาคณะ และพัฒนางาน มีภาวะผู้นำที่ดีเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง

๔. ผู้นำมีเป้าหมายที่แน่นอนในการบริหารงานไปสู่เป้าหมายการพัฒนาองค์การ ใช้วงจรคุณภาพในการประเมินผลงาน PDCA เป็นบริหารยุคโลกาภิวัตน์

๒.๒.๒ การตัดสินใจ (Decision making) พบว่า

๑. ผู้นำมีความรับผิดชอบและมีอำนาจในการจัดสรรทรัพยากร คิดใคร่ครวญก่อนมีการตัดสินใจ วิเคราะห์เหตุและผลอย่างเป็นระบบ

๒. ผู้นำมีความกล้าหาญตัดสินใจอย่างรวดเร็วเพื่อประโยชน์ของประชาชนโดยส่วนรวม

๓. ผู้นำตัดสินใจด้วยความรอบคอบพร้อมเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์

๔. ผู้นำแก้ไขปัญหายังเป็นกระบวนการบนพื้นฐานของกฎหมาย

๒.๒.๓ ความน่าเชื่อถือ (Reliability) พบว่า

๑. ผู้นำต้องมีจริยธรรม ประสพการณ์และความเป็นมืออาชีพความตระหนักประชาชนและการมีส่วนร่วมเป็นที่ตั้ง

๒. ผู้นำมีการจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานและเป็นแบบอย่างที่ดีงาม

๓. ผู้นำมีความเป็นมืออาชีพต้องนำหลักจริยธรรมมาใช้ในองค์การ มีการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

๔. ผู้นำต้องยึดหลักธรรมและหลักธรรมาภิบาลมีความอิสระในการกำหนดนโยบาย

๒.๓. นิสยสัมปันโน (ด้านบุคลิกภาพ/อุปนิสัย) (Personality / Habits) ผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี และได้รับความเชื่อถือจากผู้อื่นจะเห็นได้ว่าการเป็นผู้นำนั้นต้องเป็นผู้มีปัญญา มีประสบการณ์เข้าใจ บุคคลหรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดีสามารถแยกรายละเอียดได้ดังนี้

๒.๓.๑ ด้านความเป็นมิตร พบว่า

๑. ผู้นำมีกัลยาณมิตรที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและประชาชนทั่วไป
๒. ผู้นำมีความอดทน มีเมตตา มีมนุษยสัมพันธ์บริหารงานตามที่กฎหมายกำหนด
๓. ผู้นำรู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเอง
๔. ผู้นำมีการส่งเสริมสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาเอาใจใส่ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา
๕. ผู้นำใช้ระบบคุณธรรมในการบริหารงาน ให้ทุกคนมีความสุขในการทำงาน

๒.๓.๒ ด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Relationship) พบว่า

๑. ผู้นำมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีควบคุมอารมณ์ได้
๒. ผู้นำแต่งกายเรียบร้อยวาจาสุภาพ
๓. ผู้นำมีความเชื่อมั่นในตนเองน่าเชื่อถือศรัทธามีความกล้าหาญ รอบคอบในการตัดสินใจ
๔. ผู้นำมีความนุ่มนวลอ่อนโยน

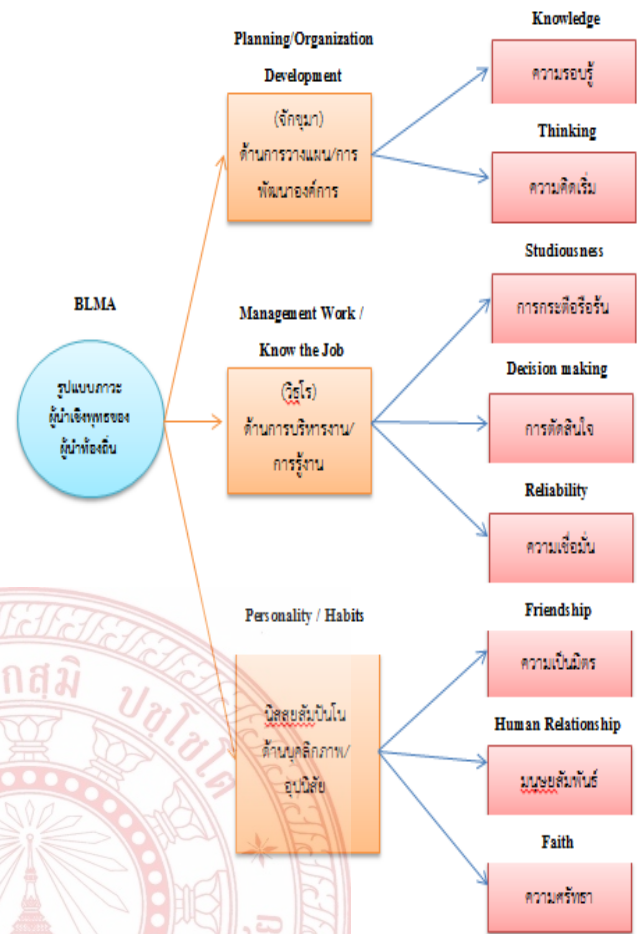
๒.๓.๓ ด้านความศรัทธา (Faith) พบว่า

๑. ผู้นำมีจิตสาธารณะเป็นบุคคลตัวอย่างและเป็นแบบอย่างในการกระทำความดี
 ๒. ผู้นำยึดถือประโยชน์ของประชาชนเป็นที่ตั้ง
 ๓. ผู้นำยึดถือประโยชน์ส่วนรวมมีความรับผิดชอบต่อสังคม
 ๔. ผู้นำยกย่องคนทำความดีโดยไม่เลือกภูมิหลังและแบ่งชั้นวรรณะ
๓. นำเสนอรูปแบบภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้นำท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

๓.๑ ตรวจสอบรูปแบบภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้นำท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

จากผลการวิจัยรูปแบบภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้นำท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี(Buddhist leadership Model of local Administrative in Suratthani Province) : BLMA MODEL ผู้วิจัยได้นำเสนอองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบรูปแบบ ๕ ท่าน เพื่อความเชื่อมั่นในการนำเสนอรูปแบบภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้นำท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานีที่ได้จากการวิจัยมีรูปแบบดังนี้ จากรูปโมเดลรูปแบบภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้นำท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานีสามารถอธิบายแยกรายละเอียดได้ดังนี้

๑. จักขุมา(ด้านการวางแผน/การพัฒนาองค์กร) (Planning/Organization Development) มีปัญญามองการณ์ไกล เป็นผู้วิสัยทัศน์กว้างไกล มองสภาพเหตุการณ์ออก วางแผนเตรียมรับ หรือรุกได้โดยมีความรอบรู้และความคิดเริ่ม ซึ่งทำให้ ผู้นำมีความรู้เรื่องระเบียบกฎหมาย ปฏิบัติตามนโยบายและไม่ขัดต่อระเบียบคิดใคร่ครวญในการบริหารองค์กรในรูปแบบใหม่ ต้องมีการแลกเปลี่ยนวิเคราะห์ เหตุและผลให้มากขึ้น ผู้นำมีความรู้เข้าใจในการบริหารทรัพยากรบริหารเกิดประโยชน์สูงสุด มีความแม่นยำในระเบียบแก้ปัญหาได้อย่างมีเหตุผล มีความรับผิดชอบในหน้าที่ จริงใจอดทนต่อความยากลำบากเพื่อให้ประชาชนอยู่ดี กินดีมีการดำเนินชีวิตด้วยความพอเพียงตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง



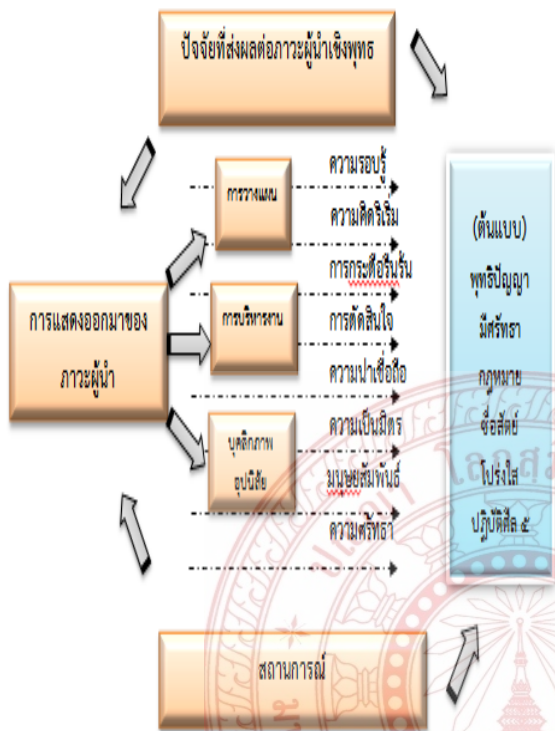
๒. วิจฺโร (ด้านการบริหารงาน/การรู้งาน) (Management Work / Know the Job)

เป็นผู้ชำนาญในงาน รู้จักวิธีการไม่บกพร่องในหน้าที่ที่ตนได้รับผิดชอบ หรือภายใต้ความสามารถตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว เพราะมีนวัตกรรม ได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

๓. นิสสยสัมปันโน (ด้านบุคลิกภาพและอุปนิสัย) (Personality / Habits)

ผู้ที่มีมุ่งมั่นความเป็นมิตร มนุษย์สัมพันธ์ดี และได้รับความเชื่อถือจากผู้อื่น ผู้นำมีกัลยาณมิตรที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้พนักงานในองค์กรมีความสามัคคี

๓.๒ ปรับปรุงรูปแบบภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้นำท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานีจากการวิจัยให้ ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบรูปแบบ ๕ ท่าน เพื่อความเชื่อมั่นในการนำเสนอรูปแบบภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้นำ ท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานีที่ได้จากการวิจัยมีรูปแบบการนำเสนอด้งนี้ผลจากการศึกษา รูปแบบภาวะผู้นำ



เชิงพุทธของผู้นำท้องถิ่นในจังหวัด สุราษฎร์ธานี (Buddhist leadership Model of local Administrative in Suratthani province) : BLMA MODEL สามารถนำไปสู่แนวทางในการ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีสามารถนำเสนอ ได้ดังนี้ ๑. พุทธิปัญญา มีปัญญามองการณ์ ไกล เป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มองสภาพ เหตุการณ์ออก วางแผนเตรียมรับ หรือรุกได้ โดยมีความรอบรู้และความคิดริเริ่ม ซึ่งทำให้ ผู้นำมีความรู้เรื่องระเบียบกฎหมายปฏิบัติ ตามนโยบายและไม่ขัดต่อระเบียบ มีการ แลกเปลี่ยนวิเคราะห์เหตุและผลให้มากขึ้น

๒. มีศรัทธา ผู้นำมีจิตสาธารณะภายใต้ความรอบรู้และความคิดริเริ่มเพื่อสร้างความ กระตือรือร้นในการทำงานโดยให้ความสำคัญการยึดถือประโยชน์ของส่วนรวมเป็นที่ตั้ง จัดหาบุคคล ตัวอย่างเป็นแบบอย่างในการกระทำความดี ไม่ใช่เพียงแต่ถูกต้องตามกฎหมายแต่ยังต้องเป็น พฤติกรรมที่ถูกต้องภายในกรอบของคุณธรรม

๓. กฎหมาย ยึดระเบียบกฎหมายในการตัดสินใจเพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารงาน วิเคราะห์ สถานการณ์ได้อย่างแม่นยำเพื่อทำให้เกิดความน่าเชื่อถือในการทำงานและยึดประโยชน์ของส่วนรวมเป็น ที่ตั้งและไม่ขัดต่อระเบียบ กฎหมาย ความซื่อสัตย์ต่อตนเองและส่วนรวม

๔. ซื่อสัตย์ ผู้นำจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในความซื่อสัตย์เป็นที่ตั้ง ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่ดีของผู้นำ การประพฤติปฏิบัติหรือแนวทางการปฏิบัติที่ดีงาม มีความรับผิดชอบในหน้าที่ จริงใจอดทนต่อความ ยากลำบากเพื่อให้ประชาชนอยู่ดี กินดีมีการดำเนินชีวิตด้วยหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๕. โปร่งใส ซื่อสัตย์ต่อประชาชนไม่คิดโกง ไม่ควรตั้งโครงการต่างๆ เพื่อเป็นการเอื้อ ประโยชน์ให้พรรคพวกยึดหลักธรรมาภิบาล ในการทำงานจะต้องบริหารคน บริหารเงิน และ

บริหารงาน ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ๓ ใช้หลักธรรมสัปบุริสธรรม ๗ ทำให้เกิดประสิทธิผลความคุ้มค่า แก่ท้องถิ่นอย่างแท้จริงจริงๆ

๖. ภูมิทัศน์ ๕ ประพฤติตนเป็นต้นแบบอย่างที่ดีให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ประพฤติปฏิบัติตาม มีความสำนึกในความรับผิดชอบ มีความกล้าหาญในการตัดสินใจ แก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ และแสดงน้ำใจ แก่เพื่อนร่วมงาน ส่งเสริมให้เข้าผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติ ๕ เป็นนิจเพื่อเป็นเครื่องหล่อเลี้ยงจิตใจในการ ทำงานและความก้าวหน้าของอาชีพ ภายใต้หลักคิด ใช้ทรัพยากรในการบริหารอย่างประหยัด คุ้มค่าส่งผล ให้เกิดความมั่นคง มั่งคั่ง นำไปสู่การพัฒนาจังหวัดที่เข้มแข็งในอนาคตต่อไป

ข้อเสนอแนะ

๑. ควรมีการศึกษาทดลอง “ต้นแบบ “BLMA MODEL”” รูปแบบภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้นำท้องถิ่น จังหวัดสุราษฎร์ธานี
๒. ควรมีการศึกษาพัฒนา “ต้นแบบ “BLMA MODEL”” รูปแบบภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้นำท้องถิ่น จังหวัดสุราษฎร์ธานี
๓. ควรมีการศึกษาลงพื้นที่ “ต้นแบบ “BLMA MODEL”” รูปแบบภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้นำ ท้องถิ่นจังหวัดสุราษฎร์ธานี

กิตติกรรมประกาศ

ขอกราบขอบพระคุณ พระธรรมวิมลโมลี ผู้อำนวยการโครงการขยายห้องเรียน ขสสถาบันวิจัย พุทธศาสตร์ที่ได้อนุมัติทุนงบประมาณในการใช้จ่ายการวิจัยเพื่อให้การดำเนินกิจกรรมต่างๆ สำเร็จลุล่วง ไปด้วยดี ขอขอบคุณ ศ. ดร. บุญทัน ดอกไธสง รศ. ดร. ณรินทร์ ศรีวิหะ รศ. ดร. จำเริญ ชูช่วยสุวรรณ รศ.สมเกียรติ ต้นสกุลเรือโทศ.ดร.อนันต์ ใจสมุทร ผศ. อธิวุฒิ หมั่นมี ผศ.सानิตย์ บุญชูและ ดร.สุริยะ แซ่มศรีรัตน์ ที่ได้ช่วยในการตรวจสอบแก้ไขเครื่องมือและตรวจสอบรูปแบบการวิจัยให้สมบูรณ์ทำให้เกิดผลงานวิจัยอันเป็นคุณูปการที่จะนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

พระภวานาวิริยคุณ. รัฐศาสตร์เชิงพุทธ. กรุงเทพฯ : ดอกหญ้ากรู๊ป, ๒๕๔๙.

พระครูสิริจันทนิวิฐ. ภาวะผู้นำเชิงพุทธ. กรุงเทพฯ : นิติธรรมการพิมพ์, ๒๕๔๘.

มติชน. ป.ป.ช.ลุยล้างทุจริตท้องถิ่น มีมติฟันอดีตนายกเล็กเทศบาลสุราษฎร์. ๒๘๐. ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐
[ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://www.matichon.co.th/news_detail.

ราชกิจจานุเบกษา. พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๕๖. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, ๒๕๕๖.

ราชกิจจานุเบกษา, ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคม
ที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๒, เล่มที่ ๑๑๖, ตอนที่ ๖๓, ๑๐ สิงหาคม ๒๕๕๒.

รัฐธรรมนูญ พุทธศักราช ๒๕๕๐. หมวด ๑๓ จริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐ
มาตรา ๒๗๙-๒๘๐.วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ [ออนไลน์]. แหล่งที่มา
<https://th.wikisource.org/wiki>.

ศศิญา อายุยีน และคณะ. รูปแบบการพัฒนาพลเมืองของรัฐตามหลักพุทธธรรม รายงานวิจัย. สถาบัน
พระปกเกล้า, ๒๕๖๐.

จารุวรรณ แก้วมะโน. โครงการประเมินโครงการสร้างสานักพลเมือง. รายงานวิจัย. สำนักส่งเสริมการเมือง
ภาคพลเมืองสถาบันพระปกเกล้า, ๒๕๕๕.

ถวิลวดี บุรีกุล. โครงการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทย
โดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วม. รายงานวิจัย. โครงการเสริมสร้างความเข้มแข็งและการมีส่วนร่วม
ร่วมในภาคใต้ (STEP Project), ๒๕๕๙.

นฤนันท์ สุริยมณี. คุณธรรมจริยธรรมที่มีผลต่อการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล. รายงาน
วิจัย. ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรมสำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้
(องค์การมหาชน), ๒๕๕๙.

บุคลากรกรม

สัมภาษณ์ นายพงษ์ศักดิ์ แสงจันทร์. นายองค์การบริหารส่วนตำบลมะขามเตี้ย. ประสบการณ์ ๒๔ปี. และจำ
สิบตรี นวัตกรรม แก้วประเสริฐ. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลมะขามเตี้ย. ประสบการณ์ ๑๘ ปี.
เมื่อวันที่ ๑๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๑

สัมภาษณ์ นายณรงค์ นิลเวศน์. นายกเทศบาลตำบลท่าฉาง. ประสบการณ์ ๑๘ ปี. เมื่อวันที่ ๑๑ มกราคม พ.ศ.
๒๕๖๑

สัมภาษณ์ นายสมพงศ์ ยั่งยืน. นายองค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบ. ประสบการณ์ ๑๑ ปี. เมื่อวันที่ ๑๒
มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๑

สัมภาษณ์ นางสาวเจริญจิตต์ เพชรอนันตกุล. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเตาใหม่. ประสบการณ์ ๒๐ ปี.
เมื่อวันที่ ๑๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๑

สัมภาษณ์ นางศรีณฉัตร สมชาติ. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเลม็ด. ประสบการณ์ ๒๑ปี. เมื่อวันที่ ๑๙ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๑

สัมภาษณ์ นายธีรวิทย์ สุทธิบุญ. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง. ประสบการณ์ ๑๖ ปี.และนาย กิตติศักดิ์ สุวรรณจันทร์. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง.ประสบการณ์ ๒๑ ปี เมื่อวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑.

สัมภาษณ์ นายเกรียงไกร กลั้ววิหค. รองนายกเทศมนตรีท่าทองใหม่. ประสบการณ์ ๑๙ ปี. เมื่อวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑.

สัมภาษณ์ นายสัญญา ไชยยศ. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาตอก. ประสบการณ์ ๑๖ ปี. เมื่อวันที่ ๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑.

สัมภาษณ์ นายทองศักดิ์ ทวีทอง. นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี. ประสบการณ์ ๒๑ ปี. เมื่อวันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑.

สัมภาษณ์ นายนบภา โสภา. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลต้นยวน. ประสบการณ์ ๑๗ปี. เมื่อวันที่ ๑๑ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑.



ภาคผนวก ข

ตารางกิจกรรมที่กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์
และแผนที่วางไว้



**ตารางกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการนำผลจากโครงการวิจัย
ไปใช้ประโยชน์และแผนที่วางไว้**

กิจกรรม	การนำไปใช้	ประโยชน์และแผนที่วางไว้
<p>๑. กระบวนการศึกษาวิจัย ไปประยุกต์ในการเรียน การสอนในหลักสูตรรัฐ ประศาสนศาสตรบัณฑิต</p>	<p>วิชาที่นำไปใช้ วิชาอิสระทางรัฐประศาสนศาสตร์ วิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ วิชาการบริหารเชิงกลยุทธ์ วิชาพฤติกรรมองค์กร วิชารัฐประศาสนศาสตร์ตามแนว พระพุทธศาสนา วิชาหลักการกระจายอำนาจกับ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น</p>	<p>ทำให้กระบวนการเรียนการสอนที่ สอดคล้องกระเปียบวิธีวิจัยมีความ หลายหลายและมีประสิทธิภาพใน การสอนซึ่งอยู่ภายใต้กรอบระเบียบ วิธีการวิจัยจากประสบการณ์ของ การทำรายงานการวิจัยดังกล่าว</p>
<p>๒. เสวนาร่วมกับเทศบาลชุน ทะเลักษ์มหาวิทยาลัยมท จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ห้องเรียนสุราษฎร์ธานี</p>	<p>บูรณาการกับการสร้างองค์ความรู้ใน เรื่องบริหารงบประมาณและการคลัง สาธารณะ การบริหารเชิงกลยุทธ์ พฤติกรรมองค์กร การจัดการทุน มนุษย์ในประชาคมอาเซียนและ การ บริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ</p>	<p>สร้าง ประ สบ ก า ร ณ์ ของ ก าร แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในปรากฏการณ์ ความเป็นจริงขององค์การปกครอง ส่วนท้องถิ่นโดยทอดผ่านงานวิจัย</p>
<p>โครงการ “MCU” CSR ร่วมใจพัฒนาด้วย PA</p>	<p>บูรณาการรายวิชาของหลักสูตรรัฐ ประศาสนศาสตรบัณฑิต</p>	<p>แนวทางการสร้างกระบวนการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาจิตใจและปัญญาของนิสิต มีการพัฒนาทักษะในการวิจัยโดยการ สำรวจพื้นที่ เก็บข้อมูลลงภาคสนาม เชิงลึกจัดกิจกรรมเสริมทักษะนิสิตใน ระดับปริญญาตรีของมหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ห้องเรียนสุราษฎร์ธานี เพื่อการ เรียนรู้ในมิติที่หลากหลายลงสู่ชุมชน</p>
<p>๔. เขียนรายงานการวิจัย</p>	<p>รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์</p>	<p>ได้รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ เป็นไปตามแผนที่วางไว้</p>

ภาคผนวก ค

ตารางเปรียบเทียบวัตถุประสงค์ กิจกรรมที่วางแผนไว้
และกิจกรรมที่ได้ดำเนินการมาและผลที่ได้รับของโครงการ



**ตารางเปรียบเทียบวัตถุประสงค์ กิจกรรมที่วางแผนไว้
และกิจกรรมที่ได้ดำเนินการมาและผลที่ได้รับของโครงการ**

กิจกรรม	ผลที่ได้รับ	บรรลุ วัตถุประสงค์	โดยทำให้
๑.ศึกษาข้อมูลปฐมภูมิ/ ทุติยภูมิจากแนวคิด ทฤษฎีของภาวะผู้นำและ ผู้นำเชิงพุทธ	ทราบถึงข้อมูลแนวคิด ทฤษฎีของภาวะผู้นำและ ผู้นำเชิงพุทธ	ข้อที่ ๑	ทำให้สามารถวิเคราะห์ แนวคิดทฤษฎีของภาวะ ผู้นำและผู้นำเชิงพุทธที่ จะนำไปสู่การวิเคราะห์ ภาวะผู้นำเชิงพุทธใน จังหวัดสุราษฎร์ธานี
๒.การสำรวจพื้นที่ ฐานข้อมูลรางวัลองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นใน จังหวัดสุราษฎร์ธานี	ทราบถึงข้อมูลฐานข้อมูล รางวัลองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ ธานีตั้งแต่ ๒๕๕๔-๒๕๕๙	ข้อที่ ๑ -๒	ทำให้สามารถวิเคราะห์ การดำเนินการของข้อมูล ฐานข้อมูลรางวัลองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นใน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ตั้งแต่ ๒๕๕๔-๒๕๕๙ จำนวน ๑๐ แห่ง
๓.การเก็บข้อมูลด้วย การ สัมภาษณ์เชิงลึกผู้บุคคล สำคัญ(นายกองค์การ บริหารส่วนจังหวัด/ เทศบาลตำบล/องค์การ บริหารส่วนตำบลในพื้นที่๑ ท่านละจำนวน ๑๐ ท่าน	ทราบถึงข้อมูลความคิดเห็น ของหลักการภาวะผู้นำที่ใช้ ในการปกครองส่วนท้องถิ่น หลักธรรมของภาวะผู้นำ และลักษณะภาวะผู้นำเชิง พุทธ ของ ผู้นำใน การ ปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัด สุราษฎร์ธานี	ข้อที่ ๑-๒-๓	ทำให้สามารถวิเคราะห์ หลักการและรูปแบบ ภาวะผู้นำที่ใช้ในการ ปกครองส่วนท้องถิ่น หลักธรรมของภาวะผู้นำ และลักษณะภาวะผู้นำ เชิงพุทธของผู้นำในการ ปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุราษฎร์ธานี
๓.การตรวจสอบรูปแบบ ภาวะผู้นำเชิงพุทธผู้นำใน การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุราษฎร์ธานี ๕ ท่าน	ปรับปรุงรูปแบบภาวะผู้นำเชิง พุทธผู้นำในการปกครองส่วน ท้องถิ่นจังหวัดสุราษฎร์ธานี	ข้อที่ ๑-๒-๓	ได้รูปแบบภาวะผู้นำเชิง พุทธผู้นำในการปกครอง ส่วนท้องถิ่นจังหวัด สุราษฎร์ธานี

๔. ข้อเสนอแนะอื่น	ทราบถึงข้อเสนอทั้งในเชิงนโยบายและระดับปฏิบัติ ได้มีแนวทางในการจัดการ ที่เหมาะสม	ข้อที่ ๑-๒-๓	ทำให้ได้ข้อเสนอแนะ ต่อหน่วยงานที่ เกี่ยวข้องและต่อ ชุมชนในมิติต่างๆ
๖. รายงานฉบับสมบูรณ์	ได้รายงานฉบับสมบูรณ์ที่ สามารถตอบวัตถุประสงค์ ของโครงการวิจัยทั้ง ๓ ข้อ คือ(๑) เพื่อศึกษาแนวคิด ทฤษฎีของภาวะผู้นำและ ผู้นำเชิงพุทธ(๒)เพื่อศึกษา ภาวะผู้นำเชิงพุทธในจังหวัด สุราษฎร์ธานี (๓) เพื่อ นำเสนอรูปแบบภาวะผู้นำ เชิงพุทธของผู้นำท้องถิ่นใน จังหวัดสุราษฎร์ธานี	ข้อที่ ๑-๒-๓	ได้รายงานการวิจัยที่มี คุณค่าสามารถตอบ วัตถุประสงค์ของการ วิจัยและการส่งเสริมการ เรียนรู้ของกลุ่มองค์กรและ เครือข่ายที่เกี่ยวข้องใน ส่วนของการพัฒนา ภายใต้จุดร่วมคือการ บริหารกิจการบ้านเมือง ที่ดีในอนาคต

ภาคผนวก ง

เครื่องมือวิจัย





แบบสัมภาษณ์

เรื่อง

“รูปแบบภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้นำท้องถิ่นจังหวัดสุราษฎร์ธานี”

The format of the Buddhist leadership of the local Administrative
in Suratthani province

.....
คำชี้แจง: แบบสัมภาษณ์ชุดนี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษา “รูปแบบภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้นำท้องถิ่นจังหวัดสุราษฎร์ธานี” ซึ่งคณะผู้วิจัยเห็นว่าท่านเป็นบุคคลหนึ่งที่มีความรู้และประสบการณ์จึงได้คัดเลือกท่านในการสัมภาษณ์ส่วนความคิดเห็นของท่านจะเป็นประโยชน์ในการศึกษาวิจัยและสร้างองค์ความรู้ที่มีต่อการนำเสนอ “รูปแบบภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้นำท้องถิ่นจังหวัดสุราษฎร์ธานี” ต่อไป

สำหรับคำถามการวิจัยประกอบด้วย ๓ ตอน ได้แก่

ตอนที่ ๑ ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ตอนที่ ๒ คำถามเกี่ยวกับ “รูปแบบภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้นำท้องถิ่นจังหวัดสุราษฎร์ธานี”

ตอนที่ ๓ ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่านที่กรุณาสละเวลาในการตอบแบบสอบถามนี้เป็นอย่างสูง

นายประสิทธิ์ พันธวงษ์ และคณะ
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๓. คณะผู้วิจัยจะตั้งคำถามเกี่ยวกับลักษณะภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้นำในการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุราษฎร์ธานี ควรเป็นอย่างไร

๓.๑ ด้านการวางแผน/การพัฒนาองค์กร

.....
.....
.....
.....
.....

๓.๒ ด้านการบริหารงาน/การปฏิบัติงาน

.....
.....
.....
.....
.....

๓.๓ ด้านบุคลิกภาพ/อุปนิสัย

.....
.....
.....
.....
.....

ตอนที่ ๓ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....
.....
.....
.....

วัน/เดือน/ปีที่สัมภาษณ์.....

สถานที่สัมภาษณ์.....





ภาคผนวก จ

ภาพกิจกรรมการดำเนินงานวิจัย

นายทนงศักดิ์ ทวีทอง. นายกองค้การบรหการส่วนจ้งหวัดสุราษฎร์ธานี.



นายณรงค์ นิลเวศน์. นายกเทศบาลตำบลท่าฉาง



นายเกรียงไกร กลับวิหค. รองนายกเทศมนตรีท่าทองใหม่



นายพงษ์ศักดิ์ แสงจันทร์. นายกองค้การบริหารส่วนตำบลมะขามเตี้ย และจำสิบตรี นิวัฒน์
แก้วประเสริฐ. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลมะขามเตี้ย.



นายสมพงศ์ ยังอัน. นายกองค้การบริหารส่วนตำบลตะกรบ.



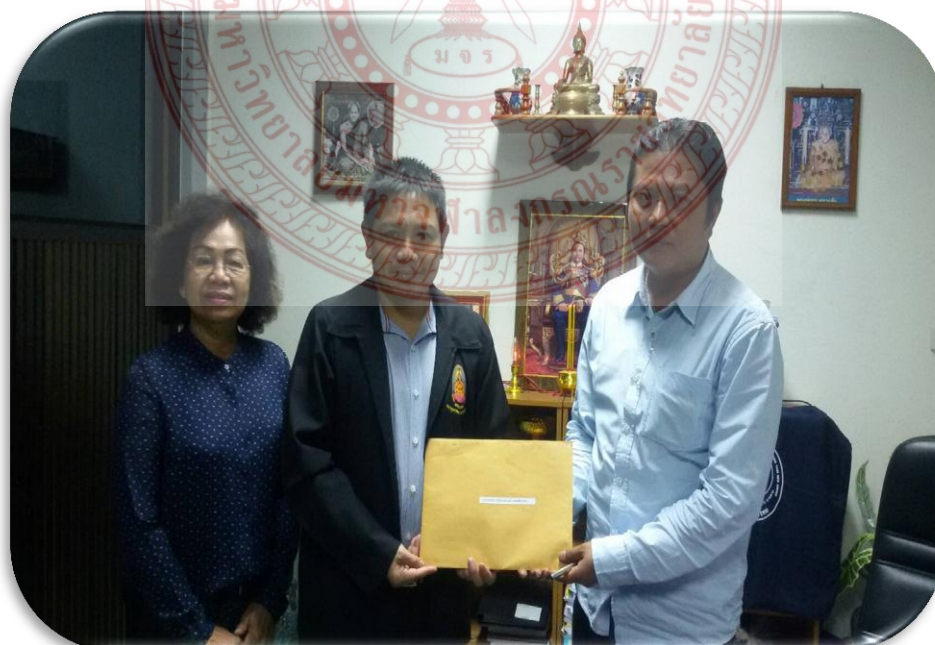
นางสาวเจริญจิตต์ เพชรอนันตกุล. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเตาใหม่.



นางศรีณฉัตร สมชาติ. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเลม็ด.



นายธีรวิทย์ สุทรนุ่น. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง.



นายกิตติศักดิ์ สุวรรณจันทร์. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง.



นายสัญญา ไชยยศ. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาตอก.



ภาคผนวก ฉ

สรุปโครงการวิจัย



สรุปโครงการวิจัย

สัญญาเลขที่ ว. ๓๔๔/๒๕๖๐

ชื่อโครงการ รูปแบบภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้นำท้องถิ่นจังหวัดสุราษฎร์ธานี

หัวหน้าโครงการ นายประสิทธิ์ พันธวงษ์ และคณะ อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยห้องเรียนสุราษฎร์ธานี มือถือ ๐๘๐-๕๓๑๒๗๙๐

E-mail : informationsearch3000@gmail.com

ความเป็นมาและความสำคัญ

ศาสนาเป็นสถาบันสำคัญในระบบสังคมและเป็นสิ่งจำเป็นอย่างหนึ่งในชีวิตมนุษย์ ศาสนาจึงมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับความประพฤติของมนุษย์ให้เป็นที่ไปตามทำนองคลองธรรมของสังคม ศาสนาย่อมก่อให้เกิดความเป็นระเบียบขึ้นในสังคม ซึ่งส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากหลักธรรมในพระพุทธศาสนา โดยการนำมาปฏิบัติจริงในวิถีชีวิตการดำเนินชีวิต แต่การปกครองด้วยระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีหลักการใช้อำนาจปกครองทั้ง ๓ แบบ คือ การรวมอำนาจ การแบ่งอำนาจ และการกระจายอำนาจ ในการปกครองที่เชื่อในทางตรงกันข้ามว่า การปกครองประเทศที่มีประสิทธิภาพนั้น จะต้องกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นเป็นผู้มีบทบาทในการพัฒนา

ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๕๐ และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการบริหารงานจังหวัดและกลุ่มจังหวัดแบบบูรณาการ พ.ศ. ๒๕๕๑ มีแนวทางการบริหารงานจังหวัดและกลุ่มจังหวัดแบบบูรณาการ โดยการส่งเสริมและสนับสนุนให้ท้องถิ่นมีความพร้อมในการรองรับการกระจายอำนาจให้ท้องถิ่น มีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีมีความโปร่งใสและมีการตรวจสอบผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติราชการและตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๕๕ มาตรา ๓/๑ วรรคแรกได้กำหนดให้ส่วนราชการต้องใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองจึงได้มีการตราพระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ ขึ้นมาบังคับใช้แทนซึ่งเป็นการปฏิรูประบบราชการเพื่อให้การปฏิบัติงานของส่วนราชการตอบสนองต่อความต้องการพัฒนาประเทศและให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นในการบริหารราชการและการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการนั้น เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ เกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐบาลขั้นตอนการปฏิบัติงานประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการ ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบางแห่งกระทำผิดวินัยไม่ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องของจริยธรรมตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญ พุทธศักราช ๒๕๕๐ หมวด ๑๓ จริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐมาตรา ๒๗๙-๒๘๐ (รัฐธรรมนูญ พุทธศักราช ๒๕๕๐)

จังหวัดสุราษฎร์ธานีเป็นเมืองหลวงภาคใต้ตอนบนลักษณะภูมิประเทศมีเนื้อที่มากที่สุดของภาคใต้เป็นจังหวัดขนาดใหญ่มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งหมดจำนวน ๑๓๘ แห่ง เป็นทบวงการเมืองจำลองรูปแบบมาจากรัฐบาลกลางมีฐานะเป็นนิติบุคคล มีอิสระในการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชน มีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบาย การปกครอง การบริหารงานบุคคล การเงิน การคลังและงบประมาณ บริหารงานให้เป็นที่ไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน

โดยวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) โดยการใช้ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส ตรวจสอบได้ หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่าและประชาชนมีส่วนร่วม โดยมุ่งสร้างองค์กรให้เป็นไปตามหลักประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีประชาชนเป็นเป้าหมายสูงสุดในการให้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมาการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปรากฏข่าวสารสื่อมวลชนทั้งหนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์และสื่ออื่นๆ ว่ามีการทุจริตคอร์รัปชันหลายรูปแบบในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

คณะผู้วิจัยจึงมองเห็นปัญหาดังกล่าวที่เกิดขึ้นกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยเฉพาะประเด็นของผู้นำองค์กร ดังนั้นผู้วิจัยจึงศึกษารูปแบบภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้นำท้องถิ่นจังหวัดสุราษฎร์ธานี เพื่อเป็นแนวทางสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง งานมีผลสัมฤทธิ์ เกิดภารกิจของรัฐ งานมีมาตรฐาน โปร่งใส ท้องถิ่นมีความเจริญก้าวหน้า ผลลัพธ์สุดท้ายเกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชนในท้องถิ่นโดยส่วนรวมต่อไป

ผลการวิจัย

รูปแบบภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้นำท้องถิ่นจังหวัดสุราษฎร์ธานี เป็นการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และหลักการภาวะผู้นำและผู้นำเชิงพุทธ ในจังหวัดสุราษฎร์ธานีจากผู้บริหารที่ได้รับรางวัลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดีจังหวัดสุราษฎร์ธานีตั้งแต่ ๒๕๕๔-๒๕๕๕ซึ่งนำมาเสนอโดยมีประเด็นดังนี้

๑. แนวคิดทฤษฎีหลักการภาวะผู้นำและผู้นำเชิงพุทธ การศึกษาเอกสารข้อมูลภาคสนามการสัมภาษณ์เชิงลึก พร้อมทั้งกับอาศัยแนวคิด ทฤษฎี มาเชื่อมโยงหาความสัมพันธ์ของผู้ให้ข้อมูลหลัก เพื่อนำมาประมวลผลวิเคราะห์และสังเคราะห์ผลนำเสนอผลโดยวิธีการพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive analysis) สามารถสรุปเป็น ๒ ประเด็น ดังนี้

๑.๑ ประเด็นที่ ๑ วิเคราะห์แนวคิดทฤษฎีหลักการภาวะผู้นำ เป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งสำหรับความสำเร็จของผู้นำ โดยใช้ “ทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่” สามารถอธิบายผลการสัมภาษณ์บุคคลที่มีความเชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถอธิบายเป็นโมเดลได้ดังนี้

จากโมเดลแนวคิดทฤษฎีหลักการภาวะผู้นำสามารถอธิบายแยกรายละเอียดได้ดังนี้

๑. ด้านความรู้ (Knowledge) จากการสัมภาษณ์ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ปฏิบัติตามนโยบายและไม่ขัดต่อระเบียบคิดใคร่ครวญในการบริหารองค์กรต้องมีการแลกเปลี่ยนวิเคราะห์เหตุผลให้มากขึ้นตรงกับความต้องการของประชาชนให้ตรงจุด ผู้นำมีความรู้เข้าใจ มีความแม่นยำในระเบียบแก้ปัญหาได้อย่างมีเหตุผล

๒. ด้านความคิดริเริ่ม (Thinking)

จากการสัมภาษณ์ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่ามีทัศนคติ คุณธรรมและค่านิยมสร้างสรรค์ ผู้นำที่ดีต้องรู้จัก รู้กว้าง รู้รอบ รู้ไกลตลอดถึงความเข้าใจต่อท้องถิ่น ผู้นำที่ดีต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนในท้องถิ่น

๓. ด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Relationship)

จากการสัมภาษณ์ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า มีความมั่นใจในตนเองแต่อ่อนโยนบางขณะมีมนุษยสัมพันธ์ดีสามารถควบคุมอารมณ์ได้ต้องแต่งกายเรียบร้อยพูดจาสุภาพ มีการวางตัวเหมาะสม สุขภาพดี และมีความน่าเชื่อถือ

๔. การตัดสินใจ (Decision making)

จากการสัมภาษณ์ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่ามีอำนาจในการจัดสรรงบประมาณ คิดใคร่ครวญก่อนมีการตัดสินใจ วิเคราะห์เหตุและผลก่อนตัดสินใจ มีความสำนึกในความรับผิดชอบในสิ่งที่เกิดขึ้นร่วมกัน มีความกล้าหาญในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ

๕. ความน่าเชื่อถือ (Reliability)

จากการสัมภาษณ์ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ผู้นำต้องมีจริยธรรม มีการให้รางวัลแก่ผู้กระทำความดี บริหารองค์กรแบบมืออาชีพ ผู้นำยืนหยัดบริหารงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตนมีจิตสาธารณะผู้นำที่ดีต้องไม่อคติไม่ลำเอียงแสดงน้ำใจแก่เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา มีการวิเคราะห์ปัญหาอย่างรอบด้าน

๖. ด้านความเป็นมิตร (Friendship)

จากการสัมภาษณ์ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่าให้พนักงานในองค์กรมีความสามัคคี ใช้อำนาจหน้าที่อย่างเหมาะสม ส่งเสริมจริยธรรมให้ตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชา มีความจริงใจบริสุทธิ์ใจต่อผู้ร่วมงาน ผู้นำมีศิลปะในการครองใจคน ตนและงาน

๗. ด้านความกระตือรือร้น (Studiosness)

จากการสัมภาษณ์ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า สามารถตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว เพราะมีนวัตกรรมได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีไม่ก้าวร้าวงานในหน้าที่ของผู้อื่น มีความรู้ลึก รู้รอบ เป็นนักประสานความเข้าใจของทุกฝ่าย และการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานให้มีคุณภาพ

๘. ด้านความศรัทธา (Faith)

จากการสัมภาษณ์ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ผู้นำต้องมีธรรม จิตสาธารณะ ให้ความสำคัญการยึดถือประโยชน์ของส่วนรวมจัดหาบุคคลตัวอย่างเป็นแบบอย่างในการกระทำความดี และ ผู้นำต้องปฏิบัติดีปฏิบัติชอบเลื่อมใสศรัทธาในพระพุทธศาสนายกย่องเชิดชูผู้นำที่มีจริยธรรม

๑.๒ ประเด็นที่ ๒ วิเคราะห์แนวคิดทฤษฎีหลักการภาวะผู้นำเชิงพุทธได้ศึกษาการใช้ “ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม” มาเป็นหลักในการวิเคราะห์ผลการสัมภาษณ์บุคคลที่มีความเชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถสรุปเป็นโมเดลได้ดังนี้

๑. ด้านดอกและผลไม้บนต้น จากการสัมภาษณ์ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัด สุราษฎร์ธานี เรื่องภาวะผู้นำของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานีตามทฤษฎีต้นไม้ด้านดอกและผล พบว่า (๑) ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี (๒) ผู้นำทำงานด้วยความขยันขันแข็งเพื่อส่วนรวม (๓) ผู้นำมีจิตสาธารณะ (๔) ผู้นำบริหารตนคนและบริหารงาน

๒. ด้านลำดับขั้นของต้นไม้ จากการสัมภาษณ์ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่องภาวะผู้นำของผู้ปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานีตามทฤษฎีต้นไม้ด้านลำดับขั้น พบว่า (๑) ผู้นำมีเหตุผลเชิงจริยธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (๒) ผู้นำมุ่งอนาคตและควบคุมตนเอง(๓) ผู้นำใช้อำนาจอย่างมีคุณธรรม (๔) ผู้นำสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (๕) ผู้นำมีทัศนคติ คุณธรรม ค่านิยมสร้างสรรค์

๓. ด้านรากของต้นไม้

จากการสัมภาษณ์ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่องภาวะผู้นำของผู้ปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานีตามทฤษฎีต้นไม้ด้านรากของต้นไม้ พบว่า (๑) ผู้นำใช้สติปัญญา ประสพการณ์ทางสังคม (๒) ผู้นำมีความเป็นมืออาชีพในการบริหาร(๓) ผู้นำนำทุนทางสังคมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารองค์การ (๔) ผู้นำมีจิตวิญญาณของผู้ประกอบการ (๕) ผู้นำต้องมีบริหารความเสี่ยงและความขัดแย้ง

๒.วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงพุทธในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพในการวิจัยครั้งนี้/ผู้วิจัยสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ซึ่งเป็นบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาวะผู้นำเชิงพุทธในจังหวัดสุราษฎร์ธานีสามารถสรุปเป็น ผลการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) ซึ่งเป็นบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถสรุปได้ดังนี้ จากโมเดลแนวคิดทฤษฎีหลักการภาวะผู้นำเชิงพุทธในจังหวัดสุราษฎร์ธานีสามารถอธิบายแยกรายละเอียดได้ดังนี้

๒.๑ จักขุมา (ด้านการวางแผน/การพัฒนาองค์การ) (Planning/Organization Development) มีปัญญามองการณ์ไกล เป็นผู้วิสัยทัศน์กว้างไกล มองสภาพเหตุการณ์ออก วางแผนเตรียมรับ หรือรุกได้โดยมีความรอบรู้และความคิดเริ่มสามารถแยกรายละเอียดได้ดังนี้

๒.๑.๑ ด้านความรอบรู้ พบว่า

๑. ผู้นำยึดระเบียบกฎหมายในการปฏิบัติตามนโยบายและไม่ขัดต่อระเบียบกฎหมาย
๒. ผู้นำมีความรู้ในการวิเคราะห์มีเหตุผล และใช้การมีส่วนร่วมทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
๓. ผู้นำมีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์กับผู้อื่นอย่างต่อเนื่อง
๔. ผู้นำมีความรอบรู้ในการบริหารงาน งบประมาณ และการพัฒนาท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้าประชาชนมีความสุขบนพื้นฐานของการมีส่วนร่วม

๒.๑.๒. ด้านความคิดริเริ่ม (Thinking) พบว่า

๑. วิสัยทัศน์มีทัศนคติ คุณธรรมและค่านิยมสร้างสรรค์ ผู้นำที่ตื่นตัวรู้ลึก รู้กว้าง รู้รอบ รู้ไกลตลอดถึงมีความเข้าใจต่อท้องถิ่นอย่างแท้จริง
๒. ผู้นำต้องใช้นวัตกรรมใหม่ๆ ในการพัฒนาและการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
๓. หลักการบริหารงานสมัยใหม่ผู้นำต้องคิดสิ่งใหม่ๆ ที่เกิดประโยชน์ต่อสังคม/ประชาชน เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
๔. ทันทสมัยเรียนรู้ตลอดเวลาและมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานให้มีคุณภาพมีมาตรฐานสอดคล้องกับจรรยาบรรณขององค์การ มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องให้ทันต่อโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

๕. ความซื่อสัตย์ต่อตนเอง หน้าที่การงานผู้นำจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านความซื่อสัตย์สุจริต

๒.๒ วิธูโร (ด้านการบริหารงาน/การรู้งาน) (Management Work / Know the Job) จัดการธุระได้ดี เป็นผู้ชำนาญในงาน รู้จักวิธีการไม่บกพร่องในหน้าที่ที่ตนได้ รับผิดชอบสามารถแยกรายละเอียดได้ดังนี้

๒.๒.๑ ด้านความกระตือรือร้น (Studiosness) พบว่า

๑. ผู้นำมีภาวะการตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว

๒. ผู้นำมีความเป็นมืออาชีพในยุคใหม่สังคมยุคดิจิทัล

๓. ผู้นำมีการพัฒนาตน พัฒนาคณะ และพัฒนางาน มีภาวะผู้นำที่ดีเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง

๔. ผู้นำมีเป้าหมายที่แน่นอนในการบริหารงานไปสู่เป้าหมายการพัฒนาองค์กร ใช้วงจรคุณภาพในการประเมินผลงาน PDCA เป็นบริหารยุคโลกาภิวัตน์

๒.๒.๒ การตัดสินใจ (Decision making) พบว่า

๑. ผู้นำมีความรับผิดชอบและมีอำนาจในการจัดสรรทรัพยากร คิดใคร่ครวญก่อนมีการตัดสินใจ วิเคราะห์เหตุและผลอย่างเป็นระบบ

๒. ผู้นำมีความกล้าหาญตัดสินใจอย่างรวดเร็วเพื่อประโยชน์ของประชาชนโดยส่วนรวม

๓. ผู้นำตัดสินใจด้วยความรอบคอบพร้อมเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์

๔. ผู้นำแก้ไขปัญหาอย่างเป็นกระบวนการบนพื้นฐานของกฎหมาย

๒.๒.๓ ความน่าเชื่อถือ (Reliability) พบว่า

๑. ผู้นำต้องมีจริยธรรม ประสพการณ์และความเป็นมืออาชีพความตระหนักประชาชนและการมีส่วนร่วมเป็นที่ตั้ง

๒. ผู้นำมีการจูงใจให้ผู้ที่บังคับบัญชาปฏิบัติงานและเป็นแบบอย่างที่ดีงาม

๓. ผู้นำมีความเป็นมืออาชีพต้องนำหลักจริยธรรมมาใช้ในองค์กร มีการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

๔. ผู้นำต้องยึดหลักธรรมและหลักธรรมาภิบาลมีความอิสระในการกำหนดนโยบาย

๒.๓. นิสยสัมปันโน (ด้านบุคลิกภาพ/อุปนิสัย) (Personality / Habits) ผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ดีและได้รับความเชื่อถือจากผู้อื่นจะเห็นได้ว่าการเป็นผู้นำนั้นต้องเป็นผู้มีปัญญา มีประสบการณ์เข้าใจบุคคลหรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดีสามารถแยกรายละเอียดได้ดังนี้

๒.๓.๑ ด้านความเป็นมิตร พบว่า

๑. ผู้นำมีกัลยาณมิตรที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและประชาชนทั่วไป

๒. ผู้นำมีความอดทน มีเมตตา มีมนุษยสัมพันธ์บริหารงานตามที่กฎหมายกำหนด

๓. ผู้นำรู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเอง

๔. ผู้นำมีการส่งเสริมสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาเอาใจใส่ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา

๕. ผู้นำใช้ระบบคุณธรรมในการบริหารงาน ให้ทุกคนมีความสุขในการทำงาน

๒.๓.๒ ด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Relationship) พบว่า

๑. ผู้นำมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีควบคุมอารมณ์ได้
๒. ผู้นำแต่งกายเรียบร้อยวาจาสุภาพ
๓. ผู้นำมีความเชื่อมั่นในตนเองน่าเชื่อถือศรัทธามีความกล้าหาญ รอบคอบในการตัดสินใจ
๔. ผู้นำมีความนุ่มนวลอ่อนโยน

๒.๓.๓ ด้านความศรัทธา (Faith) พบว่า

๑. ผู้นำมีจิตสาธารณะเป็นบุคคลตัวอย่างและเป็นแบบอย่างในการกระทำความดี
๒. ผู้นำยึดถือประโยชน์ของประชาชนเป็นที่ตั้ง
๓. ผู้นำยึดถือประโยชน์ส่วนรวมมีความรับผิดชอบต่อสังคม
๔. ผู้นำยกย่องคนทำความดีโดยไม่เลือกภูมิหลังและแบ่งชั้นวรรณะ

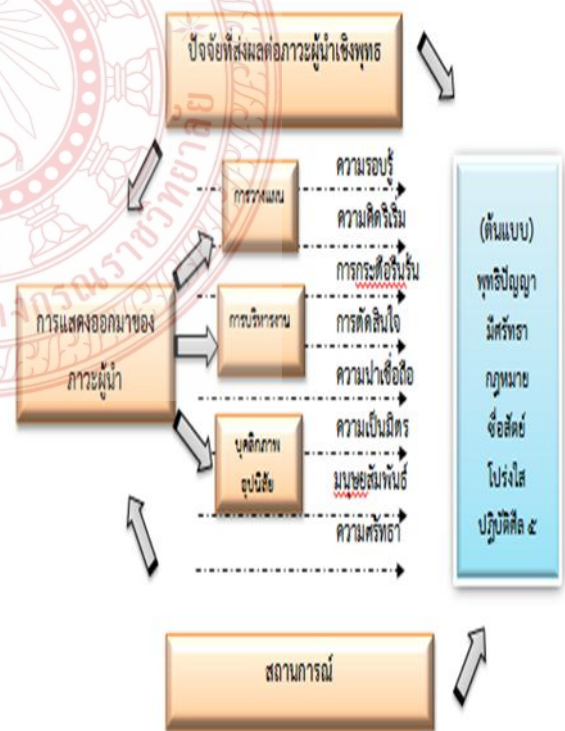
๓. นำเสนอรูปแบบภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้นำท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

๓.๑ ตรวจสอบรูปแบบภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้นำท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

จากผลการวิจัยรูปแบบภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้นำท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี (Buddhist leadership Model of local Administrative in Suratthani Province) : BLMA MODEL ผู้วิจัยได้นำเสนอองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบรูปแบบ ๕ ท่าน เพื่อความเชื่อมั่นในการนำเสนอรูปแบบภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้นำท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานีที่ได้จากการวิจัยมีรูปแบบดังนี้

เพื่อความเชื่อมั่นในการนำเสนอรูปแบบภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้นำท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานีที่ได้จากการวิจัยมีรูปแบบการนำเสนอดังนี้ ผลจากการศึกษา รูปแบบภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้นำท้องถิ่นในจังหวัด สุราษฎร์ธานี (Buddhist leadership Model of local Administrative in Suratthani province) : BLMA MODEL สามารถนำไปสู่แนวทางในการการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีสามารถนำเสนอได้ดังนี้

๑. พุทธิปัญญา มีปัญญามองการณ์ไกล เป็นผู้วิวิสัยทัศน์กว้างไกล มองสภาพเหตุการณ์ออก วางแผนเตรียมรับหรือรุกได้โดยมีความรอบรู้และความคิดริเริ่ม ซึ่งทำให้ผู้นำมีความรู้เรื่องระเบียบกฎหมายปฏิบัติตามนโยบายและไม่ขัดต่อระเบียบ มีการแลกเปลี่ยนวิเคราะห์เหตุและผลให้มากขึ้น



๒. มีศรัทธา ผู้นำมีจิตสาธารณะภายใต้ความรอบรู้และความศรัทธาเริ่มเพื่อสร้างความกระตือรือร้นในการทำงาน โดยให้ความสำคัญการยึดถือประโยชน์ของส่วนรวมเป็นที่ตั้ง จัดหาบุคคลตัวอย่างเป็นแบบอย่างในการกระทำความดี ไม่ใช่เพียงแต่ถูกต้องตามกฎหมายแต่ยังต้องเป็นพฤติกรรมที่ถูกต้องภายในกรอบของคุณธรรม

๓. กฎหมาย ยึดระเบียบกฎหมายในการตัดสินใจเพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารงาน วิเคราะห์สถานการณ์ได้อย่างแม่นยำเพื่อทำให้เกิดความน่าเชื่อถือในการทำงานและยึดประโยชน์ของส่วนรวมเป็นที่ตั้งและไม่ขัดต่อระเบียบกฎหมาย ความซื่อสัตย์ต่อตนเองและส่วนรวม

๔. ซื่อสัตย์ ผู้นำจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในความซื่อสัตย์เป็นที่ตั้ง ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่ดีของผู้นำ การประพฤติปฏิบัติหรือแนวทางการปฏิบัติที่ดีงาม มีความรับผิดชอบในหน้าที่ จริ่งใจอดทนต่อความยากลำบากเพื่อให้ประชาชนอยู่ดี กินดีมีการดำเนินชีวิตด้วยหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๕. โปร่งใส ซื่อสัตย์ต่อประชาชนไม่คิดโกง ไม่ควรตั้งโครงการต่างๆ เพื่อเป็นการเอื้อประโยชน์ให้พรรคพวก ยึดหลักธรรมาภิบาล ในการทำงานจะต้องบริหารคน บริหารเงิน และบริหารงาน ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ๓ ใช้หลักธรรมสัปปุริสธรรม ๗ ทำให้เกิดประสิทธิผลความคุ้มค่าแก่ท้องถิ่นอย่างแท้จริงจริงๆ

๖. ปฏิบัติดี ๕ ประพฤติตนเป็นต้นแบบอย่างที่ดีให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ประพฤติปฏิบัติตาม มีความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม มีความกล้าหาญในการตัดสินใจ แก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ และแสดงน้ำใจแก่เพื่อนร่วมงาน ส่งเสริมให้เข้าผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติดี ๕ เป็นนิมิตเพื่อเป็นเครื่องหล่อเลี้ยงจิตใจในการทำงานและความก้าวหน้า

การนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

๑. กิจกรรมด้านการเรียนการสอนในสถาบันการศึกษา

สามารถนำขบวนการศึกษาวิจัยไปใช้ประยุกต์ในการเรียนการสอนในรายวิชาเช่นวิชาอิสระทางรัฐประศาสนศาสตร์ วิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ วิชาการบริหารเชิงกลยุทธ์รายวิชาพฤติกรรมองค์กร วิชารัฐประศาสนศาสตร์ ตามแนวพระพุทธศาสนาและหลักการกระจายอำนาจกับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งในระดับปริญญาตรีของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยห้องเรียนสุราษฎร์ธานี

๒. กิจกรรมด้านวิชาการ

สามารถนำผลการศึกษาไปสะท้อนข้อมูลให้กับองค์การปกครองส่วนจังหวัดเทศบาลตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแนวทางการปรับปรุงต่างๆโดยเฉพาะการบริหารงานอย่างไรจึงสามารถได้รับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในอนาคตมีการสัมมนาโครงการ 2 ครั้งเช่นโครงการ “MCU” CSR ร่วมใจพัฒนาด้วย PA และจัดเสวนาร่วมกับเทศบาลขุนทะเลกับมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยเข้าเมืองสุราษฎร์ธานี เรื่องการบริหารงบประมาณและการคลังสาธารณะการบริหารเชิงกลยุทธ์พฤติกรรมองค์กรการจัดการทุนมนุษย์ในประชาคมอาเซียนและการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธโดยสามารถมีแนวทางการสร้างกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาจิตและปัญญาของนิสิตให้มีทักษะในการทำงานเป็นทีมในระดับปริญญาตรีของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยห้องเรียนสุราษฎร์ธานีเพื่อการเรียนรู้ในมิติที่หลากหลายลงสู่ชุมชน



ภาคผนวก ข

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ / ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

ลำดับ	ชื่อสกุล	วุฒิการศึกษา	ตำแหน่ง/สังกัด
๑.	รศ. สมเกียรติ ตันสกุล	วท.บ (จิตวิทยาคลินิก) น.บ (นิติศาสตร์) สค.ม (สังคมวิทยา)	อาจารย์ประจำภาควิชา รัฐศาสตร์ การปกครอง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราช วิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโคศกราช จังหวัดสุราษฎร์ธานี
๒.	รศ.ดร.จำเริญ ชูช่วยสุวรรณ	(คบ.) (ภาษาอังกฤษ) วิทยาลัยครูสงขลา (กศ.ม.) (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ภาคใต้ (Ph.D.) Development Education Central Luzon state university Philippines	นักวิจัยอิสระด้านมนุษย และสังคม
๓.	รศ. ดร. ณรัตน์ ศรีวิหะ	กศบ. (การศึกษา) M.A. (การวิจัยการศึกษา) Ph.D. (การศึกษา)	นักวิจัยการศึกษา
๔.	เรือโท ผศ.ดร.อนันต์ ใจสมุทร	ปช. ๕, พช.บ (มนุษยสังเคราะห์ศาสตร์) M.A. (Sociology) Ph.D (Sociology)	นักวิจัยด้านสังคมวิทยา
๕.	ดร. สุริยะ แซ่มศรีรัตน์	น.บ (นิติศาสตร์) รป.ม (รัฐประศาสนศาสตร์) Ph.D หลักสูตรครุศาสตร์ ดุขฎิบัณฑิตสาขาภาวะผู้นำ การจัดการศึกษา	รองปลัดเทศบาลนคร สุราษฎร์ธานี

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบรูปแบบการนำเสนอการวิจัย

ลำดับ	ชื่อสกุล	วุฒิการศึกษา	ตำแหน่ง/สังกัด
๑.	ศ.ดร. บุญทัน ดอกไธสง	B.A. (Political Science) M.A. (Political Science Development) Ph.D. Leadership/Human Behavior With Specialization in Urban Development	อาจารย์ประจำหลักสูตร พุทธศาสตร์ดุสิตบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ ราชวิทยาลัย
๑.	รศ. สมเกียรติ ตันสกุล	วท.บ (จิตวิทยาคลินิก) น.บ (นิติศาสตร์) สค.ม (สังคมวิทยา)	อาจารย์ประจำภาควิชา รัฐศาสตร์ การปกครอง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราช วิทยาลัยวิทยาเขตศรีธรรมมา โคศกราช จังหวัดสุราษฎร์ธานี
๓.	รศ. ดร. ณรินทร์ ศรีวิหะ	กศบ. (การศึกษา) M.A. (การวิจัยการศึกษา) Ph.D. (การศึกษา)	นักวิจัยการศึกษา
๔.	เรือโท ผศ.ดร.อนันต์ ใจสมุทร	ปธ. ๕, พธ.บ (มนุษย์สังเคราะห์ศาสตร์) M.A. (Sociology) Ph.D (Sociology)	นักวิจัยด้านสังคมวิทยา
๕.	ผศ.ดร. ธิดิวุฒิ หมั่นมี	พธ.บ (การสอนสังคม) พธ.ม (ปรัชญา) พธ.ด. รัฐประศาสนศาสตร์	อาจารย์ประจำหลักสูตร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ ราชวิทยาลัย

ผู้ให้ข้อมูลหลัก

- สัมภาษณ์ นายพงษ์ศักดิ์ แสงจันทร์. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมะขามเตี้ย. ประสบการณ์ ๒๔ปี.
และจำสืบทวี นวัตกรรม แก้วประเสริฐ. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลมะขามเตี้ย.
ประสบการณ์ ๑๘ ปี.เมื่อวันที่ ๑๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๑
- สัมภาษณ์ นายณรงค์ นิลเวศน์. นายกเทศบาลตำบลท่าฉาง.ประสบการณ์ ๑๘ ปี. เมื่อวันที่ ๑๑
มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๑
- สัมภาษณ์ นายสมพงศ์ ยังอ้น. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบ. ประสบการณ์ ๑๑ ปี. เมื่อวันที่
๑๒ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๑
- สัมภาษณ์ นางสาวเจริญจิตต์ เพชรอนันตกุล. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเตาใหม่. ประสบการณ์
๒๐ ปี. เมื่อวันที่ ๑๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๑
- สัมภาษณ์ นางศรีณฉัตร สมชาติ. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเสม็ด. ประสบการณ์ ๒๑ปี. เมื่อวันที่
๑๙ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๑
- สัมภาษณ์ นายธีรวิทย์ สุทธิบุญ. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง. ประสบการณ์ ๑๖ ปี.
และนายกิตติศักดิ์ สุวรรณจันทร์. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง.
ประสบการณ์ ๒๑ ปี เมื่อวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑.
- สัมภาษณ์ นายเกรียงไกร กลั้ววิหค. รองนายกเทศมนตรีท่าทองใหม่. ประสบการณ์ ๑๙ ปี. เมื่อวันที่ ๒
กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑.
- สัมภาษณ์ นายสัญญา ไชยยศ. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาตอก. ประสบการณ์ ๑๖ ปี. เมื่อวันที่
๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑.
- สัมภาษณ์ นายทองศักดิ์ ทวีทอง. นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี. ประสบการณ์ ๒๑ ปี.
เมื่อวันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑.
- สัมภาษณ์ นายนภภา โสภา. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลต้นยวน. ประสบการณ์ ๑๗ปี. เมื่อวันที่
๑๑ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑.

ประวัตินักวิจัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๑. ชื่อ - นามสกุล

๑.๑ ภาษาไทย นายประสิทธิ์ พันธวงษ์

๑.๒ ภาษาอังกฤษ Mr. Prasit Phunthawong

๒. ตำแหน่งทางวิชาการ อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ห้องเรียน
วัดพัฒนาราม จังหวัดสุราษฎร์ธานี

๓. ตำแหน่งการบริหาร -

๔. สังกัดหน่วยงาน/คณะ วิทยาลัยสงฆ์นครศรีธรรมราช

๕. ที่อยู่ติดต่อได้

บ้านเลขที่ ๑๕๓/๒ หมู่ที่ ๕ ตรอก/ซอย - ถนน -

แขวง/ตำบลบ้านส้อง เขต/อำเภอ เวียงสระ

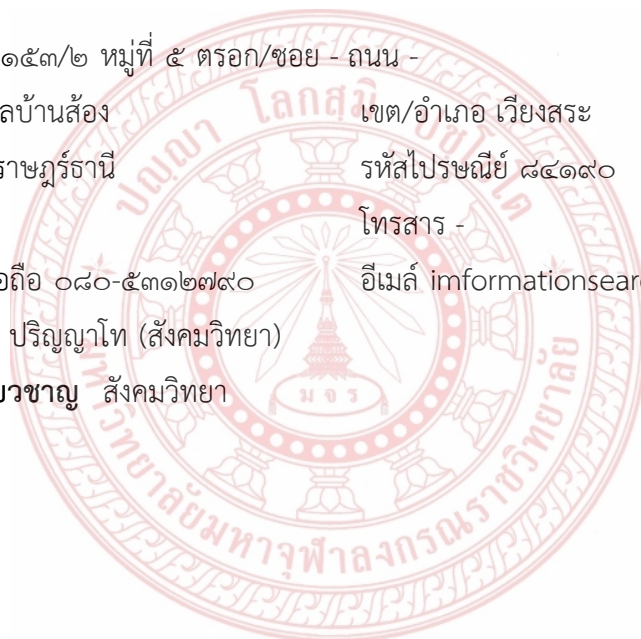
จังหวัด สุราษฎร์ธานี รหัสไปรษณีย์ ๘๔๑๘๐

โทรศัพท์ - โทรสาร -

โทรศัพท์มือถือ ๐๘๐-๕๓๑๒๗๙๐ อีเมล informationsearch3000@gmail.com

๖. วุฒิการศึกษา ปริญญาโท (สังคมวิทยา)

๗. สาขาวิชาที่เชี่ยวชาญ สังคมวิทยา



ประวัตินักวิจัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๑. ชื่อ - นามสกุล
 - ๑.๑ ภาษาไทย พระมหาศิริพงษ์ ฐิตวิริโย (หมุดคำ)
 - ๑.๒ ภาษาอังกฤษ Phramahasimphong Siriphong
๒. ตำแหน่งทางวิชาการ อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ห้องเรียน วัดพัฒนาราม จังหวัดสุราษฎร์ธานี
๓. ตำแหน่งการบริหาร -
๔. สังกัดหน่วยงาน/คณะ วิทยาลัยสงฆ์นครศรีธรรมราช
๕. ที่อยู่ติดต่อได้

บ้านเลขที่ ๘๗/๑ ตำบล ตลาด อำเภอ เมืองสุราษฎร์ธานี
จังหวัด สุราษฎร์ธานี รหัสไปรษณีย์ ๘๔๐๐๐

โทรศัพท์ - โทรสาร -

โทรศัพท์มือถือ อีเมลล์ auttatibadee@hotmail.com
๖. วุฒิการศึกษา ปริญญาโท (รัฐประศาสนศาสตร์)
๗. สาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง วิชา รัฐประศาสนศาสตร์



ประวัตินักวิจัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๑. ชื่อ - นามสกุล

๑.๑ ภาษาไทย นายบุญรัตน์ ครุฑคง

๑.๒ ภาษาอังกฤษ Mr. Boonrat Khutkhong

๒. ตำแหน่งทางวิชาการ อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ห้องเรียน
วัดพัฒนาราม จังหวัดสุราษฎร์ธานี

๓. ตำแหน่งการบริหาร -

๔. สังกัดหน่วยงาน/คณะ วิทยาลัยสงฆ์นครศรีธรรมราช

๕. ที่อยู่ติดต่อได้

บ้านเลขที่ ๓๑๔/๒ หมู่ที่ ๒ ตรอก/ซอย - ถนน -

แขวง/ตำบลท่าทองใหม่

จังหวัด สุราษฎร์ธานี

โทรศัพท์ ๐๗๗-๒๒๗๓๒๑

โทรศัพท์มือถือ ๐๘๗-๔๖๗๓๑๘๓

เขต/อำเภอกาญจนดิษฐ์

รหัสไปรษณีย์ ๘๔๒๑๐

โทรสาร ๐๗๗-๒๒๗๓๒๑

อีเมล Boonratkhutkhong@gmail.com

๖. วุฒิการศึกษา ปริญญาโท (สังคมวิทยา)

๗. สาขาวิชาที่เชี่ยวชาญ สังคมวิทยา



ประวัตินักวิจัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๑. ชื่อ - นามสกุล
 - ๑.๑ ภาษาไทย นาง ภัชชดา สุวรรณวล
 - ๑.๒ ภาษาอังกฤษ Mrs. Patchlada Suwannual
๒. ตำแหน่งทางวิชาการ อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ห้องเรียน
วัดพัฒนาราม จังหวัดสุราษฎร์ธานี
๓. ตำแหน่งการบริหาร -
๔. สังกัดหน่วยงาน/คณะ วิทยาลัยสงฆ์นครศรีธรรมราช
๕. ที่อยู่ติดต่อได้
บ้านเลขที่ ๒๒๗/๑๑๗ ถนน ชนเกษม ตำบลตลาด อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี
จังหวัด สุราษฎร์ธานี รหัสไปรษณีย์ ๘๔๐๐๐
โทรศัพท์ - โทรสาร -
โทรศัพท์มือถือ ๐๘๐-๔๑๔๒๖๒๙ อีเมล patchlada@hotmail.com
๖. วุฒิการศึกษา ปริญญาโท (การจัดการ)
๗. สาขาวิชาที่เกี่ยวข้องชาญ การจัดการ

