

การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของ กรุงเทพมหานคร

ร้อยตำรวจตรี ประจักษ์ ขุราษี

ดุษฎีนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๙

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)

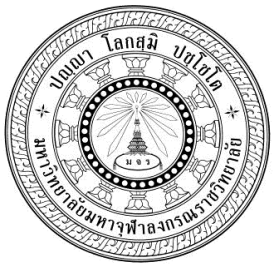
Buddhadhamma Integration for Executive Leadership Development of Bangkok Metropolitan

Pol.Sub.Lt.Prajuck Khurasee

A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of
The Requirement for the Degree of
Doctor of Philosophy
(Public Administration)

Graduate School
Mahachulalongkornravidyalaya University
Bangkok, Thailand
C.E. 201

(Copyright, by Mahachulalongkornravidyalaya University)



การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร

BUDDHADHAMMA INTEGRATION FOR EXECUTIVE LEADERSHIP DEVELOPMENT OF BANGKOK METROPOLITAN

ร้อยตำรวจตรี ประจักษ์ ขุราษี

ดุษฎีนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๙

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง "การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร" เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

.....

(พระมหาสมบูรณ์ วุฑฺฒิกโร, ดร.)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการตรวจสอบดุษฎีนิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(ศ.ดร.บุญทัน ดอกไธสง)

..... กรรมการ
(ผศ.ดร.วิชชุกร นาคธน)

..... กรรมการ
(ดร.ยุทธนา ปราณีต)

..... กรรมการ
(รศ.ดร.อภินันท์ จันตะนี)

..... กรรมการ
(ดร.ประเสริฐ ธิลาว)

คณะกรรมการควบคุมดุษฎีนิพนธ์ รศ.ดร.อภินันท์ จันตะนี ประธานกรรมการ
ดร.ประเสริฐ ธิลาว กรรมการ

ชื่อผู้วิจัย ร.ต.ต.....
(ประจักษ์ ขุราษี)

ชื่อดุษฎีนิพนธ์ : การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร

ผู้วิจัย : ร้อยตำรวจตรีประจักษ์ ขุราษี

ปริญญา : พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)

คณะกรรมการควบคุมดุษฎีนิพนธ์

: รศ.ดร.อภินันท์ จันตะนี , ศศ.บ.,(เศรษฐศาสตร์), ศ.ม.(เศรษฐศาสตร์), Ph.D. (Management)

: ดร.ประเสริฐ ธิลาว, พธ.บ.(บริหารรัฐกิจ), พธ.ม.(รัฐประศาสนศาตร์), พธ.ด.(รัฐประศาสนศาสตร์).

วันสำเร็จการศึกษา : ๑๘ มีนาคม ๒๕๖๐

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ ๑) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร ๒) เพื่อศึกษาการบูรณาการหลักพุทธธรรมที่เหมาะสมเพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร และ ๓) เพื่อนำเสนอรูปแบบการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร

ระเบียบวิธีวิจัยเป็นแบบผสานวิธี ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ และสนับสนุนโดยการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยกำหนดการวิจัย ตามลำดับขั้นตอนดังนี้ ๑) รูปแบบวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้การศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยแจกแบบสอบถามซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ ๐.๙๖ กับกลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรที่อยู่ในหน่วยงานของ กรุงเทพมหานคร จำนวน ๓๗๘ คน ซึ่งสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่ายวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ๒) รูปแบบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญกับ จำนวน ๒๑ คน และ การสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) จำนวน ๘ รูป/คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า

๑. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการบูรณาการเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร ทั้ง ๔ คือด้านพรหมวิหาร ๔ ด้านสังคหวัตถุ ๔ ด้านสัปปุริสธรรม ๔ และด้านอิทธิบาท ๔ คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๗ (R^2.๘๘๗) โดยจำแนกตามหลักพุทธธรรมที่มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้เชิงทฤษฎี กล่าวคือ หลักพรหมวิหาร ๔ ที่มีความสัมพันธ์กับผู้นำแบบบงการ (.๗๘๒) ผู้นำแบบสนับสนุน (.๗๘๐) ผู้นำแบบมีส่วนร่วม (.๗๙๙) และผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ (.๗๗๕) ส่วนหลักสังคหวัตถุ ๔ ที่มีความสัมพันธ์กับผู้นำแบบบงการ (.๗๖๐) ผู้นำแบบสนับสนุน (.๗๗๘) ผู้นำแบบมีส่วนร่วม (.๗๙๗) และผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ (.๗๗๐) หลักสัปปุริสธรรม ๗ ที่มีความสัมพันธ์กับผู้นำแบบบงการ (.๘๖๐) ผู้นำแบบสนับสนุน (.๘๘๘) ผู้นำแบบมีส่วนร่วม (.๘๙๓) และผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ (.๘๖๗) และหลักอิทธิบาท ๔ ที่มีความสัมพันธ์กับ

ผู้นำแบบบงการ (.๘๖๖) ผู้นำแบบสนับสนุน (.๘๗๓) ผู้นำแบบมีส่วนร่วม (.๘๖๗) และผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ (.๘๖๖)

๒. การบูรณาการหลักพุทธธรรมที่เหมาะสมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร โดยหลักพรหมวิหาร ๔ คือ มีเมตตา ความรักใคร่ปรารถนาดี มีไมตรี ต้องการช่วยเหลือผู้อื่นให้มีความสุข กรุณา คือ ความสงสาร อยากช่วยเหลือให้พ้นจากความทุกข์ มุทิตา คือ ความพลอยยินดี เมื่อเห็นผู้ใต้บังคับบัญชามีความสุข และอุเบกขา คือ ความวางใจเป็นกลาง ไม่ยินดียินร้าย ปฏิบัติด้วยความเที่ยงธรรม ส่วนหลักสังคหวัตถุ ๔ มี ทาน คือต้องมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่เสียสละ ช่วยเหลือ แบ่งปันให้ความรู้และคำแนะนำ ปิยวาจา คือ การพูดด้วยถ้อยคำสุภาพอ่อนหวานน่าฟัง และการแสดงออกด้วยการจริงใจ อัตถจิรยา คือ ทำประโยชน์ทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวด้วยความเต็มใจไม่หวังผลตอบแทน และ สมานัตตา คือ การวางตัวเหมาะสมถูกกาลเทศะ หลักอิทธิบาท ๔ มี ฉันทะ คือ ความพอใจ ต้องการที่จะทำ ใฝ่ใจรักและทำสิ่งนั้นอยู่เสมอ วิริยะ คือ ความเพียรขยันหมั่นประกอบสิ่งนั้นด้วยความพยายาม เข้มแข็ง อดทน ไม่ย่อท้อ จิตตะ คือ ความคิดตั้งใจรับรู้ในสิ่งที่ทำ และทำสิ่งนั้นด้วยความคิดและวิมังสาคือ ความไตร่ตรองหรือทดลองหมั่นใช้ปัญญาพิจารณาหาเหตุผล ซึ่งหลักพุทธธรรมดังกล่าวผู้นำหรือผู้บริหารสามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาองค์กรต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ และภาคเอกชน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของภาวะผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งหลักสัปปุริสธรรม ๗ คือ รู้หลักการ รู้หน้าที่ รู้จุดหมาย รู้ความมุ่งหมาย รู้จักผล รู้ตน รู้ว่าตนเองมีคุณสมบัติ รู้จักประมาณ รู้จักความพอดี รู้จักเวลา รู้คุณค่าเวลา รู้จักการบริหารเวลาอย่างเหมาะสม รู้ชุมชน รู้สังคม รู้บุคคล รู้ประเภท ของบุคคลที่ร่วมงานด้วยกัน

๓. รูปแบบการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร ในด้านการพัฒนาตน ผู้นำควรใช้หลักธรรมพรหมวิหาร ๔ ซึ่งหลักธรรมนี้มีครบด้าน เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา ผู้นำจะต้องมีและยึดถือในการปฏิบัติงาน ในด้านการพัฒนาคนต้องใช้หลักธรรมสังคหวัตถุ ๔ ผู้นำต้องมีการช่วยเหลือแบ่งปันซึ่งกันและกัน การพูดจาต้องมีความไพเราะ วางตัวเป็นกลางไม่ฝักใฝ่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ให้ความยุติธรรมกับผู้ใต้บังคับบัญชาในด้านการพัฒนางานผู้นำต้องใช้หลักพุทธธรรมสัปปุริสธรรม ๗ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน เช่น รู้จักเหตุ รู้จักผล รู้จักประมาณ รู้กาลเวลา รู้ชุมชน ในด้านการบริหารองค์กรผู้นำต้องนำหลักพุทธธรรมอิทธิบาท ๔ มาประยุกต์ใช้ เพื่อพัฒนาบริหารองค์กร ให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เพราะฉะนั้นการบูรณาการหลักพุทธธรรมทั้ง ๔ ด้านผู้นำควรนำหลักธรรมต่างๆเหล่านี้มาประยุกต์ใช้เพื่อให้มีจิตสำนึกในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

Dissertation Title : Buddhadhamma Integration for Executives Leadership Development of Metropolitan Bangkok
Researcher : Police Capt. Prajuck Khurasee
Degree : Doctor of Philosophy (Public Administration)
Dissertation Supervisory Committee
: Assoc.Dr. Aphinant Chantanee,B.A. (Political Science), M.A. (Economics), Ph.D. (Management)
: Dr.Prasert Tilao,B.A. (Pubic Administration), M.A. (pubic Administration), Ph.D. (Pubic Administration)

Date of Completion : March 28, 2017

ABSTRACT

The Objectives of this Research were: 1. to study factors relating to Buddhadhamma integration for administrative leadership development of Bangkok Administration, 2. To study methods of appropriate Buddhadhamma integration for administrative leadership development of Bangkok Administration and 3. to propose a model of Buddhadhamma integration for administrative leadership development of Bangkok Administration.

Methodology was the mixed methods using the qualitative research as the principal method, supported by the qualitative method. 1) the quantitative method collected data by survey method using questionnaires with reliability score of 0.96 from 378 samples who were personnel at Bangkok administrative branches and analyzed data with frequency, percentile, mean, standard deviation and Pearson's correlations. 2) the qualitative research collected data from 21 key informants and 8 participants in focus group discussion, analyzed data by descriptive interpretion.

Findings were as follows:

1. Factors relating to Buddhadhamma integration for administrative leadership development of Bangkok administration were of 4: Brahmavihara 4, Sanghahavattu 4, Sappurisadhamma 7 and Itthipadha 4 together were at 88.7 percent (R2 .887). These 4 Dhamma had relations to leadership theories as follows: Brahmmavihara 4 was related to dictatorship leader at 78.2 percent, supportive leader at 78.0 percent, participatory leader at 79.9 percent and success leader at 77.5 percent. Sanghahavattu 4 was related to dictatorship leader at 76.0 percent, supportive leader at 77.8 percent, participatory leader at 79.7 percent and success leader at 77.0 percent. Sappurisadhamma 7 was related to dictatorship leader at

86.0 percent, supportive leader at 88.8 percent, participatory leader at 89.3 percent and success leader at 86.7 percent. Itthipadha 4 was related to dictatorship leader at 86.6 percent, supportive leader at 87.3 percent, participatory leader at 86.7 percent and success leader at 86.6 percent.

2. Buddhadhamma integration for administrative leadership development of Bangkok Administration with Brahmaviharadhamma 4: Metta; loving-kindness, love and well wishing and helping others to be happy, Karuna; kindness, wishing to help other for suffering release, Mutita; sympathetic joy, joyous with subordinates with their success and happiness, Upekkha; neutrality, not to be glad or sorry with sides, performing with integrity. Sanghahavattu 4: Dana; giving, sacrifice, helping, sharing and advising with loving kindness, Piyavaca; speaking with sweet, kind and pleasant words and sincerity, Attacariya; being beneficiary to others with personal and organizational benefit without expecting things in return, Samanattata; proper conduct within time and place. Ittipadha4: Chanta; aspiration to perform duty, Viriya, effort to do things with exertion, Chitta: attention to what is being done, Vimamsa; examining and testing things with wisdom to find out causes and effects. These Dhamma principles were used by leaders or administrators to develop local administrative organizations, both private and public, for highest effectiveness Sappurisadhamma 7: knowing principles, duties, objectives, targets, results, self, moderation, time, time values, appropriate time management, community, society, and knowing types of persons working together.

3. A model of Buddhadhamma integration for administrative leadership development of Bangkok Administration that: Self development; leaders should use Brahmaviharadhamma 4: Metta; loving-kindness, Karuna; kindness, Mutita; sympathetic joy and Upekkha; neutrality the leaders must apply in duty performance. Man development; leaders should use Sanghahavattu 4: giving, helping one anothers, Piyavaca, talking nicely to each other, behaving in neautrality, not taking sides, being just to subordinates. Work Development; leaders should use Suppurisadhamma 7 in administration by knowing cause, effects, moderation, time, place and khowing community. Organizations development; leaders should use ltthipata 4 for successful operation of these 4 areas of development. These 4 groups of Buddhadhamma, when appropriately applied, will create good sense of performance responsibility and lead the organizations to the set success.

กิตติกรรมประกาศ

ดุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีด้วยความเมตตานุเคราะห์ดูแลเอาใจใส่ให้ความช่วยเหลือของกรรมการที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์ ประกอบด้วย รองศาสตราจารย์ ดร.อภินันท์ จันตะนี, อาจารย์ ดร.ประเสริฐ ธิลาว ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขมาด้วยดีตลอดมา ในขณะเดียวกันก็ขอขอบคุณคณะกรรมการสอบประชาพิจารณ์ (Public Hearing) ประกอบด้วย ศาสตราจารย์ ดร.บุญทัน ดอกไทสง, รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุยะพรหม, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิชชุกร นาคธน, อาจารย์ ดร.ยทธนา ประณีต, อาจารย์ ดร.ประเสริฐ ธิลาว, และกราบขอบพระคุณคณะกรรมการสอบป้องกันดุษฎีนิพนธ์ประกอบด้วยศาสตราจารย์ ดร.บุญทัน ดอกไทสง, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิชชุกร นาคธน, อาจารย์ ดร.ยุทธนา ประณีต, รองศาสตราจารย์ ดร.อภินันท์ จันตะนี, อาจารย์ ดร.ประเสริฐ ธิลาว และกราบขอบพระคุณ และขอบคุณผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ และ ผู้บริหาร คณาจารย์ เจ้าหน้าที่ของหลักสูตรที่มีส่วนร่วมในการช่วยเหลือให้งานวิจัยครั้งนี้ประสบความสำเร็จด้วยดี ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณะผู้เชี่ยวชาญและคณะกรรมการสอบทุกท่านที่ช่วยตรวจสอบแบบสอบถามและให้คำชี้แนะการทำวิจัยมาตลอดช่วยตรวจสอบความถูกต้องทั้งด้านภาษา เนื้อหา ระเบียบวิธี และเครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการวิจัยและให้ข้อมูลจากการให้สัมภาษณ์ และสนทนากลุ่มทุกท่านทำให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

สุดท้าย คุณความดี การทำประโยชน์ใดๆ อันเกิดจากดุษฎีนิพนธ์นี้ผู้วิจัยขอมอบบูชาเป็นกตเวทิตาคุณแด่บิดามารดา ครูอุปัชฌาย์จารย์ ญาติสนิท มิตรสหาย ที่เป็นกำลังใจ และให้การสนับสนุนในทุกๆ เรื่อง ขอให้ความดีเหล่านั้นจงย้อนกลับสู่ทุกท่านที่ได้กล่าวมาแล้วนี้

ร้อยตำรวจตรีประจักษ์ ขุราษี

๒๖ มีนาคม ๒๕๖๐

สารบัญ

เรื่อง		หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย		ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ		ค
กิตติกรรมประกาศ		จ
สารบัญ		ฉ
สารบัญตาราง		ฌ
สารบัญแผนภาพ		ฒ
คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ		ญ
บทที่ ๑	**บทนำ**	๑
	๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
	๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๔
	๑.๓ ปัญหาที่ต้องการทราบ	๔
	๑.๔ ขอบเขตของการวิจัย	๔
	๑.๕ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	๖
	๑.๖ สมมติฐานในการวิจัย	๗
	๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	๗
บทที่ ๒	**เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**	๘
	๒.๑ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบูรณาการ	๘
	๒.๑.๑ ความหมายของการบูรณาการ	๘
	๒.๑.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการบูรณาการ	๑๐
	๒.๒ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับหลักพุทธธรรมเพื่อภาวะผู้นำ	๑๔
	๒.๒.๑ หลักพรหมวิหาร ๔	๑๔
	๒.๒.๒ หลักสัปปุริสธรรม ๗	๑๗
	๒.๒.๓ สังคหวัตถุ ๔	๑๘
	๒.๒.๔ อิทธิบาท ๔	๑๙
	๒.๓ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ	๒๐
	๒.๓.๑ ความหมายของผู้นำและภาวะผู้นำ	๒๐
	๒.๓.๒ บทบาทหน้าที่ของผู้นำและภาวะผู้นำ	๒๙
	๒.๓.๓ คุณสมบัติและลักษณะของภาวะผู้นำ	๓๐
	๒.๔ ข้อมูลพื้นที่เกี่ยวกับการวิจัย	๔๔
	๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๕๒
	๒.๕.๑ งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำ	๕๒
	๒.๕.๒ งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรม	๕๘

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง		หน้า
	๒.๕.๓ งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการบริหารองค์กรปกครองท้องถิ่น	๕๙
	๒.๖ กรอบแนวคิดในการวิจัย	๖๕
บทที่ ๓	**วิธีการดำเนินการวิจัย**	๖๖
	๓.๑ รูปแบบการวิจัย	๖๖
	๓.๒ ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง	๖๖
	๓.๒.๑ การวิจัยเชิงปริมาณ	๖๗
	๓.๒.๒ การวิจัยเชิงคุณภาพ	๖๘
	๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๖๙
	๓.๓.๑ เครื่องมือวิจัยเชิงปริมาณ	๗๐
	๓.๓.๒ เครื่องมือการวิจัยเชิงคุณภาพ	๗๑
	๓.๓.๓ การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม	๗๒
	๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล	๗๓
	๓.๔.๑ การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ	๗๓
	๓.๔.๒ การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ	๗๓
	๓.๔.๓ การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม	๗๓
	๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล	๗๓
	๓.๕.๑ ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการวิเคราะห์ข้อมูลตามชนิดเทคนิคการวิจัย	๗๓
	๓.๕.๒ การตรวจสอบข้อมูลสามเส้า (Triangulation)	๗๔
	๓.๖ การใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูล	๗๕
บทที่ ๔	**ผลการวิจัย**	๗๗
	๔.๑ ผลการวิจัยเชิงปริมาณ	๗๗
	ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยแจกแจงตามความถี่ และค่าร้อยละ	๗๗
	ตอนที่ ๒ ความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของ กรุเทพมหานคร	๗๙
	ตอนที่ ๓ เปรียบเทียบความคิดเห็นของหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของ กรุงเทพมหานคร	๑๐๒
	ตอนที่ ๔ การวิเคราะห์ความสมพันธ์ระหว่างหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของ กรุงเทพมหานครกับปัจจัยที่เกี่ยวกับผู้นำแบบต่างๆ	๑๓๐

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง	หน้า
ตอนที่ ๕ สรุปผลการวิจัยเชิงปริมาณ	๑๓๑
๔.๒ ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ	๑๓๒
ตอนที่ ๑ รูปแบบการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของ กรุงเทพมหานคร	๑๓๒
ผลการสัมภาษณ์	๑๓๓
การสนทนากลุ่มเฉพาะ	๑๕๙
องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย	๑๖๖
บทที่ ๕ สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	๑๗๑
๕.๑ สรุปผลการวิจัย	๑๗๒
๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย	๑๗๗
๕.๓ ข้อเสนอแนะ	๑๘๐
บรรณานุกรม	๑๘๒
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือการวิจัย	๑๙๑
ภาคผนวก ข ผลการหาค่า IOC	๑๙๘
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (Try out)	๒๐๘
ภาคผนวก ง ค่า Alpha	๒๑๙
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย (แบบสอบถาม)	๒๒๒
ภาคผนวก ฉ หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย (สัมภาษณ์เชิงลึก)	๒๓๕
ภาคผนวก ช หนังสือขอเชิญร่วมสนทนากลุ่มเฉพาะ Focus Group Discussions	๒๘๓
ภาคผนวก ซ ภาพในการเก็บข้อมูลการทำวิจัย และ สนทนากลุ่มเฉพาะ	๒๙๒
ประวัติผู้วิจัย	๓๐๔

สารบัญตาราง

เรื่อง **หน้า**

ตารางที่ ๒.๑ แสดงตารางสังเคราะห์ความหมายของการบูรณาการ ๑๐
ตารางที่ ๒.๒ แสดงตารางสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับการบูรณาการ ๑๓
ตารางที่ ๒.๓ แสดงตารางสังเคราะห์หลักพรหมวิหาร ๔ ๑๖
ตารางที่ ๒.๔ แสดงตารางสังเคราะห์หลักสัปปุริสธรรม ๗ ๑๘
ตารางที่ ๒.๕ แสดงตารางสังเคราะห์หลักสังคหวัตถุ ๔ ๑๘
ตารางที่ ๒.๖ แสดงตารางสังเคราะห์หลักอิทธิบาท ๔ ๑๙
ตารางที่ ๒.๗ ความหมายของผู้นำและภาวะผู้นำ ๒๖
ตารางที่ ๒.๘ บทบาทหน้าที่ของผู้นำและภาวะผู้นำ ๓๐
ตารางที่ ๒.๙ คุณสมบัติและลักษณะของภาวะผู้นำ ๓๔
ตารางที่ ๒.๑๐ ทฤษฎีผู้นำเชิงพฤติกรรมและรูปแบบพฤติกรรมของผู้นำ ๓๗
ตารางที่ ๒.๑๑ คุณลักษณะและกลยุทธ์ของผู้บริหาร ๓๙
ตารางที่ ๒.๑๒ แสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำตามทฤษฎีเชิงสถานการณ์จากการศึกษาของ ๔๒
ตารางที่ ๒.๑๓ ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ ๔๒
ตารางที่ ๒.๑๔ งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ๕๗
ตารางที่ ๒.๑๕ งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรม ๕๙
ตารางที่ ๒.๑๖ งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการบริหารองค์กรปกครองท้องถิ่น ๖๒
ตารางที่ ๓.๑ แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ๖๗
ตารางที่ ๓.๒ ตารางแสดงรายชื่อผู้เชี่ยวชาญการสัมภาษณ์เชิงลึก ๖๘
ตารางที่ ๓.๓ ตารางแสดงรายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการสนทนากลุ่มเฉพาะ ๖๙
ตารางที่ ๓.๔ แสดงตารางรายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ ๗๒
ตารางที่ ๔.๑ แสดงจำนวน และค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างเจ้าหน้าที่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม ๗๘
ตารางที่ ๔.๒ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารตน ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ๗๙
ตารางที่ ๔.๓ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารตน ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ๘๐
ตารางที่ ๔.๔ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารตน ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ๘๑

สารบัญตาราง (ต่อ)

เรื่อง **หน้า**

ตารางที่ ๔.๕ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็น การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของ กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารตน ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ๘๒
ตารางที่ ๔.๖ สรุปความคิดเห็นต่อหลักพุทธธรรมพรหมวิหาร ๔ ๘๓
ตารางที่ ๔.๗ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นการบูรณาการ หลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของ กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารคน ตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ๘๔
ตารางที่ ๔.๘ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นการบูรณาการ หลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของ กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารคน ตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ๘๕
ตารางที่ ๔.๙ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นการบูรณาการ หลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของ กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารคน ตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ๘๖
ตารางที่ ๔.๑๐ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็น การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของ กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารคน ตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ๘๗
ตารางที่ ๔.๑๑ สรุปความคิดเห็นต่อหลักพุทธธรรมสังคหวัตถุ ๔ ๘๘
ตารางที่ ๔.๑๒ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็น การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของ กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารงาน ตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ๘๙
ตารางที่ ๔.๑๓ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็น การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของ กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารงาน ตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ๙๐
ตารางที่ ๔.๑๔ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็น การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการของกรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารงาน ตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ๙๑
ตารางที่ ๔.๑๕ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็น การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของ กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารงาน ตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ๙๒
ตารางที่ ๔.๑๖ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็น การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของ กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารงาน ตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ๙๓

สารบัญตาราง (ต่อ)

เรื่อง **หน้า**

ตารางที่ ๔.๑๗ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็น การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของ กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารงาน ตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ๙๔
ตารางที่ ๔.๑๘ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็น การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของ กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารงาน ตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ๙๕
ตารางที่ ๔.๑๙ สรุปความคิดเห็นต่อหลักพุทธธรรมสัปปุริสธรรม ๗ ๙๖
ตารางที่ ๔.๒๐ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็น การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของ กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารองค์กร ตามหลักอิทธิบาท ๔ ๙๗
ตารางที่ ๔.๒๑ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็น การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของ กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารองค์กร ตามหลักอิทธิบาท ๔ ๙๘
ตารางที่ ๔.๒๒ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็น การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของ กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารองค์กร ตามหลักอิทธิบาท ๔ ๙๙
ตารางที่ ๔.๒๓ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็น การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของ กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารองค์กร ตามหลักอิทธิบาท ๔ ๑๐๐
ตารางที่ ๔.๒๔ สรุปความคิดเห็นต่อหลักพุทธธรรมอิทธิบาท ๔ ๑๐๑
ตารางที่ ๔.๒๕ การทดสอบค่าเฉลี่ยเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของ กรุงเทพมหานคร ด้านพรหมวิหาร ๔ จำแนกตามเพศ ๑๐๒
ตารางที่ ๔.๒๖ การทดสอบค่าเฉลี่ยเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของ กรุงเทพมหานคร ด้านพรหมวิหาร ๔ จำแนกตามอายุ ๑๐๓
ตารางที่ ๔.๒๗ การทดสอบค่าเฉลี่ยเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของ กรุงเทพมหานคร ด้านพรหมวิหาร ๔ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ๑๐๔
ตารางที่ ๔.๒๘ การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD ของระดับความคิดเห็นต่อต่อการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของ กรุงเทพมหานคร ด้านเมตตา จำแนกตามวุฒิการศึกษา ๑๐๕

สารบัญตาราง (ต่อ)

เรื่อง **หน้า**

ตารางที่ ๔.๒๙ การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD ของระดับความคิดเห็นต่อ ๑๐๕
ต่อการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของ
กรุงเทพมหานคร ด้านอุเบกขา จำแนกตามวุฒิการศึกษา
ตารางที่ ๔.๓๐ การทดสอบค่าเฉลี่ยเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการบูรณาการหลัก ๑๐๖
พุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของ
กรุงเทพมหานคร ด้านพรหมวิหาร ๔ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน
ตารางที่ ๔.๓๑ การทดสอบค่าเฉลี่ยเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการบูรณาการหลัก ๑๐๗
พุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของ
กรุงเทพมหานคร ด้านพรหมวิหาร ๔ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่การงาน
ตารางที่ ๔.๓๒ การทดสอบค่าเฉลี่ยเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการบูรณาการหลัก ๑๐๘
พุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของ
กรุงเทพมหานคร ด้านสังคหวัตถุ ๔ จำแนกตามเพศ
ตารางที่ ๔.๓๓ การทดสอบค่าเฉลี่ยเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการบูรณาการหลัก ๑๐๙
พุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของ
กรุงเทพมหานคร ด้านสังคหวัตถุ ๔ จำแนกตามอายุ
ตารางที่ ๔.๓๔ การทดสอบค่าเฉลี่ยเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการบูรณาการหลัก ๑๑๐
พุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของ
กรุงเทพมหานคร ด้านสังคหวัตถุ ๔ จำแนกตามวุฒิการศึกษา
ตารางที่ ๔.๓๕ การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD ของระดับความคิดเห็นต่อ ๑๑๑
ต่อการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของ
กรุงเทพมหานคร ด้านปิยวาจา จำแนกตามวุฒิการศึกษา
ตารางที่ ๔.๓๖ การทดสอบค่าเฉลี่ยเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการบูรณาการหลัก ๑๑๒
พุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของ
กรุงเทพมหานคร ด้านสังคหวัตถุ ๔ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน
ตารางที่ ๔.๓๗ การทดสอบค่าเฉลี่ยเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการบูรณาการหลัก ๑๑๓
พุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของ
กรุงเทพมหานคร ด้านสังคหวัตถุ ๔ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่การงาน
ตารางที่ ๔.๓๘ การทดสอบค่าเฉลี่ยเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการบูรณาการหลัก ๑๑๔
พุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของ
กรุงเทพมหานคร ด้านสัปปุริสธรรม ๗ จำแนกตามเพศ
ตารางที่ ๔.๓๙ การทดสอบค่าเฉลี่ยเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการบูรณาการหลัก ๑๑๕
พุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของ
กรุงเทพมหานคร ด้านสัปปุริสธรรม ๗ จำแนกตามอายุ

สารบัญตาราง (ต่อ)

เรื่อง **หน้า**

ตารางที่ ๔.๔๐ การทดสอบค่าเฉลี่ยเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร ด้านสัปปุริสธรรม ๗ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ๑๑๖
ตารางที่ ๔.๔๑ การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD ของระดับความคิดเห็นต่อการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร ด้านธัมมัญญุตา จำแนกตามวุฒิการศึกษา ๑๑๗
ตารางที่ ๔.๔๒ การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD ของระดับความคิดเห็นต่อการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร ด้านอัตถัญญุตา จำแนกตามวุฒิการศึกษา ๑๑๗
ตารางที่ ๔.๔๓ การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD ของระดับความคิดเห็นต่อการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร ด้านอัตตัญญุตา จำแนกตามวุฒิการศึกษา ๑๑๘
ตารางที่๔.๔๔ การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD ของระดับความคิดเห็นต่อการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร ด้านมัตตัญญุตา จำแนกตามวุฒิการศึกษา ๑๑๘
ตารางที่ ๔.๔๕ การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD ของระดับความคิดเห็นต่อการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร ด้านปุริสัญญุตา จำแนกตามวุฒิการศึกษา ๑๑๙
ตารางที่ ๔.๔๖ การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD ของระดับความคิดเห็นต่อการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร ด้านปคคลปโรปรัญญุตา จำแนกตามวุฒิการศึกษา ๑๑๙
ตารางที่ ๔.๔๗ การทดสอบค่าเฉลี่ยเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร ด้านสัปปุริสธรรม ๗ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ๑๒๐
ตารางที่ ๔.๔๘ การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD ของระดับความคิดเห็นต่อการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร ด้านธัมมัญญุตา จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ๑๒๑
ตารางที่ ๔.๔๙ การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD ของระดับความคิดเห็นต่อต่อการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร ด้านอัตถัญญุตา จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ๑๒๒
ตารางที่ ๔.๕๐ การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD ของระดับความคิดเห็นต่อต่อการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร ด้านกาลัญญุตา จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ๑๒๓

สารบัญตาราง (ต่อ)

เรื่อง **หน้า**

ตารางที่ ๔.๕๑ การทดสอบค่าเฉลี่ยเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร ด้านสัปปุริสธรรม ๗ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่การงาน ๑๒๔
ตารางที่ ๔.๕๒ การทดสอบค่าเฉลี่ยเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร ด้านอิทธิบาท ๔ จำแนกตามเพศ ๑๒๕
ตารางที่ ๔.๕๓ การทดสอบค่าเฉลี่ยเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร ด้านอิทธิบาท ๔ จำแนกตามอายุ ๑๒๖
ตารางที่ ๔.๕๔ การทดสอบค่าเฉลี่ยเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร ด้านอิทธิบาท ๔ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ๑๒๗
ตารางที่ ๔.๕๕ การทดสอบค่าเฉลี่ยเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร ด้านอิทธิบาท ๔ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ๑๒๘
ตารางที่ ๔.๕๖ การทดสอบค่าเฉลี่ยเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร ด้านอิทธิบาท ๔ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่การงาน ๑๒๙
ตารางที่ ๔.๕๗ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร ของ กรุงเทพมหานคร กับปัจจัยที่เกี่ยวกับผู้นำแบบต่างๆ ๑๓๐
ตารางที่ ๔.๕๘ แสดงความถี่รูปแบบการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร ของ กรุงเทพมหานคร ๑๓๒

สารบัญแผนภาพ

เรื่อง **หน้า**

แผนภาพที่ ๒.๑ แสดงโครงสร้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดกรุงเทพมหานคร/โครงสร้างการแบ่งกลุ่มเขต ๔๓
แผนภาพที่ ๒.๒ รูปแบบการบริหารราชการกรุงเทพมหานคร ๕๑
แผนภาพที่ ๒.๓ กรอบแนวคิดในการวิจัย ๖๕
แผนภาพที่ ๔.๑ กรอบสังเคราะห์องค์ความรู้จากข้อมูลเชิงปริมาณ, ข้อมูลเชิงคุณภาพและข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม ๑๖๓
แผนภาพที่ ๔.๒ องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย ๑๖๕

คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ

การใช้อักษรย่อ

อักษรย่อบอกชื่อคัมภีร์ต่างๆ ได้จัดทำตามที่อ้างในพระไตรปิฎกภาษาบาลี และภาษาไทย อรรถกถา ฎีกาและปกรณวิเสส ภาษาบาลี ใช้ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อเป็นเอกสารประกอบการสอนรายวิชาของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย เฉพาะที่ต้องการอ้างหลายฉบับจะใส่อักษรย่อของฉบับนั้นๆ ไว้ คัมภีร์ภาษาบาลี บางคัมภีร์มิได้ใช้อักษรย่อๆไว้ ให้พิมพ์รายละเอียดแบบเชิงอรรถทั่วไปอักษรย่อเรียงตามลำดับคัมภีร์ ดังนี้

คำย่อเกี่ยวกับพระไตรปิฎก

การอ้างอิงพระไตรปิฎกอ้างทั้งฉบับภาษาบาลีและภาษาไทย ใช้ระบุชื่อคัมภีร์ และระบุถึงเล่ม/ข้อ/หน้า ตามลำดับ เช่น วิ.มหา. (บาลี) ๕/๑๖/๑๕. หมายถึง คัมภีร์วินัยปิฎก มหาวิภงฺคปาลี ภาษาบาลี เล่ม ๕ ข้อ ๑๖ หน้า ๑๕ วิ.มหา. (ไทยฬ ๕/๑๖/๒๑-๒๒. หมายถึง คัมภีร์วินัยปิฎก มหาวิภังค์ ภาษาไทย เล่ม ๕ ข้อ ๑๖ หน้า ๒๑-๒๒ เป็นต้น

พระสุตตันตปิฎก

ข.ชา.	(บาลี)	=	สุตตันตปิฎก	ขุททกนิกาย	ชาตกปาลิ	(ภาษาบาลี)
ข.ชา.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	ขุททกนิกาย	ชาดก	(ภาษาไทย)
ที.ปา.	(บาลี)	=	สุตตันตปิฎก	ทีฆนิกาย	ปาฏิกวคฺคปาลี	(ภาษาบาลี)
ที.ปา.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	ทีฆนิกาย	ปาฏิกวรรค	(ภาษาไทย)
ขุ.ชา.จตฺตาลีส.	(บาลี)	=	สุตตันตปิฎก	ขุททกนิกาย	จตฺตาลีสนิปาตชาตกปาลิ	(ภาษาบาลี)
ขุ.ชา.จตฺตาลีส.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	ขุททกนิกาย	จตฺตาลีสนิบาตชาดก	(ภาษาไทย)

บทที่ ๑
บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กรุงเทพมหานครเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษที่แตกต่างจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้ง ๓ ประเภท อีกทั้งพื้นที่หรือเขตการปกครองของกรุงเทพมหานครยังเป็นส่วนเดียวกับเมืองหลวง ซึ่งเป็นที่ตั้งของราชการบริหารส่วนกลางอีกด้วย และก่อนที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งนี้จะมีโครงสร้างและอำนาจหน้าที่เช่นในปัจจุบันได้ผ่านการเปลี่ยนแปลง แก้ไขมาแล้วหลายครั้ง บทบาทและความสำคัญทั้งในฐานะเป็นเมืองหลวงของประเทศไทยและเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษที่แตกต่างจากพื้นที่อื่นๆ ของประเทศ ความเป็นรูปแบบพิเศษของกรุงเทพมหานคร ดังเห็นจากการมีพระราชบัญญัติเฉพาะองค์การ นั่นคือ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๒๘ โดยกำหนดให้กรุงเทพมหานครเป็นนิติบุคคลและเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่น แบ่งพื้นที่ออกเป็นเขต ซึ่งในปัจจุบันมีทั้งหมด ๕๐ เขต มีฐานะคล้ายกับการปกครองระดับอำเภอ และแต่ละเขตยังแบ่งเป็นแขวง มีฐานะคล้ายกับตำบล[๑]

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๒๘ ซึ่งต่อมาได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมเพื่อให้สอดรับกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆที่เกิดขึ้นในแต่ละยุคสมัยได้แก่พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๒๘ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๔ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๒๘ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๓๙ และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๒๘ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๔๒ และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๒๘ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๕๐ ตามบทบัญญัติของกฎหมายฉบับนี้ได้กำหนดสาระสำคัญในการบริหารงานกรุงเทพมหานคร[๒]

กรุงเทพมหานคร ช่วยลดภาระของรัฐบาลในการบริหารราชการแผ่นดิน ในลักษณะรวมศูนย์หรือรวมอำนาจการบริหารที่รัฐบาลในส่วนกลางนั้น ความเป็นจริงแล้วรวมทั้งอำนาจและผลประโยชน์ ซึ่งเป็นการขัดขวางความเจริญก้าวหน้า เพราะรัฐไม่สามารถจัดสรรผลประโยชน์และการให้บริการ แก่ประชาชนได้อย่างรวดเร็ว ประหยัด ใกล้ชิด ทั่วถึง และมีประสิทธิภาพ เพราะรัฐบาลต้องบริหารงานระดับชาติที่เกี่ยวกับการจัดหาและสร้างโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ไฟฟ้า ประปา โทรศัพท์ ถนน และทางด่วน การติดต่อกับต่างประเทศ การป้องกันประเทศ การจัดเก็บภาษี การส่งเสริมอาชีพเพิ่มรายได้ และการลงทุน ตลอดจนการให้ความช่วยเหลือในบริการหลัก ๆ เช่น การรักษาพยาบาล การจัดสวัสดิการสังคม[๓]

---

[๑]ผศ.ดร.บูฆอรี ยีหมะ, **การปกครองท้องถิ่นไทย**, (สงขลา : มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา, สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณมหาวิทยาลัย, ๒๕๕๕), หน้า ๑๘๕.

[๒]ผศ.ดร.บูฆอรี ยีหมะ **การปกครองท้องถิ่นไทย**, (สงขลา : มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา, สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณมหาวิทยาลัย, ๒๕๕๕), หน้า ๑๘๘ – ๑๘๙.

[๓]วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, **การบริหารเมืองหลวงและการบริหารท้องถิ่น**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โฟเพช, ๒๕๔๕), หน้า ๓๕.

กรุงเทพมหานครได้รับการสถาปนาเป็นเมืองหลวงของประเทศไทยเมื่อปี พ.ศ. ๒๓๒๕ และมีการเปลี่ยนแปลงจากชุมชนขนาดเล็กริมฝั่งแม่น้ำเจ้าพระยามาเป็นมหานครที่ ครอบคลุมพื้นที่ ๑,๕๖๘.๗๔ ตารางกิโลเมตร มีประชากรตามทะเบียนราษฎร ๕,๗๑๐,๘๘๓ คน (พ.ศ.๒๕๕๑) และมีลักษณะเป็นเมืองเอกนคร หรือ เมืองโตเดี่ยว (Primate City) ซึ่งหมายถึง เมืองที่เป็นศูนย์กลางการพัฒนาจนทำให้มีการเติบโตเหนือเมืองอื่นๆ คาดการณ์ว่ารวมประชากรแฝงของกรุงเทพมหานครมีประชากรราว ๑๐ ล้านคน การขยายตัวอย่างรวดเร็วและความสำคัญของกรุงเทพมหานครในฐานะเมืองหลวงส่งผลให้มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารกรุงเทพมหานครอยู่ตลอดเวลา จากเดิมการบริหารกรุงเทพมหานครอยู่ในความรับผิดชอบของกรมเวียง ต่อมาได้เปลี่ยนเป็นกระทรวงเมืองและกระทรวงนครบาล ตามลำดับและต่อมามีการจัดตั้งสุขาภิบาลกรุงเทพในสมัยรัชกาลที่ ๕ ในช่วงหลังการเปลี่ยนแปลงการปกครอง และเมื่อมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติจัดระเบียบเทศบาล พ.ศ. ๒๔๗๖ ทำให้มีการจัดตั้งเทศบาลนครกรุงเทพขึ้น และได้พัฒนาเป็นเทศบาลนครหลวงกรุงเทพธนบุรี และสุดท้ายจัดตั้งเป็นกรุงเทพมหานครในฐานะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ

กรุงเทพมหานครเป็นองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นมีฐานะเป็นนิติบุคคล มีลักษณะเป็นเขตการปกครองแบบพิเศษตามพระราชบัญญัติระเบียบบริการราชการกรุงเทพหานคร พ.ศ. ๒๕๒๘ ซึ่งกำหนดให้กรุงเทพมหานครเป็นทบวงการเมือง มีฐานะเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่นนครหลวง มีผู้ว่าราชการจังหวัดมาจากการเลือกตั้งจากประชาชน และเป็นผู้รับผิดชอบในการบริหารงานอยู่ในตำแหน่งตามวาระคราวละ ๔ ปี นับแต่วันเลือกตั้ง การดำเนินงานมีสภากรุงเทพมหานครที่ได้รับการเลือกตั้งจากประชาชนโดยตรงทำงานร่วมกัน มีเขตการปกครองอยู่ในความรับผิดชอบทั้งหมด จำนวน ๕๐ เขตด้วยกัน ผู้ว่ากรุงเทพมหานครถือว่าเป็นผู้แทนของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานครทั้งหมด ซึ่งจะเรียกได้ว่าเป็น “ผู้นำท้องถิ่น” ซึ่งผู้นำท้องถิ่นนั้นถือได้ว่าเป็นเจ้าหน้าที่ของทางราชการที่เป็นตัวแทนและกลไกของรัฐบาลมีความใกล้ชิดกับประชาชนในชุมชน นอกจากจะเป็นเจ้าหน้าที่ของราชการแล้ว ผู้นำท้องถิ่นยังเป็นผู้ที่ประชาชนในชุมชนนั้นๆให้ความเคารพนับถือ จึงมีอิทธิพลที่จะชี้นำความคิดของประชาชนในพื้นที่ที่รับผิดชอบ เช่น การแนะนำให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในทางการเมือง โดยการโน้มน้าวให้ประชาชนในเขตต่างๆที่ตนรับผิดชอบไปออกเสียงเลือกตั้ง เพราะผู้นำท้องถิ่นเป็นผู้ที่มีความรู้กว่าผู้อื่น เป็นคนที่ประชาชนนับถือจะทำสิ่งใดมักมีคนเอาเป็นตัวอย่างทำตาม เป็นที่พึ่งของผู้อื่นยามที่ผู้อื่นมีปัญหา มีทุกข์ และที่สำคัญผู้นำท้องถิ่นมักเป็นผู้พิจารณาทำความเข้าใจสิ่งแปลกใหม่ได้ง่ายและยอมรับไปปฏิบัติ

ความสำคัญอีกประการ คือ ผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่ช่วยเหลือแก้ไขปัญหาชีวิต ให้กับประชาชนในสังคมหรือชุมชน ความสำคัญของผู้นำไม่ว่าจะดำรงอยู่ในฐานะใด ตำแหน่งใด มีที่มาโดยการสมมติแต่งตั้ง หรือเลือกตั้งให้มีอำนาจ ในสถานะผู้นำประชาชนเป็นสมมติราชพระราชามีความสำคัญต่อการกำหนดทิศทางความเป็นสังคมและรัฐยังผลถึงความเป็นอยู่ ของสมาชิกหรือประชาชนภายใต้การนำนั้น แม้ในหลักธรรมของพระพุทธศาสนาก็ได้ให้ความสำคัญ กับผู้นำโดยตรัสถึงความเป็นผู้นำมีปรากฏดังพุทธพจน์ว่า

“เมื่อโคทั้งหลายว่ายข้ามแม่น้ำไป โคหัวหน้าฝูงว่ายคด เมื่อมีโคหัวหน้าฝูงว่ายคดอย่างนี้ โคทั้งหมดก็ย่อมว่ายคดไปตามกัน ในหมู่มนุษย์ทั้งหลายก็เหมือนกัน ผู้ใดได้รับสมมติแต่งตั้งให้เป็นใหญ่ ถ้าผู้นั้นประพฤติไม่เป็นธรรม ประชาชนนอกนี้ประพฤติไม่เป็นธรรมโดยแท้ ถ้าพระราชาเป็นใหญ่ไม่

ตั้งอยู่ในธรรม รัฐก็ย่อมไม่เป็นสุขทั่วกัน เมื่อโคทั้งหลายว่ายข้ามแม่น้ำไป โคหัวหน้าฝูงว่ายข้ามตรง เมื่อมีโคผู้นำฝูงว่ายข้ามตรงอย่างนั้น โคทั้งหลายก็ย่อมว่ายข้ามตรงไปตามกัน ในมนุษย์ทั้งหลายก็เหมือนกัน ผู้ใดได้รับสมมติแต่งตั้งให้เป็นใหญ่ ถ้าผู้นั้นประพฤติธรรม ประชาชนนอกนี้ก็ย่อมประพฤติธรรมไปตามโดยแท้ ถ้าพระราชา เป็นผู้ตั้งอยู่ในธรรมรัฐก็ย่อมเป็นสุขทั่วกัน"[๔]

พุทธพจน์นี้แสดงให้เห็นความสำคัญของผู้นำ ต่อความอยู่สวัสดิ์ภาพ และสันติสุขของตน องค์กร สังคมและประเทศชาติทั้งหมด[๕]

ผู้นำจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาคน พัฒนาประเทศและจะต้องมีคุณลักษณะ คือ มีสติปัญญา ความดีงาม ความรู้ความดีงาม และความสามารถของบุคคล ที่ชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกันและพากันไปสู่จุดหมายที่ดีงามและลักษณะผู้นำที่มีคุณภาพต้องประกอบด้วย หลัก ๓ ประการ คือ มองกว้าง คิดไกล และใฝ่สูง ตลอดจนต้องมีประสิทธิภาพตามแนวทางของหลักพุทธธรรมอย่างเป็นระบบ เพื่อประโยชน์สูงสุดต่อการการพัฒนาคนและสังคม[๖]

ดังนั้น การพัฒนาภาวะผู้นำ เพื่อขับเคลื่อนพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรที่มีประสิทธิภาพสูง จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่เพิ่มขึ้นจากเดิมที่เน้นหนักและให้ความสำคัญเฉพาะการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะแต่ขาดการนำหลักธรรมเข้ามาเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาจิตใจ (Attribute) และเพื่อให้การพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักธรรมเกิดผลกระทบที่เป็นรูปธรรมทั้งเรื่องการเป็นผู้นำที่ดี ผู้นำที่มุ่งมั่นสู่ความสำเร็จและเป็นผู้นำที่สามารถโน้มน้าวใจคนให้ปฏิบัติตามได้อย่างแท้จริง โดยเลือกหลักพุทธธรรมธรรมสัปปุริสธรรม ๗ คือ ธัมมัญญุตา (รู้จักเหตุ), ตถัญญุตา (รู้จักผล), อัตตัญญุตา (รู้จักตน), มัตตัญญุตา (รู้จักประมาณ), กาลัญญุตา (รู้จักเวลา), ปริสัญญุตา (รู้จักชุมชน), ปุคลปโรปรัญญุตา (รู้จักบุคคล) , หลักพุทธธรรมพรหมวิหาร ๔ คือ เมตตา (ความรัก), กรุณา (ความสงสาร), มุทิตา (ความพลอยยินดี), อุเบกขา (ความมีน้ำใจเป็นกลาง), และ หลักพุทธธรรมสังคหวัตถุ ๔ คือ ทาน การให้สิ่งของ และให้ความช่วยเหลือ, ปิยวาจา การพูด การแสดงออกด้วยความจริงใจ, อัตถจริยา การทำประโยชน์ เรื่องงาน เรื่องส่วนตัว ด้วยความเต็มใจ, สมานัตตตา การวางตนเหมาะสม ถูกกาลเทศะ และปฏิบัติไปตามความเที่ยงธรรม และหลักพุทธธรรมอิทธิบาท ๔ คือ ฉันทะ (ความพอใจ), วิริยะ (ความเพียร), จิตตะ (ความคิด), วิมังสา (ความไตร่ตรอง) ภาวะผู้นำตามทฤษฎีเชิงสถานการณ์ และผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อองค์การที่มีประสิทธิภาพสูงเข้ามาบูรณาการในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เพื่อนำองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยไปปรับใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการนำองค์กรขึ้นเป็นองค์การประสิทธิภาพสูงได้อย่างสมบูรณ์และยั่งยืน

---

[๔] ข.ชา.๒๗/๖๓๔-๖๓๗/๑๔๙.

[๕] พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ ปยุตฺโต), **ภาวะผู้นำ,** (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์บริษัทตถาตาพับลิเคชั่น จำกัด, ๒๕๕๐), หน้า ๒.

[๖] พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), **ภาวะผู้นำ: ความสำคัญต่อการพัฒนาคน พัฒนาประเทศ.** (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ธรรมดา ๒๕๔๖), หน้า ๓๑ – ๓๒.

๑.๒ ปัญหาที่ต้องการทราบ

๑.๒.๑ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร มีอะไรบ้าง

๑.๒.๒ การบูรณาการหลักพุทธธรรมที่เหมาะสมเพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร มีอะไรบ้าง

๑.๒.๓ การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร เป็นอย่างไร

๑.๓ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑.๒.๑ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร

๑.๒.๒ เพื่อศึกษาการบูรณาการหลักพุทธธรรมที่เหมาะสมเพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของ กรุงเทพมหานคร

๑.๒.๓ เพื่อนำเสนอรูปแบบการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร

๑.๔ ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการศึกษา เรื่อง การบูรณาการพัฒนาหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร ดังนี้

๑.๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้กำหนดเนื้อหาของการวิจัย ซึ่งได้ศึกษาการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงการวิเคราะห์เอกสาร (Documentary Analysis) ประกอบด้วย แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดั้งนี้

๑.๔.๑.๑ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

- ผู้นำแบบบงการ (Directive leadership)
- ผู้นำแบบให้การสนับสนุน (Supportive leadership)
- ผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม (Participative leadership)
- ผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ (Achievement-oriented leadership)

๑.๔.๑.๒ หลักพุทธธรรมที่สอดคล้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำ การพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรมมีหลักธรรมที่สอดคล้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำที่สำคัญ ดังนี้

การพัฒนาตน สอดคล้องกับ หลักธรรมพรหมวิหาร ๔ ได้แก่ เมตตา ความรักใคร่ปรารถนาดี มีไมตรี , กรุณา ความสงสาร คิดช่วยเหลือ , มุทิตา ความเบิกบานพลอยยินดี , อุเบกขา ความวางใจเป็นกลาง

การพัฒนาคน สอดคล้องกับ หลักพุทธธรรมสังคหะวัตถุ ๔

การพัฒนางาน สอดคล้องกับ หลักพุทธธรรมสัปปุริสธรรม ๗

การพัฒนาองค์กร สอดคล้องกับ หลักพุทธธรรมอิทธิบาท ๔

๑.๔.๒ ขอบเขตด้านตัวแปร

ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ การพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรมทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร ดังนี้

๑.๔.๒.๑ ตัวแปรเชิงปริมาณ ได้แก่ การพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรมทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร

๑.๔.๒.๒ ตัวแปรเชิงคุณภาพ ได้แก่ หลักพุทธธรรมที่สอดคล้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร

๑.๔.๓ ขอบเขตด้านประชากรและ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์ ทั้งสิ้น จำนวน ๒๑ ท่าน โดยแบ่งเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

๑.๔.๓.๑ กลุ่มผู้ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องโดยตรงกับผู้บริหารของ กรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)[๗] จำนวน ๙ คน

๑.๔.๓.๒ กลุ่มผู้ที่มีความสัมพันธ์ด้านการบริหารอง และภาวะผู้นำ หรือ ผู้ที่เป็นนักวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา หรือผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านองค์กรและภาวะผู้นำ จำนวน ๑๐ คน

๑.๔.๓.๓ ผู้ทรงคุณวุฒิทางพระพุทธศาสนา ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดใช้เป็นแหล่งข้อมูลโดยวิธีการสัมภาษณ์ มีจำนวน ๒ คน โดยได้จากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

๑.๔.๓.๔ ทำการประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรมทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร โดยการแจกแบบสอบถามสมาชิกในหน่วยงาน และพนักงานเจ้าหน้าที่สำนักงานเขต ของกรุงเทพมหานคร ได้แก่พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษาวิจัยทั้งหมด ๕๐ เขต และมีจำนวนประชากรทั้งหมด ๖,๙๒๗ คน หากแต่ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการศึกษาพื้นที่ไว้ ๙ เขต ซึ่งประกอบด้วย เขตพระนคร, เขตปทุมวัน, เขตจตุจักร, เขตหนองจอก, เขตบางกอกน้อย, เขตบางขุนเทียน, เขตสายไหม, เขตวังทองหลาง และ เขตคันนายาว[๘]

๑.๔.๔ ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษาวิจัยกำหนดขอบเขตการศึกษาพื้นที่ไว้ ๙ เขต ดังนี้ คือ เขตพระนคร, เขตปทุมวัน, เขตจตุจักร, เขตหนองจอก, เขตบางกอกน้อย, เขตบางขุนเทียน, เขตสายไหม, เขตวังทองหลาง และเขตคันนายาว รวม ๓๗๘ คน

๑.๔.๕ ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยนี้ใช้ระยะเวลาในการศึกษาระหว่างเดือน พฤษภาคม ๒๕๕๙ ถึงเดือน กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ รวมเป็นระยะเวลา ๑๐ เดือน

---

[๗]สุรพล พรมกุล, **ระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐศาสตร์**, (กรุงเทพมหานคร : โอ.เอส.พริ้นติ้ง เฮ้าส์, ๒๕๕๔), หน้า ๘๒.

[๘]ข้อมูลข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ อ้างอิงจากระบบ MIS ๒ เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๘.

๑.๕ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

๑.๕.๑ การบูรณาการ หมายถึง การเชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์ทุกชนิดที่บรรจุอยู่ในแผนของหลักสูตรเป็นการเชื่อมโยงในแนวนอน ระหว่างหัวข้อ และเนื้อหาสาขาวิชาต่างๆที่เป็นความรู้ ทั้ง ๓ ด้าน ได้แก่ พุทธิพิสัย ทักษะพิสัย และจิตพิสัย มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องมาผสมผสานเข้าด้วยกัน

๑.๕.๒ พุทธธรรม หมายถึง หลักธรรมคำสอนขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า ซึ่งประกอบด้วย

๑) **หลักพุทธธรรมพรหมวิหาร ๔** หมายถึง ธรรมของพรหมหรือของท่านผู้เป็นใหญ่ พรหมวิหารเป็นหลักธรรมสำหรับทุกคน เป็นหลักธรรมประจำใจที่จะช่วยให้เราดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างประเสริฐและบริสุทธิ์ หลักธรรมนี้ ประกอบด้วย

- เมตตา หมายถึง ความรักใคร่ปรารถนาดี มีไมตรี
- กรุณา หมายถึง ความสงสาร คิดช่วยเหลือ
- มุทิตา หมายถึง ความเบิกบานพลอยยินดี
- อุเบกขา หมายถึง ความวางใจเป็นกลาง

๒) **หลักพุทธธรรมสังคหวัตถุ ๔** หมายถึง หลักธรรมที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจของผู้อื่น ผูกไมตรี เอื้อเฟื้อ เกื้อกูล หรือเป็นหลักการสงเคราะห์ซึ่งกันและกัน มีอยู่ ๔ ประการ ประกอบด้วย

- ทาน หมายถึง การให้สิ่งของ และให้ความช่วยเหลือ
- ปิยวาจา หมายถึง การพูด การแสดงออกด้วยความจริงใจ
- อัตถจริยา หมายถึง การทำประโยชน์ เรื่องงาน เรื่องส่วนตัวด้วยความเต็มใจ
- สมานัตตตา หมายถึง การวางตนเหมาะสม ถูกกาลเทศะ

๓) **หลักพุทธธรรสัปปุริสธรรม** หมายถึง ธรรมของสัตบุรุษ ธรรมที่ทำให้เป็นสัตบุรุษ เป็นคุณสมบัติของคนดี ๗ ประการ ประกอบด้วย

- ธัมมัญญุตา หมายถึง การรู้เหตุ
- อัตถัญญุตา หมายถึง การรู้ผล
- อัตตัญญุตา หมายถึง การรู้ตน
- มัตตัญญุตา หมายถึง การรู้ประมาณ
- กาลัญญุตา หมายถึง การรู้เวลา
- ปริสัญญูตา หมายถึง การรู้ชุมชน
- ปุคคลปโรปรัญญุตา หมายถึง รู้บุคคล รู้ประเภท

๔) **หลักพุทธธรรมอิทธบาท ๔** หมายถึง คุณธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จแห่งผลที่มุ่งหมาย ซึ่งเป็นหลักธรรมที่เหมาะสมแก่ความเป็นผู้นำหรือนักปกครอง ผู้ปรารถนาความสำเร็จในการทำงาน มี ๔ ประการ ประกอบด้วย

- ฉันทะ หมายถึง ความพอใจ
- วิริยะ หมายถึง ความเพียร
- จิตตะ หมายถึง ความคิด

- วิมังสา หมายถึง ความไตร่ตรอง หรือทดลอง

๑.๕.๓ การพัฒนา หมายถึง กระบวนการสร้างบุคคล องค์กร และสภาพแวดล้อมให้ดีขึ้น

๑.๕.๔ ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำใช้ศิลปะ ความสามารถ อิทธิพลและวิธีการที่ก่อให้เกิดการกระทำกิจกรรมหรือการปฏิบัติงานของผู้ตามเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป็นพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกในรูปแบบของกระบวนการความสามารถหรือกิจกรรมซึ่งก่อให้เกิดอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลอื่น

๑.**๕.๕ ผู้บริหาร** หมายถึง ผู้ที่มีตำแหน่งเป็นหัวหน้าหรือผู้มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบตามที่กฎหมายกำหนด และผู้บริหารยังแบ่งออกเป็น ๓ ระดับ ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูง, ผู้บริหารระดับกลาง และ ผู้บริหารระดับล่าง เช่น ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร รองผู้ว่าฯปลัดกรุงเทพมหานคร และสภากรุงเทพมหานคร

๑.๖ สมมติฐานในการวิจัย

จากวัตถุประสงค์ ข้อ ๒.๑ จึงต้องตั้งสมมติฐาน ดังนี้

๑.๖.๑ ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างตามปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน

๑.๖.๒ ปัจจัยทางด้านหลักพุทธธรรมมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำแบบต่างๆ

๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

๑.๗.๑ ทำให้รู้และเข้าใจถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของ กรุงเทพมหานคร

๑.๗.๒ทำให้ได้เรียนรู้การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของ กรุงเทพมหานคร

๑.๗.๓ ทำให้ได้รูปแบบการบูรณาการเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร

๑.๗.๔ ผลการวิจัยสามารถนำไปเสนอหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปส่งเสริมการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรมทางการบริหารของ กรุงเทพมหานคร

บทที่ ๒
เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษา เรื่อง “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร” ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำ แนวคิดเกี่ยวกับการบูรณาการหลักพุทธธรรมทางการบริหาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

๒.๑ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบูรณาการ
๒.๒ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับหลักพุทธธรรมเพื่อภาวะผู้นำ
๒.๓ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
๒.๔ ข้อมูลพื้นที่เกี่ยวกับการทำวิจัย
๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
๒.๖ กรอบแนวคิดการวิจัย

๒.๑ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบูรณาการ

๒.๑.๑ ความหมายของการบูรณการ

“บูรณาการ” มีรากศัพท์จากภาษาลาตินว่า “Integrant” หมายถึง การทำให้รวมกันได้ทั้งหมดไม่มีส่วนใดขาดหายไปและมาจากคำในภาษาอังกฤษว่า “Integration” หมายถึง การทำสิ่งที่บกพร่องให้สมบูรณ์โดยการเพิ่มเติมส่วนที่ยังขาดอยู่เข้าไป (แปลมาจาก Oxford Dictionary) หรือการนำส่วนประกอบย่อยตั้งแต่สองสิ่งขึ้นไปมารวมกันเพื่อทำให้เป็นส่วนหนึ่งของส่วนทั้งหมดที่ใหญ่กว่า (แปลมาจาก World English Dictionary)

ดังนั้นอาจสรุปได้ว่า “บูรณาการ” นั้น คือ การทำให้สมบูรณ์ หรือการทำให้หน่วยย่อยๆ ที่สัมพันธ์ ซึ่งอาศัยกันอยู่เข้ามาร่วมทำหน้าที่อย่างประสานกลมกลืนเป็นองค์รวม และการบูรณาการนั้นได้มีผู้ที่ให้ความหมายมากมายหลายหลาก ดังนั้นเราจึงได้แยกจำแนกความหมายของคำว่าบูรณาการ

“การบูรณาการ” การนำสิ่งหนึ่งเข้ารวมกับอีกสิ่งหนึ่งเพื่อทำให้สิ่งเดิมเพิ่มพูน สมบูรณ์ยิ่งขึ้น เอื้อประโยชน์ต่อกัน รวมทั้งการเชื่อมโยงสิ่งหนึ่งหรือหลายสิ่งเข้าเป็นส่วนประกอบของอีกสิ่งหนึ่งเพื่อให้สิ่งนั้นเกิดความสมบูรณ์ขึ้นและได้รวบรวมคำอื่นๆ ที่มีความหมายเช่นเดียวกับการ บูรณาการตามพจนานุกรมในภาษาไทยได้แก่ การเชื่อมโยงหมายถึง การทำให้เป็นเนื้อเดียวกันการผนวกหมายถึง การเพิ่มเข้า การประสาน หมายถึง การทำให้เข้ากันได้ การร่วมกัน หมายถึง การนำสิ่งสองสิ่งขึ้นไปมาบวกกัน หรือรวมกัน การเติมเต็ม หมายถึง การเพิ่มสิ่งที่ยังบกพร่อง หรือยังขาดอยู่ให้สมบูรณ์,[๑] “การบูรณาการ” การนำสิ่งที่เกี่ยวข้อง สัมพันธ์กันมาจัดรวมกันอย่างประสมกลมกลืน สรุปว่า การบูรณาการ หมายถึง การรวบรวม การเพิ่ม การตัด การเชื่อมโยง การประสาน ระหว่างสิ่งหนึ่งหรือหลายสิ่งเข้ามารวมกันให้เป็นนวัตกรรมที่มีความสอดคล้องกับความต้องการและสภาพชีวิต

---

[๑]เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์**, การคิดเชิงบูรณาการ**, (กรุงเทพมหานคร : ซัคเซสมีเดีย, ๒๕๔๖), หน้า ๔–๘.

จริง มีความสมดุล สมบูรณ์และครบถ้วน,[๒] “การบูรณาการ” เป็นกระบวนการที่อยากให้เกิดความสัมพันธ์แบบองคาพยพแบบองค์รวม ให้ส่วนต่างๆ รวมกันเป็นหนึ่ง ประสานสัมพันธ์อย่างเป็นเอกภาพ ทำให้เกิดความสมบูรณ์ จึงเป็นการนำส่วนต่างๆ มารวมกัน แต่ไม่ใช่รวมแบบกลไก แบบเครื่องจักร แต่แบบมีชีวิต แบบองคาพยพ มักใช้คำว่า “ผนึกพลัง” (Synergy) เพื่ออธิบายการรวมกันเข้าในลักษณะนี้ ถ้ามีการประสานงานกันอย่างกลมกลืนก็จะเกิดพลังทวีคูณ[๓]

“การบูรณาการ” ก็เป็นอีกคำหนึ่งที่ถูกนำมาใช้กันทางการบริหารกันแพร่หลาย ตั้งแต่ผู้นำรัฐบาลชุดก่อนได้มีแนวนโยบายปรับรูปแบบการปฏิบัติงานของผู้บริหารราชการ โดยเฉพาะผู้ว่าราชการจังหวัดให้มีลักษณะของ “การบูรณาการ” มากขึ้น โดยให้ยึดแนวทางการปฏิบัติงานในลักษณะของ CEO (Chief Executive Officer) ซึ่งภาคเอกชนเค้าทำกันอยู่ เพราะมองว่าเป็นการปฏิบัติงานที่ผู้นำองค์กร จะต้องเป็นได้มากกว่า “ผู้ออกคำสั่ง” หรือ “ผู้บังคับบัญชาสูงสุด” เรียกกลุ่มผู้ว่าราชการที่ปรับรูปแบบการปฏิบัติงานว่า “ผู้ว่าฯ CEO” ฉะนั้น การนำคำ “บูรณาการ” ไปใช้นั้นมีหลากหลายลักษณะ ซึ่งก็แล้วแต่การตีความให้เหมาะสมกับการใช้งาน แต่โดยรวมแล้วมีจุดร่วมกันคือ “การบูรณาการ” เป็นการผสมผสานทรัพยากรที่มีอยู่นำมาบริหารจัดการร่วมกันเพื่อให้เกิดการพัฒนาหรือทำให้ดีขึ้น คุณลักษณะของผู้บริหารแบบบูรณาการ จึงต้องมีทั้งศาสตร์ คือ ความรู้ ภูมิปัญญา ความชำนาญ และมีศิลป์คือความสามารถในการประสานความสัมพันธ์ของคนและทรัพยากรในหน่วยงานอย่างเหมาะสม ให้สามารถปฏิบัติงานไปได้ด้วยความราบรื่นมีประสิทธิภาพ (efficiency) และเกิดประสิทธิผล (effective),[๔] บูรณาการ คือ “การเชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์ทุกชนิด ที่บรรจุอยู่ในแผนของหลักสูตร เป็นการเชื่อมโยงแนวนอนระหว่างหัวข้อและเนื้อหาต่าง ๆ ที่เป็นความรู้ทั้ง ๓ ด้าน ได้แก่ พุทธิพิสัย ทักษะพิสัย และ จิตพิสัย การบูรณาการ ทำให้ผู้เรียนได้รับความรู้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และรู้ในเรื่องนั้นอย่างลึกซึ้ง การบูรณาการความรู้เป็นสิ่งจำเป็นโดยเฉพาะในยุคที่มีความรู้ข้อมูลข่าวสารมากจึงเกิดเป็นหลักสูตรที่เรียกว่าหลักสูตรบูรณการ (Integrated curricula) ซึ่งพยายามสร้างหัวเรื่อง (Themes) ในโปรแกรมวิชาโดยนำความคิดหลักในวิชามาสัมพันธ์กัน และสัมพันธ์กับวิชาอื่นด้วย”,[๕] บูรณาการ หมายถึงการนำเอาศาสตร์สาขาวิชาต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันมาผสมผสานเข้าด้วยกัน เพื่อประโยชน์ในการจัดหลักสูตรแบบบูรณาการ (Integrated Curriculum) คือ หลักสูตรที่นำเอาเนื้อหาของวิชาต่าง ๆ มาหลอมรวมเข้าด้วยกัน ทำให้เอกลักษณ์ของแต่ละรายวิชาหมดไป เช่นเดียวกันการเรียนการสอนที่ดำเนินการด้วยวิธีบูรณาการเรา เรียกว่า การจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ (Integrated Instruction) คือ เน้นที่องค์รวมของเนื้อหามากกว่าองค์ความรู้ของแต่ละรายวิชา และ

---

[๒]สำลี รักสุทธี และคณะ, **คู่มือการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ตามเกณฑ์ใหม่ของ** ก.ค.(กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์เพิ่มทรัพย์การพิมพ์, ๒๕๔๖), หน้า ๒๖.

[๓]เสรี พงศ์พิศ, **บูรณาการคืออะไร**, หนังสือพิมพ์สยามรัฐรายวัน , ฉบับวันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๕.

[๔]จุรีวัลย์ ภักดีวุฒิ, **บูรณาการคืออะไร**, (ออนไลน์), แหล่งที่มา https://www.gotoknow.org/posts/74693 [๑๐ ตุลาคม ๒๕๕๗].

[๕]ชนาธิป พรกุล, **CAFS : A student – Centered Instructional Model**. (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , ๒๕๔๓) , หน้า ๘๗.

เน้นที่การเรียนของผู้เรียนเป็นสำคัญยิ่งกว่าการบอกเนื้อหาของครู,[๖] คำว่า บูรณาการ คือ การนำศาสตร์ต่างๆ มาผสมผสานกันเพื่อประโยชน์อย่างใดอย่างหนึ่ง[๗]

ตารางที่ ๒.๑ แสดงตารางสังเคราะห์ความหมายของการบูรณาการ

นักวิชาการ	แนวคิดหลัก
เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, (๒๕๔๖, หน้า ๔ – ๘.)	การนำสิ่งหนึ่งเข้ารวมกับอีกสิ่งหนึ่งเพื่อทำให้สิ่งเดิมเพิ่มพูน สมบูรณ์ยิ่งขึ้น เอื้อประโยชน์ต่อกัน
สำลี รักสุทธี และคณะ (๒๕๔๖, หน้า ๒๖.)	การรวบรวม การเพิ่ม การตัด การเชื่อมโยง การประสาน
เสรี พงศ์พิศ, (๒๕๕๕)	กระบวนการที่อยากให้เกิดความสัมพันธ์แบบองคาพยพแบบองค์รวม
จุรีวัลย์ ภักดีวุฒิ	การผสมผสานทรัพยากรที่อยู่นำมาบริหารจัดการร่วมกันเพื่อให้เกิดการพัฒนา
ชนาธิป พรกุล, (๒๕๔๓, หน้า ๘๗)	การเชื่อโยงความรู้ และประสบการณ์ทุกชนิด ที่บรรจุอยู่ในแผนของหลักสูตร เป็นการเชื่อมโยงแนวนอนระหว่างหัวข้อและเนื้อหาต่างๆที่เป็นความรู้ทั้ง ๓ ด้าน ได้แก่ พุทธิพิสัย ทักษะพิสัย และจิตพิสัย
สุวิทย์ มูลคำ และคณะ, (๒๕๔๓ หน้า ๑๓๒)	การนำเอาศาสตร์สาขาวิชาต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันมาผสมผสานเข้าด้วยกัน เพื่อประโยชน์ในการจัดหลักสูตรแบบบูรณาการ (Integrated Curriculum)
วัฒนา ระงับทุกข์, (๒๕๔๒ หน้า ๙๖)	การนำศาสตร์ต่างๆ มาผสมผสานกันเพื่อประโยชน์อย่างใดอย่างหนึ่ง

สรุปได้ว่า การบูรณาการ เป็นการนำสิ่งหนึ่งเข้าร่วมกับอีกสิ่งหนึ่งเพื่อให้สิ่งเดิมเพิ่มพูน สมบูรณ์ยิ่งขึ้น และเป็นการเชื่อมโยงความรู้ การนำศาสตร์ต่าง ๆ และประสบการณ์ทุกชนิด ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันมาผสมผสานเข้าด้วยกัน เพื่อประโยชน์ในการนำมาบริหารจัดการร่วมกันให้เกิดการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการรวบรวม การเพิ่ม การตัด การประสาน ให้สมบูรณ์และเอื้อประโยชน์ต่อกันยิ่งขึ้น

๒.๑.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการบูรณาการ

แนวคิดเชิงบูรณาการ (Integrative approach) เป็นแนวคิดการวิจัยที่มุ่งเน้นการบูรณาการ กรอบแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำที่มีการประสมประสานคุณลักษณะต่างๆ เข้าด้วยกัน เพื่อให้ทันต่อกระแสความเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว การวิจัยภาวะผู้นำตามแนวคิดเชิงบูรณาการจึงประกอบด้วย กรอบแนวคิด (Conceptual framework) ในลักษณะการบูรณาการด้าน

---

[๖]สุวิทย์ มูลคำและคณะ, **Child center : Storyline method : การบูรณาการหลักสูตรและการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง,** (กรุงเทพมหานคร : ที.พี.พริ้น จำกัด, ๒๕๔๒), หน้า ๑๓๒.

[๗]วัฒนา ระงับทุกข์, **แผนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง**, (กรุงเทพมหานคร : แอลทีเพรสจำกัด, ๒๕๔๒), หน้า ๙๖.

คุณลักษณะ (Traits) พฤติกรรม (Behavior) อำนาจและอิทธิพล (Power and Influent) และสถานการณ์ (Situational)[๕]

๒.๑.๒.๑ กลุ่มนักวิชาการด้านพุทธศาสนา

สำหรับทางพระพุทธศาสนาก็มีความพยายามที่จะใช้หลักพุทธธรรมมาอธิบายให้เข้ากับวิชาการสมัยมากขึ้นโดยที่พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) ได้ให้คำนิยามคำว่า “บูรณาการ” (Integration) ค่อนข้างจะสอดรับกับราชบัญฑิตยสถานว่า “หมายถึง การนำสิ่งที่แยกกันมารวมเข้าเป็นอันเดียวกันจนเกิดองค์รวม (The whole) โดยท่านได้ยกประเด็นพระพุทธศาสนากับวิทยาศาสตร์มาอธิบายเพิ่มเติมว่า “ถ้าศรัทธาในพระพุทธศาสนากับปัญญาในทางวิทยาศาสตร์เป็นไปในทางเดียวกันคือส่งเสริมสนับสนุนซึ่งกันและกันก็จะก่อให้เกิดองค์รวมที่สมบูรณ์ องค์รวมนี้แหละคือบูรณาการ และเนื่องจากวิทยาศาสตร์ครอบคลุมไปถึงศาสตร์สมัยใหม่ ที่อาศัยวิธีการทางวิทยาศาสตร์สร้างระบบความรู้ขึ้นมา เช่น ครุศาสตร์ มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ เราจึงสามารถบูรณาการพระพุทธศาสนาเข้ากับศาสตร์สมัยใหม่ด้วย ซึ่งการบูรณาการพระพุทธศาสนากับวิทยาการหรือศาสตร์สมัยใหม่ว่าวิธีการการศึกษาแบบบูรณาการพระพุทธศาสนากับศาสตร์สมัยใหม่จึงทำได้ ๒ วิธี คือ

วิธีที่ ๑ พุทธวิทยา (Buddhology) หมายถึง การปรับศาสตร์เข้าหาพระพุทธศาสนา คือ ใช้พระพุทธศาสนาเป็นตัวตั้ง และนำศาสตร์สมัยใหม่มาอธิบายเสริมพระพุทธศาสนา วิธีนี้ใช้องค์ความรู้ในความรู้ในศาสตร์สมัยใหม่มาอธิบายสนับสนุนพระพุทธศาสนาให้ดูทันสมัยและมีเหตุผลเป็นที่ยอมรับได้ง่ายขึ้น

วิธีที่ ๒ ธรรมวิทยา (Dhammology) หมายถึง การปรับพระพุทธศาสนาเข้าหาศาสตร์ คือ ใช้ศาสตร์สมัยใหม่เป็นตัวตั้ง และนำหลักศีลธรรมในพระพุทธศาสนาเพิ่มเติมเข้าไปในเนื้อหาของศาสตร์สมัยใหม่ ทั้งนี้ เพราะศาสตร์สมัยใหม่มุ่งแสวงหาความจริงโดยไม่สนใจเรื่องศีลธรรมการนำหลักศีลธรรมในพระพุทธศาสนาเติมเต็มให้กับศาสตร์เหล่านั้น ย่อมจะช่วยให้เกิดองค์รวมที่สมบูรณ์

นอกจากนี้ยังหมายรวมไปด้วยวิธีบูรณาการแบบนี้จึงเป็นการศึกษาแบบธรรมประยุกต์ ซึ่งหมายถึง การปรับใช้ธรรมให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ โดยอาศัยศาสตร์สมัยใหม่เป็นสะพาน วิธีการนอกจากจะทำให้ธรรมอกาลิโกคือไม่ล้าสมัย เพราะสามารถปรับเข้ากับวิถีแห่งชีวิตของทุกคนทุกยุคทุกสมัย แล้วยังจะเป็นการช่วยนำศีลธรรมกลับมาสู่โลกนี้อีกด้วย “ธรรมประยุกต์จะทำให้เกิดประโยชน์แก่ชีวิต เนื่องจากธรรมเกี่ยวข้องกับทุกกิจกรรมของชีวิต ธรรมจึงไม่ใช่เรื่องไกลตัวแต่อย่างใด ผู้นำธรรมไปประยุกต์ใช้ในชีวิตอย่างสม่ำเสมอย่อมเห็นคุณค่าของพระพุทธศาสนาประโยชน์นั่นแหละจะทำให้รักษาพระพุทธศาสนาอยู่กับสังคมตลอดไป พระพุทธศาสนาจะอยู่รอดในสังคมใดก็ต้องปรับตัวให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงในสังคมนั้น ในทำนองเดียวกัน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยจะอยู่รอดในสังคมโลกด้วยการปรับตัวให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของโลกด้วยการสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการด้านพระพุทธศาสนา ความเป็นเลิศนี้จะเกิดไม่ได้ ถ้าไม่มีการบูรณาการพระพุทธศาสนากับศาสตร์สมัยใหม่ การดำเนินการในลักษณะนี้ย่อมถือว่าสอดรับกับปรัชญา

---

[๕]ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรวิทย์ จินดาพล, **เอกสารประกอบการบรรยายภาวะผู้นำ การสร้างทีมงานและการนำทีม.** (ออนไลน์) แหล่งที่มา : https://www.gotoknow.org/posts/382933#0 [๔ กันยายน ๒๕๕๖].

มหาวิทยาลัยที่ว่า จัดการศึกษาพระพุทธศาสนาบูรณาการกับศาสตร์สมัยใหม่ พัฒนาจิตใจและสังคม”[๙]

๒.๑.๒.๒ กลุ่มนักวิชาการตะวันตก

วิธีคิดแบบบูรณาการที่น่าสนใจประกอบด้วย ๓ ขั้นตอนคือ

ขั้นที่ ๑ ถอดกรอบ เพื่อที่จะให้หลุดจากกับดักทางความคิดทางวัฒนธรรมทางความรู้ทางประสบการณ์ เป็นต้น

ขั้นที่ ๒ ขยายกรอบ โดยอาศัยฐานแนวคิดในเรื่ององค์รวม สหวิทยาการคิดโดยวิธีอุปนัย การมอบประสานขั้วตรงข้ามและมอบแบบทุกฝ่ายชนะ

ขั้นที่ ๓ คุมกรอบ ซึ่งเป็นขั้นกลับมาบูรณาการอีกครั้ง[๑๐]

การบูรณาการทั้ง ๓ ขั้นเป็นการนำศาสตร์หรือความรู้วิชาต่าง ๆ ที่สัมพันธ์กันนำมาเข้าด้วยกันหรือผสมผสานได้อย่างกลมกลืน เพื่อนำมาจัดเป็นการเรียนการสอนภายใต้หัวข้อเดียวกัน เชื่อมโยงกันเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยมีการเน้นองค์รวมของเนื้อหามากกว่าองค์ความรู้ของแต่ละรายวิชา และเน้นการสร้างความรู้ของผู้เรียนที่มากกว่า การให้เนื้อหาโดยครูเป็นผู้กำหนดซึ่งลักษณะที่สำคัญของการสอนแบบบูรณาการ ได้แก่

๑. เป็นการบูรณาการระหว่างความรู้ กระบวนการ และการปฏิบัติ

๒. เป็นการบูรณาการระหว่างวิชาได้อย่างกลมกลืน

๓. เป็นการบูรณาการระหว่างสิ่งที่เรียนกับชีวิตจริง

๔. เป็นการบูรณาการเพื่อจัดความซ้ำซ้อนของเนื้อหาต่างๆ

๕. เป็นการบูรณาการให้เกิดความสัมพันธ์กันระหว่างความคิดรวบยอดของวิชาต่าง ๆ เพื่อทำให้เกิดการเรียนรู้ที่มีความหมาย[๑๑]

กล่าวได้ว่า กรอบการบูรณาการจะมอบไปที่องค์ความรู้ในหลายๆ ศาสตร์ที่ถูกนำมาผนวก ผสมผสานให้เข้าด้วยกันเพื่อการพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นในสิ่งนั้น ๆ ซึ่งมีทั้งกรอบ องค์ความรู้ กระบวนการ การปฏิบัติงาน การจัดการหลักสูตรการดำเนินชีวิต เป็นต้น แต่สำหรับทางด้านอาจารย์สิริพัชร์ เจษฎาวิโรจน์ บ่งบอกถึงลักษณะการบูรณาการที่มุ่งไปสู่การเรียนรู้ทางวิชาการในทุกขั้นตอนแต่สุดท้ายก็สามารถนำมาผสมผสานกันอย่างลงตัวมากที่สุดจะมี ๖ ลักษณะ ได้แก่

๑. การบูรณาการเชิงเนื้อหาสาระ เป็นการผสมผสานเชื่อมโยงเนื้อหาสาระในลักษณะการหลอมรวมกันโดยการตั้งเป็นหน่วย (Unit) หรือหัวเรื่อง (Theme)

๒. การบูรณาการเชิงวิธีการ เป็นการผสมผสานวิธีการสอนแบบต่างๆ เข้าในการสอนโดยการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลายวิธี การสนทนา การอภิปราย การใช้คำถาม การบรรยาย การค้นคว้าและการทำงานกลุ่ม การไปศึกษานอกห้องเรียนและการนำเสนอข้อมูลเป็นต้น

---

[๙]พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต),**วิธีบูรณาการพระพุทธศาสนากับศาสตร์สมัยใหม่**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓), หน้า ๔๙ , ๕๙.

[๑๐]เกรียงศักดิ์ เจริญวงค์ศักดิ์, **การจัดการเครือข่าย : กลยุทธ์สำคัญสู่ความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษา**, (กรุงเทพมหานคร : ซัคเซสมีเดีย, ๒๕๔๓), หน้า ๑๓.

[๑๑]ภาศกร พันธุ์รอด, **บูรณาการ**, (ออนไลน์) , แหล่งที่มา : http://202.44.34.144/kmit/knowledge_detail.php?IDKM=334 [๑๐ ตุลาคม ๒๕๕๗].

๓. การบูรณาการความรู้กับกระบวนการเรียนรู้ โดยออกแบบการเรียนรู้ให้มีทั้งการให้ความรู้และกระบวนการไปพร้อมๆ กัน เช่น กระบวนการแสวงหาความรู้ กระบวนการแก้ปัญหา และกระบวนการการสร้างความคิดรวบยอดเป็นต้น

๔. การบูรณาการความรู้ ความคิด กับคุณธรรม โดยเน้นทั้งพุทธิพิสัยและจิตพิสัยเป็นการเรียนที่สอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมไปพร้อมๆ กัน เพื่อที่นักเรียนจะได้เป็น “ผู้มีความรู้คู่คุณธรรม”

๕. การบูรณาการความรู้กับการปฏิบัติ เน้นการปฏิบัติจริง ควบคู่ไปพร้อมๆ กับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

๖. การบูรณาการความรู้ในโรงเรียนกับชีวิตจริงของนักเรียน พยายามให้เด็กได้เรียนรู้เนื้อหาที่สัมพันธ์กับชีวิตจริงของนักเรียน เพื่อให้นักเรียนได้เห็นคุณค่าและความหมายในสิ่งที่เรียน[๑๒]

กล่าวได้ว่า คำว่า “บูรณาการ” เป็นศัพท์บัญญัติทางการศึกษา เดิมใช้คำว่า “บูรณาการรวมหน่วย” เป็นคำบัญญัติให้ตรงกับคำว่า “Integration” ซึ่งส่วนใหญ่จะมอบไปในส่วนของการศึกษาโดยมาก จะเห็นได้จากการจัดการหลักสูตรที่ถูกผนวกนำมาผสานเพื่อให้เกิดรูปแบบการบูรณาการกับการเรียนการสอนนักเรียนซึ่งก็ไม่แตกต่างไปจากการบูรณาการตามแนวพระพุทธศาสนาที่อาศัยศาสตร์สมัยใหม่ที่ผนวกผสานกับหลักพุทธธรรมเพื่อนำไปอธิบายปรากฏการณ์ทางสังคมและนำไปปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ในเชิงการดำเนินชีวิตอย่างปกติสุขของมนุษย์ ถึงแม้ว่าจะมีลักษณะเฉพาะในการบูรณาการแต่การสร้างองค์ความรู้ให้สามารถร่วมเดินทางไปได้แบบองคาพยพในหลายๆ ส่วนก็จะเป็นการพัฒนาสังคมไปโดยอัตโนมัติที่เน้นในเชิงขององค์ความรู้แบบสหวิชาการ

ตารางที่ ๒.๒ แสดงตารางสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับการบูรณาการ

นักวิชาการ	แนวคิดหลัก
ผู้ช่วยศาตราจารย์ ดร. วรวิทย์ จินดาพล (ออนไลน์)	เป็นแนวคิดการวิจัยที่มุ่งเน้นการบูรณาการกรอบแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำที่มีการประสมประสานคุณลักษณะต่างๆ เข้าด้วยกันเพื่อให้ทันต่อกระแสความเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว
ภาศกร พันธุ์รอด, (ออนไลน์)	แนวคิดการบูรณการ ได้แก่ การนำศาสตร์หรือความรู้วิชาต่างๆ ที่สัมพันธ์กันนำมาเข้าด้วยกันหรือผสมผสานได้อย่างกลมกลืน
สิริพัชร์ เจษฎาวิโรจน์, (ออนไลน์)	๑. การบูรณาการเชิงเนื้อหาสาระ ๒. การบูรณาการเชิงวิธีการ ๓. การบูรณาการความรู้กับกระบวนการเรียนรู้ ๔. การบูรณาการความรู้ ความคิด กับคุณธรรม การบูรณาการ

[๑๒]สิริพัชร์ เจษฎาวิโรจน์, ๒๕๔๖, อ้างใน วารุณี คงมั่นกลาง, **การสอนแบบบูรณาการคืออะไร?** (ออนไลน์), แหล่งที่มา : https://www.gotoknow.org/posts/400257%20%5B%E0%B9%98 [๘ สิงหาคม ๒๕๕๗].

(ต่อ)

นักวิชาการ	แนวคิดหลัก
	ความรู้กับการปฏิบัติ ๕. การบูรณาการความรู้ในโรงเรียนกับชีวิตจริง

สรุปได้ว่า แนวคิดการบูรณการ คือ การนำศาสตร์หรือความรู้วิชาต่างๆ ที่สัมพันธ์กัน นำมาเข้าด้วยกันหรือผสมผสานได้อย่างกลมกลืน และเป็นแนวคิดการวิจัยที่มุ่งเน้นการบูรณาการกรอบแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำที่มีการประสมประสานคุณลักษณะต่างๆ เข้าด้วยกันเพื่อให้ทันต่อกระแสความเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในเชิงการบูรณาการเนื้อหาสาระ เชิงวิธีการความรู้กับกระบวนการเรียนรู้ ความคิด คุณธรรม การปฏิบัติ และในชีวิตจริง

๒.๒ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับหลักพุทธธรรมเพื่อภาวะผู้นำ

๒.๒.๑ หลักพรหมวิหาร ๔

พระไตรปิฎก ให้ความหมายไว้ว่า พรหมวิหารธรรม หมายถึง ธรรมเครื่องอยู่อย่างประเสริฐ ธรรมประจำใจอันประเสริฐ หลักความประพฤติที่ประเสริฐบริสุทธิ์ หลักธรรมข้อนี้นับว่าเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้ใหญ่หรือผู้ปกครองที่จำเป็นจะต้องประพฤติปฏิบัติ[๑๓]

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) ให้ทัศนะว่าพรหมวิหารธรรม หมายถึง คุณธรรมสำหรับผู้ใหญ่นักปกครองหรือผู้บริหาร[๑๔]

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) ได้กล่าวถึงพรหมวิหาร หมายถึง หลักธรรมสำหรับผู้ใหญ่[๑๕]

พระมหาบุญมี มาลาวชิโร ได้กล่าวถึง พรหมวิหาร ๔ ไว้ว่า เป็นธรรมของพรหมหรือของท่านผู้เป็นใหญ่ แต่ก็ไม่ใช่ว่าหลักธรรมหมวดนี้จะเหมาะสำหรับผู้เป็นใหญ่เท่านั้น ทุกคนสามารถนำหลักธรรมนี้ไปใช้ได้ทุกคน เพราะเป็นหลักธรรมที่จะช่วยให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างประเสริฐบริสุทธิ์[๑๖]

สมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี ได้ทรงตรัสไว้ว่า พระบรมศาสดาทรงแสดงว่าเป็นคุณธรรมสำหรับเป็นที่อยู่ของจิตใจแห่งพรหม คือ ผู้ใหญ่หรือผู้ประเสริฐ อันประกอบด้วยเมตตา

---

[๑๓]ที.ปา. (ไทย) ๑๑/ ๓๐๕/ ๒๗๕.

[๑๔]พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ ปยุตฺโต), **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ฉบับประมวลธรรม**, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท สหธรรมิก จำกัด, ๒๕๔๖), หน้า ๑๒๔.

[๑๕]พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), **พุทธวิธีการบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร :โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ๗๖-๗๘.

[๑๖]พระมหาบุญมี มาลาวชิโร, **พุทธบริหาร**, (นนทบุรี : บริษัท ธิงค์ บียอนด์ บุ๊คส์ จำกัด,๒๕๕๓), หน้า ๗๒–๗๓.

กรุณา มุทิตา อุเบกขา ๔ ประการนี้ และทรงเรียกคุณธรรมนี้ว่า พรหมวิหาร เป็นธรรมเป็นที่อยู่ซึ่งมีทั้งความดีและความสุข[๑๗]

แก้ว ชิดตะขบ ได้ให้ความหมายของพรหมวิหาร ๔ ไว้ว่า พรหมวิหาร หมายถึง ธรรมเป็นเครื่องอยู่อย่างประเสริฐ ธรรมประจำใจอันประเสริฐ หลักความประพฤติที่ประเสริฐบริสุทธิ์ธรรมที่ต้องมีไว้เป็นหลักและกำกับความประพฤติให้เป็นไปโดยชอบ ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม จึงจะชื่อว่าดำเนินชีวิตหมดจดและปฏิบัติตนต่อมนุษย์และสัตว์ทั้งหลายโดยชอบ[๑๘]

วรญา ทองอุ่น ได้กล่าวไว้ว่า ผู้ใดมีคุณธรรมตามพรหมวิหาร ๔ ผู้นั้นได้ชื่อว่า เป็นผู้มีพระคุณยิ่งใหญ่เพราะผู้ที่มีคุณธรรมตามพรหมวิหาร คือ ผู้ที่มีพฤติกรรมการปฏิบัติเกื้อกูลต่อผู้อื่น[๑๙]

หลัก "พรหมวิหาร ๔" มีดังนี้

๑. **เมตตา** รู้สึกสงสารผู้อื่น เอ็นดูผู้อื่นอยู่เสมอ แม้ใครจะด่าจะว่า หรือใครจะมาทำร้ายก็ยังนึกเอ็นดูสงสารในคนเหล่านั้น หากมีศัตรู ก็คิดกับศัตรูดั่งมนุษย์ที่น่าสงสารคนหนึ่งที่ยังเวียนว่ายตายเกิดหาที่สุดไม่ได้ มองศัตรูด้วยสายตาที่เอ็นดูดั่งสายตาของมารดาแลดูบุตร สิ่งนี้จะทำให้ท่านมีแววตาเป็นประกายดั่งแก้วใส และมีพลังทำให้คนที่คิดร้ายหรือศัตรูต่างๆเปลี่ยนใจมาคิดดีต่อเรา ไปที่ไหนคนก็รักใคร่ อยากใกล้ชิด แม้ว่าจะเพิ่งรู้จักกันก็ตาม เพราะกระแสพลังของความเมตตา มีพลังมากที่สุดในโลกใบนี้ เมตตาธรรม ค้ำจุนโลก

๒. **กรุณา** ยื่นมือช่วยเหลือผู้ประสบทุกข์ ช่วยเหลือแม้กระทั่งศัตรู ช่วยแม้กระทั่งไม่ทำให้ศัตรูโกรธเรา ช่วยไม่ให้เค้าเผลอก่อกรรมกับเรา เค้าด่ามาก็ไม่ด่าตอบ เพื่อช่วยให้เค้าไม่มีเวรกับเรา เห็นขอทาน หรือคนที่เดือดร้อนก็ช่วยเหลือแบบไม่ต้องตระหนี่ พระพุทธองค์สอนให้ทำทาน เพื่อลดความตระหนี่ในตัว และเผื่อแผ่ช่วยเหลือกันและกัน เป็นการทำบุญซึ่งถือว่าเป็นอริยทรัพย์ตามติดไปภพหน้าได้ทุกภพ ท่านจะดูมีสง่าราศี แม้แต่หมายังไม่กล้ากัด มีแต่เดินตามกระดิกหาง หรือคนเจอหน้าก็รักใคร่ ไปที่ไหนคนก็อยากเสวนาด้วย

๓. **มุทิตา** ยินดีในสิ่งที่ผู้อื่นมี ยินดีในสิ่งที่ผู้อื่นเป็น ใครจะได้ดีกว่าเราก็ยินดีกับเค้า เค้าทำความดีเราก็อนุโมทนา ไม่อิจฉาริษยา ไม่ไปนินทาให้ร้ายเค้า ไม่หมันไส้หรือน้อยเนื้อต่ำใจใดๆ ส่วนใครด่าว่าเราก็ยินดีในเสียงที่ด่าเข้ามา เสียงนินทาเราก็ยินดีที่เค้าได้นินทาเราไป เพราะแสดงว่าเราได้เคยทำกรรมกับเขามาก่อน เราจึงต้องมาโดนด่าในวันนี้ ส่วนที่เราต้องยินดี นั่นก็เพราะว่าเราได้มีโอกาสได้ชดใช้กรรมแล้ว เป็นเรื่องน่ายินดีอย่างยิ่งที่ได้มีโอกาสชดใช้กรรมให้หมดไปโดยไม่เกิดการจองเวรกัน และได้บุญเพิ่มขึ้นอีกอย่างหนึ่ง คือ อภัยทาน นี่เป็นการทำให้เรายินดีน้อมรับแม้แต่คำด่าคำติฉินนินทา ยินดีที่ผู้อื่นดีกว่าเรา ยินดีที่เราไม่มีวันจะเก่งเหมือนใคร พอใจที่เกิดมาแบบนี้ แล้วท่านจะมีเสน่ห์มาก จะมีความมั่นใจในตัวเอง และสีหน้าสว่างไสว ความหมองจะไม่มี

---

[๑๗]สมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี, รวมธรรมะ, (กรุงเทพมหานคร : อมรินทร์พริ้นติ้ง แอนด์พับลิชชิ้ง, ๒๕๓๙), หน้า ๑๙๕-๒๐๔.

[๑๘]แก้ว ชิดตะขบ, **รวมวิชาธรรมศึกษาชั้นตรี, (**ตามหลักสูตรของสนามหลวงแผนกธรรม พ.ศ. ๒๕๔๖), (กรุงเทพมหานคร :โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๗), หน้า ๙๓-๙๔.

[๑๙]วรญา ทองอุ่น, **มนุษย์สัมพันธ์ในองค์การ**, (สุรินทร์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, ๒๕๔๘), หน้า ๒๑๐–๒๑๒.

๔. **อุเบกขา** การวางเฉย ระลึกเสมอว่า ไม่มีอะไรเป็นตัวเป็นตนอย่างแท้จริง เขาก็มีสิทธิ์ที่จะเลวหรือดี เขาก็ยังเวียนว่ายตายเกิดเหมือนเรา เขาทำอะไรมา ท่านก็วางเฉย อย่าไปเอามาเก็บจนปั่นป่วนใจ มีใจเป็นกลาง ใครมาพูดอะไรกระทบใจ ก็ทำใจเฉยๆไว้ เหมือนสายลมโชยที่พัดคลอใบหูไม่มีแก่นสารใดๆให้มาทำร้ายใจเราได้ ใครทำอะไรมาก็วางเฉย เพราะเชื่อในกรรมว่า กรรมจะจัดสรรผลกรรมได้ยุติธรรมที่สุด ความทุกข์ที่แท้จริงคือทุกข์ที่ต้องเวียนว่ายตายเกิดไม่รู้จักจบสิ้น

สรุป พรหมวิหารธรรม หมายถึง ธรรมเครื่องอยู่อย่างประเสริฐ ธรรมประจำใจอันประเสริฐ หลักความประพฤติที่ประเสริฐบริสุทธิ์ หลักธรรมข้อนี้นับว่าเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้ใหญ่หรือผู้ปกครองที่จำเป็นจะต้องประพฤติปฏิบัติ ธรรมประจำใจอันประเสริฐ หลักความประพฤติที่ประเสริฐบริสุทธิ์ ธรรมที่ต้องมีไว้เป็นหลักและกำกับความประพฤติให้เป็นไปโดยชอบ ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม จึงจะชื่อว่าดำเนินชีวิตหมดจดและปฏิบัติตนต่อมนุษย์และสัตว์ทั้งหลายโดยชอบ

ตารางที่ ๒.๓ แสดงตารางสังเคราะห์หลักพรหมวิหาร ๔

นักวิชาการ	แนวคิดหลัก
พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) (๒๕๔๖ หน้า ๑๒๔).	คุณธรรมสำหรับผู้ใหญ่นักปกครองหรือผู้บริหาร
พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) (๒๕๔๙ หน้า ๗๖-๗๘).	หลักธรรมสำหรับผู้ใหญ่
พระมหาบุญมี มาลาวชิโร (๒๕๕๓ หน้า ๗๒ – ๗๓, ๓๙).	เป็นธรรมของพรหมหรือของท่านผู้เป็นใหญ่ แต่ก็ไม่ใช่ว่าหลักธรรมหมวดนี้จะเหมาะสำหรับผู้เป็นใหญ่เท่านั้น ทุกคนสามารถนำหลักธรรมนี้ไปใช้ได้ทุกคน เพราะเป็นหลักธรรมที่จะช่วยให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างประเสริฐบริสุทธิ์
สมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี (๒๕๓๙ หน้า ๑๙๕-๒๐๔).	ผู้ใหญ่หรือผู้ประเสริฐ อันประกอบด้วยเมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา ๔ ประการนี้ และทรงเรียกคุณธรรมนี้ว่า พรหมวิหาร เป็นธรรมเป็นที่อยู่ซึ่งมีทั้งความดีและความสุข
แก้ว ชิดตะขบ (๒๕๔๗ หน้า ๙๓-๙๔).	ธรรมเป็นเครื่องอยู่อย่างประเสริฐ ธรรมประจำใจอันประเสริฐ หลักความประพฤติที่ประเสริฐบริสุทธิ์
วรญา ทองอุ่น (๒๕๔๘ หน้า ๒๑๐ – ๒๑๒).	เป็นผู้มีพระคุณยิ่งใหญ่เพราะผู้ที่มีคุณธรรมตามพรหมวิหาร คือ ผู้ที่มีพฤติกรรมการปฏิบัติเกื้อกูลต่อผู้อื่น

๒.๒.๒ หลักสัปปุริสธรรม ๗

หลักสัปปุริสธรรม[๒๐] เป็นอีกหลักธรรมหนึ่งที่มนุษย์ปฏิบัติตามแล้วสามารถทำให้บรรลุนิพพานได้หรืออาจกล่าวได้ว่าหลักธรรมที่เป็นหลักธรรมที่สามารถพัฒนามนุษย์ให้อย่างยิ่งในสัปปุริสสูตร อุปริปัญญาสก์ มัชฌิมนิกาย ปรากฏพุทธโอวาทเรื่องธรรมของคนดี (สัตบุรุษ) คนที่สมบูรณ์แบบหรือมนุษย์โดยสมบูรณ์ ซึ่งถือว่าเป็นสมาชิกที่ดี มีคุณค่าที่แท้จริงของมนุษย์ชาติ มีธรรมะหรือคุณสมบัติที่เรียกว่าสัปปุริสธรรม ๗ ประการ คือ[๒๑]

๑) **ธัมมัญญุตา** รู้จักเหตุ ผู้บริหารจำต้องเป็นคนที่รู้จักเหตุว่าปัญหา หรือความสำเร็จที่เกิดขึ้นในขณะนี้นั้นมีมาจากเหตุอะไร และเหตุที่เกิดขึ้นนั้นจะสามารถนำไปสู่ผลอะไรบ้าง

๒) **อัตถัญญุตา** รู้จักผล ผู้บริหารจำเป็นที่จะต้องรู้จักผลของการกระทำทุกอย่างที่ได้กระทำลงไปว่าสิ่งที่ได้กระทำลงไปนั้นย่อมมีผลอะไรเกิดขึ้น โดยเฉพาะการทำงานเชิงนโยบายย่อมจะมีการวางแผนงานที่เล็งถึงผลของการกระทำในสิ่งเหล่านี้

๓) **อัตตัญญุตา** รู้จักตน ผู้บริหารต้องสามารถประเมินตนเองออกว่ามีความรู้ความสามารถมากน้อยแค่ไหน พร้อมที่จะพัฒนาศักยภาพของตัวเอง

๔) **มัตตัญญุตา** รู้จักประมาณ ผู้บริหารจะต้องรู้จักประมาณในทุกด้าน ไม่ปล่อยให้ทำอะไรตามใจตัวเองจนก่อให้เกิดผลเสียหายทั้งส่วนตัวและส่วนรวม

๕) **กาลัญญุตา** รู้จักเวลา บางครั้ง บางเวลา บางโอกาสผู้นำต้องปล่อยให้งานช้าลง บางเวลาต้องรีบทำงานให้ทันสถานการณ์ คือรีบในเวลาที่ควรรีบ เร่งในเวลาที่ควรเร่ง ให้จัดลำดับความสำคัญอะไรก่อนอะไรหลัง แล้วลงมือทำงาน

๖) **ปริสัญญุตา** รู้จักชุมชน ผู้บริหารก่อนที่จะเข้ามาทำงานจำเป็นต้องมองดูภูมิหลังของชุมชนที่ตัวเองบริหารงานอยู่ว่าวัฒนธรรมองค์กรเป็นอย่างไร ระเบียบวิธีปฏิบัติมีอะไรบ้าง

๗) **ปุคลปโรปรัญญุตา** รู้จักบุคคล การใช้คนเป็นสิ่งสำคัญผู้บริหารจำต้องใช้คนให้ถูกกับงาน หรือที่พูดกันว่า Put the right man in the right job เป็นต้น[๒๒]

กล่าวได้ว่า หลักคำสอนในพระพุทธศาสนา ไม่ได้เป็นเรื่องเก่าตกยุคล้าสมัยตามกาลเวลา แต่กลับยืนหยัดคงทนต่อการพิสูจน์ ดังเช่น สัปปุริสธรรม ๗ ที่สามารถนำมาปรับใช้ให้เข้ากับยุคสมัยอย่างเช่นปัจจุบันได้อย่างสอดคล้อง การบริหารยุคใหม่จึงควรต้องมีความสมดุลสองด้าน คือ ด้านความรู้ความสามารถ และ ด้านคุณธรรมจริยธรรม โดยนำหลักพุทธธรรมมาเป็นแนวทางในการบริหารผสมผสานกับแนวคิดตะวันตก อันจะเป็นส่วนส่งเสริมการใช้ความรู้ ความสามารถของบุคลากรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกัน ก็เป็นเครื่องควบคุมยึดเหนี่ยวจิตใจ ไม่ให้บุคคลใช้ความรู้ความสามารถไปในทางที่ผิด หรือใช้แบบสุดโต่งเกินความพอดี ซึ่งจะส่งผลเสียต่อตนเองและองค์กรตลอดจนสังคมโดยรวมในอนาคตได้ ฉะนั้นการนำเอาหลักธรรมคำสอนมาประยุกต์ใช้เพื่อปรับตัวได้ในทุกสถานการณ์ มองทุกสิ่งว่าเป็นได้อยู่เสมอ มีความมุ่งมั่นในชีวิต พร้อมที่จะทำประโยชน์ต่อผู้อื่นและสังคมตลอดไป

---

[๒๐]ขุ.ชา.จตฺตาลีส. (ไทย) ๒๗/๗๘-๗๙/๖๐๘.

[๒๑]พระธรรมปิกฎ (ป.อ. ปยุตฺโต), **ผู้นำ**, พิมพ์ครั้งที่ ๖, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มติชน, ๒๕๔๔), หน้า ๒๐.

[๒๒]ที่.ปา. (ไทย) ๑๑ / ๓๓๐ / ๓๓๓.

ตารางที่ ๒.๔ แสดงตารางสังเคราะห์หลักสัปปุริสธรรม ๗

นักวิชาการ	แนวคิดหลัก
พระธรรมปิกฎ (ป.อ. ปยุตฺโต) (๒๕๔๔, หน้า ๒๐)	ธรรมของคนดี (สัตบุรุษ) คนที่สมบูรณ์แบบ หรือมนุษย์โดยสมบูรณ์ เป็นสมาชิกที่ดี มีคุณค่าที่แท้จริงของมนุษย์ชาติ

สังคหวัตถุ[๒๓] แปลว่า ธรรมที่เป็นที่ตั้งแห่งการสงเคราะห์กัน, ธรรมเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจกัน หมายถึง หลักการครองใจคน, หลักยึดเหนี่ยวใจกันไว้, วิธีทำให้คนรัก, หลักสังคมสงเคราะห์ ซึ่งเป็นเครื่องประสานใจและเหนี่ยวรั้งใจคนให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันได้ และทำให้อยู่กันด้วยความรัก ความปรารถนาดีต่อกัน เหมือนลิ่มสลักรถที่ตรึงตัวรถไว้มิให้ชิ้นส่วนกระจายไป ทำให้รถแล่นไปได้ตามที่ต้องการสังคหวัตถุมีสี่ประการ คือ

๑. ทาน การให้ การเสียสละ การแบ่งปันเพื่อประโยชน์แก่คนอื่น ช่วยปลูกฝังให้เป็นคนที่ไม่เห็นแก่ตัว แบ่งปันกัน (แบ่งปันไปมา)

๒. ปิยะวาจา การพูดจาด้วยถ้อยคำไพเราะอ่อนหวาน จริงใจ ไม่พูดหยาบคายก้าวร้าว พูดในสิ่งที่เป็นประโยชน์ เหมาะกับกาลเทศะ พูดดีต่อกัน (พูดจาจับใจ)

๓. อัตถจริยา ช่วยเหลือกัน (ช่วยกิจกันไป)

๔. สมานัตตา การเป็นผู้มีความสม่ำเสมอ โดยประพฤติตัวให้มีความเสมอต้นเสมอปลาย วางตัวดีต่อกัน (นิสัยเป็นกันเอง)

ตารางที่ ๒.๕ แสดงตารางสังเคราะห์หลักสังคหวัตถุ ๔

นักวิชาการ	แนวคิดหลัก
วรุตม์ ทวีศรี (๒๕๕๗, หน้า ๗๗)	ธรรมที่เป็นที่ตั้งแห่งการสงเคราะห์กัน, ธรรมเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจกัน

๒.๒.๔ อิทธิบาท ๔

อิทธิบาท หรือ **อิทธิบาท ๔** เป็นศัพท์ในพุทธศาสนา หมายถึง ฐานหรือหนทางสู่ความสำเร็จ หรือ คุณเครื่องให้ถึงความสำเร็จ คุณเครื่องสำเร็จสมประสงค์ ทางแห่งความสำเร็จ คุณธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จแห่งผลที่มุ่งหมาย มี ๔ ประการ คือ

๑) ฉันทะ (ความพอใจ) คือ ความต้องการที่จะทำ ใฝ่ใจรักจะทำสิ่งนั้นอยู่เสมอ และปรารถนาจะทำให้ ได้ผลดียิ่งๆขึ้นไป

---

[๒๓]วรุตม์ ทวีศรี, **วิทยานิพนธ์การพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักธรรมเพื่อพัฒนาสู่องค์การประสิทธิภาพสูงของหน่วยงานวิจัยและพัฒนาในสังกัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี**(กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗), หน้า ๗๗.

๒) วิริยะ (ความเพียร) คือ ขยันหมั่นประกอบสิ่งนั้นด้วยความพยายาม เข้มแข็ง อดทน เอาธุระไม่ท้อถอย

๓) จิตตะ (ความคิด) คือ ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำ และทำสิ่งนั้นด้วยความคิดเอาจิตฝักใฝ่ ไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอยไป

๔) วิมังสา (ความไตร่ตรอง หรือ ทดลอง) คือ หมั่นใช้ปัญญา พิจารณาใคร่ครวญ ตรวจหาเหตุผล และตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนในสิ่งที่ทำนั้น มีการวางแผน วัดผล คิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุง เป็นต้น[๒๔]

ตารางที่ ๒.๖ แสดงตารางสังเคราะห์หลักอิทธิบาท ๔

นักวิชาการ	แนวคิดหลัก
พระธรรมปิฎก (ประยุทธ์ ปยุตฺโต), (เล่ม ๑๙, หน้า ๒๒๗ ข้อที่ ๑๑๓๗)	ฐานหรือหนทางสู่ความสำเร็จ หรือ คุณเครื่องให้ถึงความสำเร็จ คุณเครื่องสำเร็จสมประสงค์ ทางแห่งความสำเร็จ คุณธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จแห่งผลที่มุ่งหมาย

สรุปได้ว่า ผู้นำตามแนวพระพุทธศาสนา เป็นลักษณะของผู้นำที่ดี เป็นผู้นำที่มีธรรมในตนเอง คือ เป็นผู้ที่มีธรรมเป็นเครื่องชี้นำในการปกครองและการบริหาร รัฐ ประเทศ องค์กรหรือหมู่คณะให้เป็นไปด้วยดี และประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ ธรรมจึงเป็นเครื่องเสริมสร้างคุณสมบัติของผู้นำให้มีภาวะผู้นำสูง ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารจัดการและดำเนินกิจกรรมขององค์กรให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายด้วยดีเห็นได้ว่าผู้ที่จะเป็นผู้นำที่ดีได้นั้น ต้องเป็นผู้ที่รู้จักบทบาทและหน้าที่ของตนที่ต้องรับผิดชอบ ในองค์การ ในด้านหน้าที่หลัก และความผิดชอบตามตำแหน่งในองค์การตามหลักการบริหาร และยังต้องรู้จักหน้าที่รอง คือ การเป็นบุคคลตัวอย่าง ที่ทำหน้าที่เป็นตัวแทนกลุ่มที่ช่วยเหลือสมาชิกในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับกลุ่ม เพื่อสร้างสัมพันธภาพและประสานงานภายในกลุ่มให้มีความสามัคคี เพื่อให้งานต่างๆ สำเร็จบรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำจึงควรเป็นผู้ที่มีทั้งธรรมและความรู้ เพื่อสร้างศรัทธาที่ดีให้เกิดแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นสัญลักษณ์แบบอย่างที่ดีขององค์กร ผู้นำจึงควรศึกษาหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่เกี่ยวกับผู้นำและนำไปประยุกต์ใช้ให้ถูกต้องอย่างเหมาะสมกับองค์กรหรือสังคมที่ตนนำหรือปกครองอยู่ และจะเป็นผู้นำที่ดีที่พึงประสงค์ คือ มีทั้งความรู้ดี ความสามารถดี และความประพฤติดี อันเป็นภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับผู้นำในยุคปัจจุบันที่ต้องการผู้นำที่มีธรรม มีวิสัยทัศน์ และรู้จักวิธีการสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรดำเนินกิจกรรมขององค์กร หน่วยงานหรือสังคม ตลอดจนถึงประเทศชาติให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กรนั้นๆ ไปสู่ความเจริญรุ่งเรืองได้อย่างมั่นคง

---

[๒๔]พระธรรมปิฎก (ประยุทธ์ ปยุตฺโต). "พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์". พระไตรปิฎกฉบับหลวง เล่มที่ ๑๙ หน้า ๒๗๗ ข้อที่ ๑๑๓๗.

๒.๓ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

๒.๓.๑ ความหมายของผู้นำและภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ (Leadership) หรือความเป็นผู้นำ ซึ่งหมายถึงความสามารถในการนำ เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งสำหรับความสำเร็จของผู้นำ ภาวะผู้นำได้รับความสนใจและมีการศึกษามาเป็นเวลานานแล้ว เพื่อให้รู้ว่าอะไรเป็นองค์ประกอบที่ช่วยให้ผู้นำมีความสามารถในการนำหรือมีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ การศึกษานั้นได้ศึกษาตั้งแต่คุณลักษณะของผู้นำ อำนาจของผู้นำ รวมถึงพฤติกรรมของผู้นำแบบต่างๆ และอื่น ๆ ในปัจจุบันนี้ก็ยังมีการศึกษาภาวะผู้นำอยู่ตลอดเวลา และพยายามจะหาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพในแต่ละองค์กรและสถานการณ์ต่างๆ กัน

ในเรื่องความหมายของภาวะผู้นำนี้ ได้มีนักปราชญ์หลายท่านให้ความหมายไว้เป็นอันมากทั้งนี้ เนื่องมาจากสาเหตุ ๓ ประการ[๒๕] คือ

๑. ภาวะผู้นำมีขอบเขตกว้างขวาง และเกี่ยวข้องกับตัวแปรตามต่างๆ มากมาย

๒. ภาวะผู้นำเป็นผลงานของสหวิชา สหสถาบัน และสหอาชีพ ฉะนั้น วิธีการมองภาวะผู้นำของแต่ละวิชา สถาบัน และอาชีพ จึงแตกต่างกันออกไป

๓. องค์ความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำ ถือเป็นข้อยุติยังไม่ได้ เนื่องจากผลการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ ยังขัดแย้งกันอยู่มาก

มีนักวิชาการและนักปราชญ์ทั้งหลายได้ให้ความหมายของคำว่า “ภาวะผู้นำ” ไว้มากมาย ในที่นี้จะนำเสนอทัศนะของนักวิชาการที่หลากหลายเนื่องจาก ภาวะผู้นำ เป็นปัจจัยที่สำคัญในการช่วยเสริมสร้างให้ผู้บริหารในระดับต่างๆ ในฐานหัวหน้างานสามารถควบคุมการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้เป็นไปตามเป้าหมายหรือความต้องการของหน่วยงาน[๒๖] เช่น ภาวะผู้นำ คือ ความเป็นผู้นำ หมายถึง คุณสมบัติอันพึงมีของผู้นำ เช่น สติปัญญา ความดีงาม ความรู้ ความสามารถของบุคคล ที่ชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกัน และพากันไปสู่จุดหมายที่ดีงามอย่างถูกต้องและชอบธรรม ดังนั้น องค์ประกอบของภาวะผู้นำจึงได้แก่ ตัวผู้นำ ผู้ตาม จุดหมาย หลักการและวิธีการ สิ่งที่จะทำ และสถานการณ์ รวมทั้งได้กล่าวถึงลักษณะผู้นำไว้ ๓ ข้อ คือ มองกว้าง คิดไกล และใฝ่สูง

มองกว้าง คือ ไม่ใช่มองแค่องค์กร หรือชุมชนของตน แต่มองไปทั่วไม่ว่าอะไรที่เกี่ยวข้องมีผลส่งมาหรือมีอิทธิพลกระทบการภายนอกจากสังคมอื่น จากคนพวกอื่นกลุ่มอื่น จากปัญหาของโลก จากกระแสโลกวิวัฒน์อะไรต่างๆ ก็รู้ทั่วรู้ทัน มองไปทั่วทั้งหมด โลกเวลานี้เป็นอย่างไร มีกระแสไปทางไหน มีปัญหาอะไร มีความต้องการอะไร เราปรับตัวปรับองค์กรของเราให้เข้ากับมันได้ มีส่วนร่วมเกื้อหนุนมันได้ หรือช่วยแก้ไขได้ มองเห็นโอกาสและช่องทางที่จะดำเนินการตามจุดหมายอย่างน้อยถ้าไม่นำมัน ก็ไม่ให้ถูกครอบงำหรือไม่ล้าหลัง

คิดไกล หมายความว่า คิดในเชิงเหตุปัจจัยทั้งสาวไปข้างหลัง และสืบไปข้างหน้า คือเอาภาวะและสถานการณ์ปัจจุบันตั้ง แล้วใช้ปัญญาสืบสาวเหตุปัจจัยในอดีต ย้อนยาวไปให้เห็นว่าเป็นอย่างนี้เพราะอะไร แล้วก็มองเป้าหมายอนาคตว่ามันจะเป็นอย่าง โยงเหตุปัจจัยที่เป็นมาจากอดีต

---

[๒๕]กวี วงศ์พุฒ, **ภาวะผู้นำ,** (กรุงเทพมหานคร : ศูนย์ส่งเสริมวิชาชีพบัญชี, ๒๕๓๖), หน้า ๑๓.

[๒๖]กวี วงศ์พุฒ, **ภาวะผู้นำ,** หน้า ๑๗.

ประสานเข้ากับปัจจุบันแล้วก็หยั่งเป็นอนาคต สามารถวางแผนเตรียมการเพื่ออนาคตให้บรรลุจุดหมาย

ใฝ่สูง หมายความว่า ใฝ่ปรารถนาจุดหมายที่ดีงามสูงส่ง จุดหมายที่ดีงามก็คือ ความดีงามของชีวิต ความดีงามของสังคมความเจริญก้าวหน้าที่สันติสุขของมวลมนุษย์ ผู้นำจะต้องมีความปรารถนาในสิ่งนี้อย่างจริงจัง ไม่ใช่มัวปรารถนาหรือใฝ่ในลาภยศ หรือผลประโยชน์ ซึ่งในทางธรรมไม่ถือว่าสูงอยากได้ลาภยศแล้วเอาไปรวมกับมักใหญ่ก็กลายเป็นมักใหญ่ใฝ่สูง[๒๗]

ภาวะผู้นำ คือพฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลคนหนึ่งที่จะชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน (Shared Goal) หรือเป็นความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำ (Leaders) และผู้ตาม (Followers) ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วม หรือเป็นความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่น และให้การสนับสนุนบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายองค์การ[๒๘] ภาวะผู้นำ เป็นสิ่งที่ติดตัวมาหรือเรียกว่า แวว สิ่งที่มาจากสิ่งแวดล้อมหรือสถานการณ์ที่ค่อยๆ ปรุงแต่งขึ้นมา และสิ่งที่เกิดจากการฝึกอบรมอย่างเป็นกิจจะลักษณะ ภาวะผู้นำของผู้นำไทยน่าจะมีลักษณะ ๕ ประการ เป็นส่วนประกอบสภาพจิตใจมั่นคง มีความเมตตากรุณา มีเจตคติมุ่งไปข้างหน้า สร้างสรรค์หาทางแก้ไข มีความสามารถด้านการพูดและการแสดงออก เอาจริงเอาจังและมีผลงาน[๒๙] ภาวะผู้นำ ครอบคลุมในมิติที่กว้างขวางและหลากหลายกว่าเรื่องความกล้าหาญและการตัดสินใจ การเป็นผู้นำต้องมีความสามารถในการนำ ผลักดันและสั่งการให้กิจกรรมทุกอย่างดำเนินนามเป้าหมาย และครรลองครองธรรมที่ถูกต้อง ซึ่งประกอบไปด้วยความกล้าหาญ ความสามารถในการโน้มน้าวจูงใจ และจังหวะเวลาในการตัดสินใจ[๓๐] รวมทั้งการใช้อิทธิพลของบุคคลหรือของตำแหน่งให้ผู้อื่นยอมปฏิบัติตาม เพื่อที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่มตามที่กำหนดไว้[๓๑] คือ พฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลหนึ่งที่จะชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน (Shared Goal) หรือเป็นความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำ (Leaders) และผู้ตาม (Followers) ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วม หรือเป็นความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่น และให้การสนับสนุนบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายองค์การ[๓๒] ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่บุคคลหนึ่ง หรือผู้นำพยายามที่จะใช้กำลังสมอง กำลังกาย และกำลังใจ เพื่อจูงใจหรือดลใจให้ผู้ตามกระทำการอย่าง

---

[๒๗]พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), **ภาวะผู้นำ : ความสำคัญต่อการพัฒนาคน พัฒนาประเทศ,** (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๔๖), หน้า ๓๑ – ๓๒.

[๒๘]รังสรรค์ ประเสริฐศรี, **ภาวะผู้นำ,** (กรุงเทพมหานคร : ธนธัชการพิมพ์, ๒๕๔๔), หน้า ๓๑.

[๒๙]ไพบูลย์ วิฒนศิริธรรม, **ภาวะผู้นำของไทยในอนาคต :** ภาวะผู้นำ ความสำคัญต่ออนาคตไทย, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิพม์พิมพ์ไทย, ๒๕๔๐), หน้า ๙๖.

[๓๐]สมคิด จาตุศรีพิทักษ์,วิสัยทัศน์ขุนคลัง,พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิพม์ผู้จัดการ, ๒๕๔๔), หน้า ๗๗.

[๓๑]เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์,**การวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำและพฤติกรรมผู้นำ ประมวลสาระ ชุดวิชาการวิจัยทางการบริหารการศึกษา หน่วยที่ ๙**, (นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๐,), หน้า ๙.

[๓๒]รังสรรค์ ประเสริฐศรี ,**ภาวะผู้นำ**,(กรุงเทพมหานคร : ธนธัชการพิมพ์ ๒๕๔๔), หน้า ๓๑.

ใดอย่างหนึ่งตามความประสงค์ของตน เพื่อผลประโยชน์ส่วนรวม และการจูงใจหรือดลใจเช่นนั้นจะต้องไม่เป็นการบังคับ ตลอดจนได้รับความยินยอมจากผู้ตามด้วย[๓๓]

นอกจากนี้ยังหมายถึง กระบวนการที่บุคคลใช้อำนาจหรืออิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อให้บุคคลหรือกลุ่มยอมปฏิบัติตามความต้องการของตน ทั้งนี้เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด[๓๔] เนื่องจากภาวะผู้นำนั้น เป็นสิ่งที่สำคัญยิ่งต่อความสำเร็จในด้านต่างๆ ขององค์กร โดยทั่วไปนักวิชาการมักจะถือว่าผู้นำ (Leaders) เป็นตัวบุคคลหรือกลุ่มบุคคล (Persons) ส่วนภาวะผู้นำ (Leadership) นั้นเป็นคุณลักษณะหรือสิ่งที่แสดงออกมา (Actions) จากบุคคลที่เป็นผู้นำอย่างเป็นกระบวนการ[๓๕] เป็นพลังชนิดหนึ่งที่สมารถส่งแรงกระทำอันก่อให้เกิดการขับเคลื่อนกลุ่มคน และระบบองค์กร ไปสู่การบรรลุเป้าประสงค์[๓๖] เป็นกระบวนการมิใช่บุคคล ถึงแม้ว่าจะขึ้นอยู่กับความชอบธรรมในการใช้อำนาจของตัวผู้นำ ซึ่งเป็นศูนย์กลางและเป็นส่วนสำคัญของกระบวนการภาวะผู้นำและผู้ตาม เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ขาดไม่ได้หากไม่มีผู้ตามจะมีผู้นำไม่ได้ ภาวะผู้นำจึงเป็นกระบวนการของการมีอิทธิพลเหนือกลุ่มเพื่อการกำหนดเป้าหมายและการบรรลุเป้าหมายและการบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม[๓๗] เป็นลักษณะความสัมพันธ์ รูปแบบหนึ่งระหว่างคนในกลุ่ม เป็นความสัมพันธ์ที่บุคคลหนึ่งหรือหลายคน ซึ่งเราเรียกว่า ผู้นำ สามารถทำให้คนส่วนมากเป็นผู้ตาม ดำเนินการไปในทิศทางและวิธีการที่ผู้นำกำหนดหรือต้องการ[๓๘]

ส่วนนักวิชาการต่างประเทศได้มองภาวะผู้นำในเชิงปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม โดยมีผู้นำเป็นตัวแทนในการเปลี่ยนแปลง เป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นๆ ในกลุ่ม ภาวะผู้นำจึงเกี่ยวข้องกับการใช้อิทธิพล และปฏิสัมพันธ์กันระกวางบุคคลเป็นตัวแทนของการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมและการปฏิบัติงานของสมาชิกคนอื่นในกลุ่ม ทั้งนี้การเปลี่ยนแปลงนั้นต้องมุ่งไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่มด้วย[๓๙] การใช้อิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อที่จะทำให้เกิดความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้[๔๐]

---

[๓๓]ติน ปรัชญพฤทธิ์, **ภาวะผู้นำและการมีส่วนร่วม พฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร**, พิมพ์ครั้งที่ ๑๓, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๘), หน้า ๓๕.

[๓๔]ทองใบ สุดชารี, **ภาวะผู้นำและการจูงใจ**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (อุบลราชธานี : สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี, ๒๕๔๔), หน้า ๔.

[๓๕]ธงชัย สันติวงษ์, **องค์การและการจัดการทันสมัยยุคโลกาภิวัตน์**, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนพานิช, ๒๕๔๐), หน้า ๔๐.

[๓๖]นิตย์ สัมมาพันธ์, **ภาวะผู้นำ**, (กรุงเทพมหานคร : อินโนกราฟฟิกส์, ๒๕๔๖), หน้า ๓๑.

[๓๗]นงลักษณ์ สุทธิวัฒนพันธ์, **การพัฒนาบุคลิกผู้นำและผู้บริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : สุขภาพใจ, ๒๕๔๕), หน้า ๑๕.

[๓๘]ปรัชญา เวสารัชช์, **ผู้นำองค์การ**, (กรุงเทพมหานคร : รัฐศาสตร์สาร, ๒๕๒๓), หน้า ๒๗.

[๓๙]J.L.Gibson, J.M.Ivancevich, & J.H.Donnelly, **Organization Behavior Structure Process.** 9th ed, (New York : McGraw-Hill,1997), p.272.

[๔๐]Koontz, Harole and Cyril O' Donnell, **Principle of Management**, 2nd ed., (New York : Mc Graw-Hill Book Company,1959), p.435.

ภาวะผู้นำ เป็นการประกอบกันของลักษณะที่บุคคลชี้นำให้บุคคลอื่น กระทำการเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตนต้องการได้[๔๑] ภาวะผู้นำ เป็นการใช้อิทธิพล พฤติกรรม ความเชื่อและเป้าหมายของผู้นำในองค์การนั้น เพื่อจูงใจให้บุคคลอื่นๆ ร่วมมือในการปฏิบัติงาน[๔๒] หรือเป็นกระบวนการซึ่งผู้นำจะต้องเข้าไปเกี่ยวข้องกับความคาดหวัง ค่านิยม และความสามารถในการติดต่อพบปะเจรจาของบุคคลที่จะต้องเข้าไปเกี่ยวข้องด้วย เพื่อที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และผู้นำต้องแสดงออกถึงพฤติกรรมที่จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่า ควรสนับสนุนในความสามารถของพวกเขา[๔๓] ได้กล่าวว่าภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการซึ่งบุคคลหนึ่งบุคคลใด มีอิทธิพลต่อทัศนคติ ความเชื่อโดยเฉพาะอย่างยิ่งต่อพฤติกรรมของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือมากกว่า โดยพยายามที่จะทำให้สมาชิกขององค์การ ประพฤติไปในทิศทางที่จะทำให้องค์การนั้นๆ บรรลุถึงเป้าหมายที่ได้ตั้งเอาไว้[๔๔] หรือการชักนำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามเป้าหมาย โดยอาศัยความสัมพันธ์ที่ผู้นำ มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่างๆกัน[๔๕] เป็นคุณสมบัติของการที่บุคคลใช้อิทธิพลกับบุคคลอื่นและสามารถทำให้บุคคลอื่นรับฟังและเห็นด้วยกับวัตถุประสงค์ของกลุ่ม ยอมทำตามคำแนะนำของเขา ทั้งนี้เพื่อให้กลุ่มดำเนินการตามวัตถุประสงค์[๔๖]

ความหมายของภาวะผู้นำในทัศนะนักวิชาการที่ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้หลายทัศนะ ด้วยกันที่น่าสนใจทั้งนักวิชาการต่างประเทศและภายในประเทศ และเกี่ยวกับประเด็นที่ได้ศึกษาในครั้งนี้ ดังนั้นเพื่อความเข้าใจอันถูกต้อง ผู้วิจัยจึงได้รวบรวมความหมายของภาวะผู้นำจากผู้รู้ทั้งหลายดังนี้ **Nothouse** เสนอว่า ภาวะผู้นำว่าเกี่ยวข้องกับคุณลักษณะ ความสามารถ ทักษะ พฤติกรรม และ ความสัมพันธ์[๔๗] ความสามารถในการชักจูงผู้อื่นให้ทางด้าน **Schermerhorn** ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำว่า คือความสามารถใช้อิทธิพลของบุคคลต่อกลุ่มเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และ **Yukl, G** มองว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการในการดลบันดาลใจ ให้บุคคลอื่นที่งานให้ประสบผลสำเร็จ[๔๘] และกระบวนการในการใช้อิทธิพลของผู้นำต่อการทำกิจกรรม

---

[๔๑]Ordway Tead, **The art of Leadership**, (NewYork:McGraw-HillBook company.Inc.,1956), p.19.

[๔๒]Morpher, Edgar L., John, Roe L. J. and Reller, Theodore L., **Educational Organizational and Administration : Concept, Practices, and Lssues**, 2nd ed., (Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall, 1967), p122.

[๔๓]Rensis Likert, **The Human Ouganization : Its Management and Valuse**, (New York : McGraw-Hall, 1967), p.172.

[๔๔]I.I.Richardson & Sidney Baldwin, **Publice Administration : Government in Action**, (Ohio : Charles E. Merrill Publishing Co, 1976), p.147.

[๔๕] Pliffner, John M. and Presthus, Robert V., **Public Administration**, 3rd ed., (New York : Ronald Press, 1953), pp.64-65.

[๔๖] Solomal Ben, **Leadership in Free Society**, (Cambrdge : Harvare University Press, 1950), pp. 4-5.

[๔๗]Schermerhorn. J.R. and et al., **Managing Organization Behavior** ,(Hoboken, NJ : J Wiley, 2005), p.59.

[๔๘]Yukl, G, **Leadership in Organizations,** (Englewood Cliffs,NJ : Prentice-Hall , 2002), p.34.

ของแต่ละบุคคลในความพยายามที่จะให้สัมฤทธิผลตามเป้าหมายในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง[๔๙] ซึ่งจะเป็นพฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลหนึ่งที่จะชัก นำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน หรือเป็นความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำ และผู้ตามซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน หรือเป็นความสามารถที่จะสร้างความ เชื่อมั่นและให้การสนับสนุนบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายองค์การ[๕๐] หรือจะมีครอบคลุมในมิติที่กว้างขวางและหลากหลาย กว่าเรื่องความกล้าหาญ และการตัดสินใจ การเป็นผู้นำต้องมีความสามารถในการนำ ผลักดัน และสั่งการ ให้กิจกรรมทุกอย่างดำเนินไปตามเป้าหมายและการบรรลุเป้าหมายและครรลองที่ถูกต้อง ซึ่งต้อง ประกอบด้วย ความกล้าหาญ ความสามารถในการโน้มน้าวใจ และจังหวะเวลาในการตัดสินใจ[๕๑] บุคคลที่ถูกเลือก หรือ ได้รับการแต่งตั้ง ให้นำกลุ่มและมีอิทธิพลต่อกิจกรรมต่างๆ ของกลุ่มเพื่อการบรรลุเป้าหมาย ของกลุ่มและเพื่อทำหน้าที่ของกลุ่ม (Dejnozka, ๑๙๘๓)[๕๒] บุคคลที่ริเริ่ม หรือส่งเสริมให้มีการเปลี่ยนแปลงการกระทำของกลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นผู้นำที่สนับสนุนส่งเสริมให้มีการสัมพันธ์ของสมาชิกภายในกลุ่มดำเนินไปด้วยดี (Fiedler,๑๙๖๗)[๕๓] บุคคลหนึ่งซึ่งมีผู้ตามและมีอิทธิพลที่จะทำให้ผู้ตามช่วยกันกำหนดวัตถุประสงค์และบรรลุวัตถุประสงค์นั้น หรือ เป็นบุคคลที่ทำให้องค์การประสบความก้าวหน้าและบรรลุผลสำเร็จโดยใช้อิทธิพลจูงใจผู้อื่นให้ปฏิบัติตาม ผู้นำเป็นผู้ตัดสินใจ กำหนดปัญหา วางแผน และรับผิดชอบต่อความอยู่รอด หรือการพัฒนาขององค์การ นอกจากนั้นแล้วผู้นำยังมีส่วนทำให้เกิดวิสัยทัศน์ขององค์การและพนักงานรวมทั้งสามารถใช้อำนาจหรืออิทธิพลต่างๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อมเพื่อนำกลุ่มประกอบกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง การเป็นผู้นำนั้นเป็นเรื่องง่าย แต่การเป็นผู้นำที่ดีนั้นเป็นเรื่องยาก[๕๔] เป็นผู้ที่มีความรู้ ผู้ที่ใช้เหตุผลสามารถประยุกต์ใช้ความรู้นั้นได้อย่างชาญฉลาด ใช้ความรู้ได้ถูกที่ ถูกคน ถูกเวลา สามารถวิเคราะห์อดีต เข้าใจปัจจุบันและคาดการณ์อนาคตได้ รวมทั้งเป็นผู้ที่มีอุดมการณ์ในการดำเนินชีวิตปรารถนาอุทิศตัวเพื่อการเผยแพร่แนวความคิดและถ่ายทอดสัจจะทางปัญญาที่เป็นประโยชน์แก่สังคมด้วยวิธีการต่างๆ และเป็นบุคคลสำคัญที่เป็นตัวแทนในการเปลี่ยนแปลงประเทศ หรือสามารถช่วยเหลือบ้านเมืองได้[๕๕] ผู้นำไม่เพียงแต่ยืนอยู่เบื้องหลังกลุ่มที่คอยแต่วางแผน และผลักดัน แต่ผู้นำจะต้องยืนอยู่ข้างหน้ากลุ่ม และนำกลุ่มปฏิบัติงาน คอยช่วยเหลือกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดตามความสามารถให้บรรลุเป้าหมาย[๕๖]

---

[๔๙]ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร, **จิตวิทยาสังคม,** (กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น, , ๒๕๔๕), หน้า ๒๓๘.

[๕๐]รังสรรค์ ประเสริฐศรี , **ภาวะผู้นา,** (กรุงเทพมหานคร : ธนธัชการพิมพ์, ๒๕๔๔), หน้า ๑๑.

[๕๑]สมคิด จาตุศรีพิทักษ์, **วิสัยทัศน์ขนคลัง,** พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร :ผู้จัดการ, ๒๕๔๔), หน้า ๗๗.

[๕๒]รศ.สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, **ภาวะความเป็นผู้นำ**, (กรุงเทพมหานคร เอ็กซเปอร์เน็ท, ๒๕๕๐), หน้า ๑๔.

[๕๓]รศ.วิเชียร วิทยอุดม, **ภาวะผู้นำ** Leadership (ฉบับก้าวล้ำยุค กรุงเทพมหานคร ๒๕๕๐), หน้า ๑.

[๕๔]ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ , **องค์การและการจักการ**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ธรรมสาร, ๒๕๔๕), หน้า ๒๒๙.

[๕๕]เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, **เคลื่อนลูกที่ ๕ ปราชญ์สังคม** (กรุงเทพมหานคร :บริษัทซัคเซส มีเดีย จำกัด ,๒๕๔๓), หน้า ๑๒๗.

[๕๖]บุญทัน ดอกไธสง, **ภาวะผู้นาและทฤษฎีผู้นำ**, (กรุงเทพมหานคร : พิมพลักษณ์, ๒๕๓๕), หน้า ๒๖๖.

ภาวะผู้นำที่คาดหวังและเป็นที่ต้องการว่าประกอบด้วย ผู้นำผู้ยึดหลักการผู้นำต้องมีความรู้ และมีวิสัยทัศน์ ผู้นำต้องเป็นนักปฏิบัติ และผู้นำต้องเป็นผู้สร้างวัฒนธรรมใหม่ในการทำงาน[๕๗] เป็นบุคคลที่ทำให้องค์การเจริญก้าวหน้า และบรรลุผลสำเร็จโดยเป็นผู้ที่มีบทบาทแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชา หรือเป็นบุคคลที่ก่อให้เกิดความมั่นคง และช่วยเหลือผู้อื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม[๕๘] บุคคลที่มีอิทธิพลสูงสุดในกลุ่ม และเป็นผู้ที่ต้องปฏิบัติภาระหน้าที่ของตำแหน่งผู้นำที่ได้รับมอบหมายบุคคลอื่นในกลุ่มที่เหลือก็คือผู้ตามแม้จะเป็นหัวหน้า

บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ กลุ่มย่อยหรือผู้ช่วยในการปฏิบัติหน้าที่ต่างๆก็ตาม และมีวิสัยทัศน์ เป็นนักปฏิบัติ และได้รับการแต่งตั้งหรือการเลือกตั้งหรือการยกย่องจากกลุ่มให้ทำหน้าที่ของตำแหน่งผู้นำ เช่น การวางแผน การชี้แนะ สั่งการ สามารถปกครอง บังคับบัญชา บริหาร ผลักดัน และช่วยเหลือให้กลุ่มสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้นำอาจเป็นบุคคลที่มีตำแหน่งอย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ได้ ตำแหน่งของผู้นำแตกต่างกันไปตามลักษณะงานและองค์การที่อยู่ เช่น ผู้บริหาร ผู้จัดการ ประธานกรรมการผู้อำนวยการ อธิการบดี ผู้บัญชาการเหล่าทัพ ผู้ว่าราชการ นายอำเภอ กำนัน เจ้าคณะจังหวัดเจ้าอาวาส ปลัดกระทรวง คณบดี เป็นต้น[๕๙]

โดยสรุปกล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) คือ องค์ประกอบหรือคุณลักษณะต่างๆ ของตัวผู้นำเอง ซึ่งสามารถที่จะพัฒนาได้ฝึกฝนและเรียนรู้ได้ ลักษณะดังกล่าวสามารถทราบได้โดยการแสดงออกหรือพฤติกรรมต่างๆ ของตัวผู้นำเอง ซึ่งผู้นำที่ดีนั้นต้องประกอบด้วยคุณลักษณะต่างๆ เช่น ต้องมีความรู้ความสามารถ มีบุคลิกภาพดี มีมนุษย์สัมพันธ์ดี และสิ่งที่เป็นปัจจัยสำคัญที่ผู้นำจะขาดไม่ได้คือ ผู้นำต้องประกอบด้วยหลักคุณธรรม ถ้ามีผู้นำที่เก่งแต่ขาดคุณธรรมและจริยธรรมแล้วองค์กรหรือหน่วยงานนั้นๆ ก็ไม่เป็นสุข ดังนั้น คุณลักษณะความเป็นผู้นำที่ดีนั้น ยิ่งมีมากในตัวบุคคลใดหรือผู้นำคนใดได้มากเพียงไร ย่อมสามารถนำตนและหมู่คณะไปถึงความสำเร็จตามเป้าหมายอย่างได้ผลดี มีประสิทธิภาพสูงยิ่งขึ้นเพียงนั้น หรือหมายถึง บุคคลที่มีความสามารถในการใช้อิทธิพลที่เหนือกว่าให้คนอื่นทำงานได้ในระดับต่างๆ ที่ต้องการ หรือเป็นบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่มีอำนาจ มีอิทธิพลหรือความสามารถในการจูงใจคน ให้ปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการ หรือคำสั่งของเขาได้ ผู้นำมีอิทธิพลเหนือการปฏิบัติการหรือพฤติกรรมของคนอื่น เป็นความสามารถจูงใจให้เกิดความสัมพันธ์ของอำนาจ มีศิลปะที่ก่อให้เกิดการยอมตาม มีความตั้งใจ ไม่ย่อท้อ มีความอดทน มีความกล้าหาญ มีบุคลิกภาพที่ดี มีการใช้อิทธิพล และมีบทบาทที่แตกต่างกัน ก่อให้เกิดผลงานอย่างมีประสิทธิภาพ หรือ ทำให้เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้บรรลุผล

จากแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ ตลอดจนผลการศึกษาของนักวิชาการต่างๆ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ประมวลแนวคิดหลักการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารส่วนท้องถิ่น โดยมีแนวคิดที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปได้ตามตารางที่ ๑ ดังนี้

---

[๕๗]สงวน นิตยารัมภ์พงศ์ และสุทธิลักษณ์ สมิตะศิริ, **ผู้นำ**, พิมพ์ครั้งที่ ๔ (กรุงเทพมหานคร : พิฆเนศพริ้นติ้งเซ้นเตอร์, ๒๕๔๒), หน้า ๘๕-๘๙.

[๕๘]DuBrin, อ้างใน รังสรรค์ ประเสริฐศรี, **ภาวะผู้นำ**, (กรุงเทพมหานคร : ธนชัชการพิมพ์, ๒๕๔๔), หน้า ๑๒.

[๕๙]Yukl, Gary A., **Leadership in Organization**, (2 rd ed), (New jersey : Prentice Hall Anker, 1989), pp.3-4.

ตารางที่ ๒.๗ ความหมายของผู้นำและภาวะผู้นำ

นักวิชาการ	แนวคิดหลัก
กวี วงศ์พุฒ (๒๕๓๙, หน้า ๑๗)	เป็นปัจจัยที่สำคัญในการช่วยเสริมสร้างให้ผู้บริหารในระดับต่างๆ ในฐานะหัวหน้างานสามารถควบคุมการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้เป็นไปตามเป้าหมายหรือความตองการของหน่วยงาน
กิตติ ตยัคคานนท์ (๒๕๓๕, หน้า ๒๐)	ศิลปะหรือความหมายของบุคคลหนึ่งที่จูงใจหรือใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นผู้ร่วมงานหรือผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยการโดยใช้กระบวนการสื่อความหมายหรือการติดต่อกันและกันให้ร่วมใจกับตน ดำเนินการจนกระทั่งบรรลุผลสำเร็จ
เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, (๒๕๔๓, หน้า ๑๒๗)	ผู้ที่มีความรู้ ผู้ที่ใช้เหตุผลสามารถประยุกต์ใช้ความรู้นั้นได้อย่างชาญฉลาด ใช้ความรู้ได้ถูกที่ ถูกคน ถูกเวลา สามารถวิเคราะห์อดีต เข้าใจปัจจุบันและคาดการณ์อนาคตได้
ติน ปรัชญพฤทธิ์ (๒๕๓๘, หน้า ๓๕)	การที่บุคคลหนึ่ง หรือผู้นำพยายามที่จะใช้กำลังสมอง กำลังกาย และกำลังใจ เพื่อจูงใจหรือดลใจให้ผู้ตามกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งตามความประสงค์ของตน เพื่อผลประโยชน์ส่วนรวม และการจูงใจหรือดลใจเช่นนั้นจะต้องไม่เป็นการบังคับตลอดจนได้รับความยินยอมจากผู้ตามด้วย
ทองใบ สุดชารี (๒๕๔๔, หน้า ๔)	กระบวนการที่บุคคลใช้อำนาจหรืออิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อให้บุคคลหรือกลุ่มยอมปฏิบัติตามความต้องการของตนเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด
พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต) (๒๕๔๖, หน้า ๒)	คือคุณสมบัติของบุคคล เช่น สติปัญญา ความดีงาม ความรู้ความสามารถของบุคคลที่ชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกันและพากันไปสู่จุดหมายที่ดีงามโดยถูกต้องตามธรรม
ธงชัย สันติวงษ์ (๒๕๔๐, หน้า ๔๐)	เป็นสิ่งที่สำคัญยิ่งต่อความสำเร็จในด้านต่างๆ ขององค์กร โดยทั่วไปนักวิชาการมักจะถือว่า ผู้นำ (Leaders) เป็นตัวบุคคลหรือกลุ่มบุคคล (Persons) ส่วนภาวะผู้นำ (Leadership) นั้นเป็นคุณลักษณะหรือสิ่งที่แสดงออกมา (Actions) จากบุคคลที่เป็นผู้นำอย่างเป็นกระบวนการ
นิตย์ สัมมาพันธ์ (๒๕๔๖, หน้า ๓๑)	พลังชนิดหนึ่งที่สามารถส่งแรงกระทำอันก่อให้เกิดการขับเคลื่อนกลุ่มคน และระบบองค์กร ไปสู่การบรรลุเป้าประสงค์
นงลักษณ์ สุทธิวัฒนพันธ์ (๒๕๔๕, หน้า ๑๕)	เป็นกระบวนการมิใช่บุคคล เป็นกระบวนการของการมีอิทธิพลเหนือกลุ่มเพื่อการกำหนดเป้าหมายและการบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

(ต่อ)

นักวิชาการ	แนวคิดหลัก
บุญทัน ดอกไธสง,(๒๕๓๕, หน้า ๒๖๖)	ผู้นำไม่เพียงแต่ยืนอยู่เบื้องหลังกลุ่มที่คอยแต่วางแผน และผลักดันแต่ผู้นำจะต้องยืนอยู่ข้างหน้ากลุ่ม และนำกลุ่มปฏิบัติงาน คอยช่วยเหลือกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดตามความสามารถให้บรรลุเป้าหมาย
ปรัชญา เวสารัชช์ (๒๕๒๓, หน้า ๒๗)	เป็นลักษณะความสัมพันธ์ รูปแบบหนึ่งระหว่างคนในกลุ่ม เป็นความสัมพันธ์ที่บุคคลหนึ่งหรือหลายคนซึ่งเราเรียกว่าผู้นำ สามารถทำให้คนส่วนมากเป็นผู้ตาม ดำเนินการไปในทิศทางและวิธีการที่ผู้นากำหนด
รังสรรค์ ประเสริฐศรี, (๒๕๔๔,หน้า ๑๑)	เป็นความสัมพันธ์ทีมีอิทธิพลระหว่างผู้นำ และผู้ตาม ซึงทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน
รศ.วิเชียร วิทยอุดม, (๒๕๕๐, หน้า๑)	บุคคลที่ริเริ่ม หรือส่งเสริมให้มีการเปลี่ยนแปลงการกระทำของกลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นผู้นำที่สนับสนุนส่งเสริมให้มีการสัมพันธ์ของสมาชิกภายในกลุ่มดำเนินไปด้วยดี
ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร, (๒๕๔๕,หน้า ๒๓๘)	กระบวนการในการใช้อิทธิพลของผู้นำต่อการทำกิจกรรมของแต่ละบุคคลในความพยายามที่จะให้สัมฤทธิผลตามเป้าหมาย
ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, (๒๕๔๕, หน้า๒๒๙)	บุคคลหนึ่งซึ่งมีผู้ตามและมีอิทธิพลที่จะทำให้ผู้ตามช่วยกันกำหนดวัตถุประสงค์และบรรลุวัตถุประสงค์นั้น หรือ เป็นบุคคลที่ทำให้องค์การประสบความก้าวหน้าและบรรลุผลสำเร็จโดยใช้อิทธิพลจูงใจผู้อื่นให้ปฏิบัติตาม
สงวน นิตยารัมภ์พงศ์และสุทธิลักษณ์ สมิตะศิริ , (๒๕๔๒ ,หน้า ๘๕-๘๙)	ภาวะผู้นำที่คาดหวังและเป็นที่ต้องการว่าประกอบด้วย ผู้นำผู้ยึดหลักการผู้นำต้องมีความรู้ และมีวิสัยทัศน์ ผู้นำต้องเป็นนักปฏิบัติและผู้นำต้องเป็นผู้สร้างวัฒนธรรมใหม่ในการทำงาน
สุพานี สฤษฏ์วานิช (๒๕๔๙, หน้า ๒๖๙)	ความสามารถที่จะมีอิทธิพลต่อผู้ตามหรือนำผู้ตามไปอย่างสัมฤทธิ์ผลหรือเป็นความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นทำงานอย่างเต็มที่เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของการทำงานอย่างเหมาะสม
สมคิด จาตุศรีพิทักษ์ ,(๒๕๔๔,หน้า.๗๗)	ความสามารถในการนำ ผลักดัน และสั่งการให้กิจกรรมทุกอย่างดำเนินไปตามเป้าหมายและการบรรลุเป้าหมายและครรลองที่ถูกต้อง
รศ.สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, (๒๕๕๐,หน้า๑๔)	บุคคลที่ถูกเลือก หรือ ได้รับการแต่งตั้ง ให้นำกลุ่มและมีอิทธิพลต่อกิจกรรมต่างๆ ของกลุ่มเพื่อการบรรลุเป้าหมาย
สมัย จิตต์หมวด (๒๕๔๗, หน้า ๒๙๖)	การที่บุคคลหนึ่งหรือผู้นำพยายามใช้กาลังสมอง กาลังกาย และกำลังใจ เพื่อจูงใจ หรือดลใจให้ผู้ตาม หรือกลุ่มกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง ให้เป็นไปตามความประสงค์ของตน และเพื่อประโยชน์

(ต่อ)

นักวิชาการ	แนวคิดหลัก
	ส่วนรวม และการจูงใจหรือดลใจนั้นจะต้องไม่เป็นการบังคับ
DuBrin, รังสรรค์ ประเสริฐศรี, (๒๕๔๔, หน้า ๑๒)	เป็นบุคคลที่ทำให้องค์การเจริญก้าวหน้า และบรรลุผลสำเร็จโดยเป็นผู้ที่มีบทบาทแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชา หรือเป็นบุคคลที่ก่อให้เกิดความมั่นคง และช่วยเหลือผู้อื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม
Emory S. Bogardus (1974)	บุคลิกภาพในการกระทำการภายใต้เงื่อนไขของกลุ่ม สถานการณ์ของกลุ่ม ซึ่งเป็นกระบวนการทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับบุคคลทั้งในเชิงผลเพื่อให้มีภาวะผู้นำครอบงาบุคคลอื่นได
George R. Terry (1977)	การสร้างอิทธิพลหรืออำนาจต่อผู้ตามในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุถึงจุดหมายที่กำหนดไว้
Hersey Pual (1985)	กระบวนการใช้อิทธิพลกิจกรรมของบุคคลหรือกลุ่ม เพื่อความสำเร็จของเป้าหมายในสถานการณ์
Morphet (1967)	เป็นการใช้อิทธิพล พฤติกรรม ความเชื่อและเป้าหมายของผู้นำในองค์การนั้น เพื่อจูงใจให้บุคคลอื่นๆ ร่วมมือในการปฏิบัติงาน
Ordway Tead (1956)	เป็นการประกอบกันของลักษณะที่บุคคลชี้นำให้บุคคลอื่น กระทำการเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตนต้องการได
R. Schmidt (1984)	ความสัมพันธ์ระหว่างคนคนหนึ่ง (ผู้นำ) กับกลุ่ม (ผู้ตาม) และความสัมพันธ์ดังกล่าวนี้เกิดจากการที่ผู้นำกับผู้ตามมีผลประโยชน์ร่วมกัน
Rensis Likert (1967)	กระบวนการซึ่งผู้นำจะต้องเข้าไปเกี่ยวข้องกับความคาดหวัง ค่านิยม และความสามารถในการติดต่อพบปะเจรจาของบุคคลที่จะต้องเข้าไปเกี่ยวข้องด้วย เพื่อที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน
Schermerhorn,(2005)	เป็นความสามารถใช้อิทธิพลของบุคคลต่อกลุ่มเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้
Sidney Baldwin (1976)	เป็นกระบวนการซึ่งบุคคลหนึ่งบุคคลใด มีอิทธิพลต่อทัศนคติ ความเชื่อ โดยเฉพาะอย่างยิ่งต่อพฤติกรรมของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือมากกว่า โดยพยายามที่จะทำให้สมาชิกขององค์การ ประพฤติไปในทิศทางที่จะทำให้องค์การนั้นๆ บรรลุถึงเป้าหมายที่ได้ตั้งเอาไว้
Solomal Ben (1950)	การชักนำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามเป้าหมาย โดยอาศัยความสัมพันธ์ที่ผู้นำ มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่างๆ กัน
Yukl, Gary A., (1989) pp.3-4.	บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ กลุ่มย่อยหรือผู้ช่วยในการปฏิบัติหน้าที่ต่างๆก็ตาม และมีวิสัยทัศน์ เป็นนักปฏิบัติ และได้รับการแต่งตั้งหรือการเลือกตั้งหรือการยกย่องจากกลุ่มให้ทำหน้าที่ของ

(ต่อ)

นักวิชาการ	แนวคิดหลัก
	ตำแหน่งผู้นำ

๒.๓.๒ บทบาทหน้าที่ของผู้นำและภาวะผู้นำ

๒.๓.๒.๑ ภาวะผู้นำมีบทบาทที่แบ่งอย่างกว้างๆ ออกเป็น ๔ ประการ คือ

๑) การกำหนดแนวทางหลัก (Path finding) ผู้นำควรเริ่มต้นด้วยการกำหนดเป้าหมายและแนวความคิดที่ชัดเจน บทบาทดังกล่าวจะช่วยให้ผู้นำสร้างแผนงานแม่แบบ (blueprint of action) ที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักการก่อนจะลงมือปฏิบัติตามแผน และนอกจากนั้นไม่เพียงแต่ต้องรู้ถึงวิธีการกำหนดทิศทางและเป้าหมายเท่านั้น แต่ผู้นำต้องได้รับการสนับสนุนและความมุ่งมั่นจากพนักงานในการบรรลุถึงเป้า หมายด้วย ผู้นำต้องมีความสามารถนำให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการสร้างพันธกิจ (Mission) วิสัยทัศน์ (Vision) และสื่อสารอย่างชัดเจน ผู้นำต้องชี้ให้เห็นถึงผลประโยชน์ที่พนักงานจะได้รับจากความสำเร็จในอนาคต

๒) การสร้างระบบการทำงานที่มีประสิทธิผล (Aligning) การสร้างระบบการทำงานที่มีประสิทธิผลหรือการทำให้องค์การดำเนินไปในทิศทาง เดียวกัน คือการลงมือสร้างแผนหลักที่กำหนดขึ้นในขั้นตอนที่หนึ่ง ทุกระดับชั้นขององค์การควรมีการดำเนินการไปในทิศทางเดียวกันเพื่อบรรลุวัตถุ ประสงค์เดียวกัน ผู้นำยังต้องเปลี่ยนแปลงระบบการทำงาน ขั้นตอนการทำงาน และโครงสร้างองค์การทำงานให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายขององค์การที่ได้วางไว้

๓) การมอบอำนาจ (Empowering) หากผู้นำมีการมอบอำนาจให้แก่พนักงานอย่างจริงจังจะทำให้บรรยากาศในการทำงาน มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การสื่อสารระหว่างบุคคลและระหว่างกลุ่มเกิดประสิทธิผลและเกิดผลลัพธ์ใหม่ๆ ที่สร้างสรรค์ และพนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นและศักยภาพของตนได้อย่างอิสระ ดังนั้นผู้นำต้องสร้างสภาวะที่จะกระตุ้นการสร้างเสริมและปลดปล่อยความคิดริ เริ่มสร้างสรรค์ ความสามารถพิเศษเฉพาะตัว ความสามารถและศักยภาพที่มีอยู่ในบุคคลทุกคน

๔) การสร้างตัวแบบ (Modeling) ผู้นำต้องสร้างความน่าเชื่อถือต้องมีคุณสมบัติของผู้นำที่ดีด้วย กล่าวคือ ต้องเข้าใจถึงความสำคัญของดุลยภาพระหว่างคุณลักษณะ (Characteristics) กับความรู้ความสามารถ (Competence)[๖๐] เพราไม่ว่าบุคคลจะมีความสามารถเพียงใดก็ไม่สามารถจะเป็นผู้นำที่แท้จริงได้ หากปราศจากซึ่งคุณสมบัติที่เหมาะสม[๖๑]

---

[๖๐]ธีรศักดิ์ ชนะบางแก้ว, นักวิชาการ วิทยาลัยภูมิปัญญา มหาวิทยาลัยทักษิณ (ออนไลน์) แหล่งที่มา : http://www.baanjomyut.com/library_2/the_nature_of_leadership/03.html [๔ มิถุนายน ๒๕๕๙].

[๖๑]พรทิพย์ อัยยิมาพันธ์, (๒๕๔๗), Leadership for Organizational Effectiveness, การบริหารคน, ๓(๒๔), (๒๕๔๗), หน้า ๖๕, ๖๘.

ตารางที่ ๒.๘ บทบาทหน้าที่ของผู้นำและภาวะผู้นำ

นักวิชาการ	แนวคิดหลัก
ธีรศักดิ์ ชนะบางแก้ว, (ออนไลน์)	ผู้นำต้องมีความสามารถ สร้างองค์การทำงานให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย มีความคิดสร้างสรรค์ มีความน่าเชื่อถือ
พรทิพย์ อ้ยยิมาพันธ์, (๒๕๔๗ ,หน้า ๖๕ , ๖๘)	ผู้นำต้องมีความสามารถ สร้างองค์การทำงานให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย มีความคิดสร้างสรรค์ มีหัวใจของการเป็นผู้นำคือต้องสร้างความน่าเชื่อถือ

๒.๓.๓ คุณสมบัติและลักษณะของภาวะผู้นำ

การศึกษาภาวะผู้นำในแนวคิดนี้ การเป็นผู้นำขึ้นอยู่กับลักษณะส่วนบุคคลว่าจะเหมาะเป็น ผู้นำหรือไม่ คุณลักษณะของผู้นำชนิดนี้อาจจะมาจากพันธุกรรมหรือสิ่งแวดล้อมก็ได้ มีผู้พยายามจะศึกษา คุณลักษณะผู้นำทางกาย ซึ่ง อริสโตเติล (Aristotle) เชื่อว่าความเป็นผู้นำเริ่มมาแต่กำเนิด จึงเกิดทฤษฎีผู้ ยิ่งใหญ่และเชื่อกันมาจนถึงปี ค.ศ.๑ ๕๐ ความเชื่อเรื่องความเป็นผู้นำโดยคุณลักษณะนี้ พยายามจำแนก ผู้นำออกเป็น ผู้ที่มี คุณลักษณะทางกายและทางจิตวิทยาที่ผู้นำนั้นเกี่ยวข้อง ซึ่งพยายามอธิบายพฤติกรรม ผู้นำนั้น ดังนั้นผู้ที่มีความเชื่อตามแนวคิดนี้ จึงพยายามที่จะแยกคุณสมบัติพิเศษที่ติดมากับผู้นำว่าแตกต่าง กับบุคคลอื่นโดยทั่วไป เช่น ศึกษาภาวะผู้นำตามคุณลักษณะโดยวิเคราะห์ประวัติบุคคลสำคัญ ซึ่งพบว่า บุคคลสำคัญ ๆ มีพฤติกรรมเป็นผู้นำที่เกิดจากคุณลักษณะเป็นส่วนมาก โดยคุณลักษณะของผู้นำนั้นอาจ จำแนกเป็น ๓ ลักษณะ คือ ๑) ลักษณะทางกาย พบว่าผู้นำที่เป็นหัวหน้ามักจะมีความสูง และมีน้ำหนัก มากกว่าคนปกติโดยเฉลี่ย ๒) ลักษณะทางสติปัญญา พบว่าสติปัญญามีความสัมพันธ์กับความเป็นผู้นำที่มี ความสามารถทางสมองสูงกว่าคนอื่น ๆ จะเป็นผู้ได้รับการยอมรับให้เป็นผู้นำ ๓) ลักษณะบุคลิกภาพเช่น ความเชื่อมั่นในตนเอง ความสามารถในการปรับตัว การมีลักษณะเด่นการเป็นคนเปิดเผยไม่เก็บตัว และความสามารถในการเห็นอกเห็นใจผู้อื่น คุณลักษณะดังกล่าวมักจะพบในผู้นำมากกว่าคนปกติ[๖๒]

สุวิระ ทรงเมตตา กล่าวถึงคุณสมบัติที่สำคัญของผู้นำ ดังนี้

๑) L = LOVE (ความรัก ความเมตตา ความกรุณา) ผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่มีความรัก ความเมตตา ความกรุณาต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ถ้าเรารักคนอื่น คนอื่นก็รักเรา ดังนั้นเราจะต้อง ให้ความรัก กับผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาก็จะจงรักภักดีกับเราสนับสนุนช่วยเหลือในการ ทำงานของเราด้วยความจริงใจ ถ้าเราให้เกียรติผู้ใต้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาก็จะให้เกียรติเราในที่สุด

๒) E = EDUCATION (การให้ความรู้ ความเข้าใจ การสอนงาน) ผู้นำต้องให้ความรู้ให้ ความเข้าใจ ให้วิธีการทางาน แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาโดยการแนะนำสั่งสอน การที่ผู้นำเสียเวลาสอนงานกับ ผู้ใต้บังคับบัญชาเพียงครั้งเดียว แต่ผู้ใต้บังคับบัญชาก็สามารถช่วยงานผู้นำได้ไปจนตลอดชีวิตราชการ นอกจากนี้แล้วการสอนงานยังเป็นการสร้างความสัมพันธ์และความผูกพันระหว่างผู้นำ

---

[๖๒] ธร สุนทรายุทธ, **หลักการและทฤษฎีทางบริหารการศึกษา**, (ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา), หน้า ๘.

กับผู้ใต้บังคับบัญชา ถึงแม้ว่าจะโยกย้ายแยกจากกันไปทำงานในหน่วยงานอื่นแล้ว แต่ความผูกพันระหว่างผู้สอนงานกับผู้ถูกสอนยังคงผูกพันตลอดไป ซึ่งผู้ใต้บังคับบัญชาถือว่าเป็นมงคลในฐานะครูกับศิษย์ที่มิอาจลืมเลือนได้

๓) A = ADAPTATION (การปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และสภาพแวดล้อม) ผู้นำจะต้องมี การปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และสภาพแวดล้อมอยู่เสมอ ผู้นำจะต้องคอยติดตามความเคลื่อนไหว ของสภาวะแวดล้อมอย่างเหมาะสมถ้าผู้นำไม่สามารถปรับเปลียนให้เข้ากับสภาวะแวดล้อมได้ในที่สุดตัวผู้นำนั้นจะไม่สามารถดำรงสภาวการณ์ผู้นำได้อีกต่อไป หรือหน่วยงานนั้นไม่อาจจะคงอยู่ต่อไป อาจจะต้อง เลิกกิจกรรมในที่สุด

๔) D = DECISION (การตัดสินใจ) ผู้นำจะต้องมีการตัดสินใจอย่างฉับพลันทันทีโดยอาศัย กลุ่มเป็นเครื่องมือในการพิจารณา หมายความว่า ผู้นำจะต้องนำข้อมูลข่าวสารจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชามาประกอบการตัดสินใจ และที่ดีที่สุดจะต้องให้ผู้มาร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชามามี ส่วนร่วมในการระดมสมองและการตัดสินใจ ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวจะได้แนวร่วมที่ผลักดันให้การ ดำเนินงานประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ถ้าเป็นกรณีจำเป็นเร่งด่วนผู้นำจะต้องเป็นผู้นำที่กล้าตัดสินใจและกล้ารับผิดชอบในสิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นเนื่องจากการตัดสินใจนั้น

๕) E = ENTHUSIASTIC (ความกระตือรือร้น) ผู้นำจะต้องมีความกระตือรือร้นอยู่ตลอดเวลา มีการติดตามผลการเปลี่ยนแปลงของผู้ใต้บังคับบัญชาฝึกฝนหาความรู้ มีการพัฒนาด้านต่างๆ และมีความกระตือรือร้นในงานที่ได้รับมอบหมาย หมายความว่า ผู้นำจะต้องมีสุขภาพพลานามัยที่ สมบูรณแข็งแรง กระฉับกระเฉงและมีความคล่องตัวในการทำงาน มีการออกกำลังกายสม่ำเสมอและมี ความพร้อมที่จะปฏิบัติงาน ผู้นำจะต้องติดตามดูแลการเปลี่ยนแปลงของผู้ใต้บังคับบัญชารวมตลอดถึงปัญหาและอุปสรรคที่อาจจะเกิดขึ้นจากพวกเขาเหล่านั้น เพื่อจะได้แก้ไขล่วงหน้าก่อนที่จะเกิดความผิดพลาดขึ้น นอกจากนี้แล้วยังเป็นการติดตาม ทัศนะคติของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้นำ เพื่อไม่ให้เกิด ความเสื่อมศรัทธาและหวาดระแวงหรือความไม่เชื่อมั่นในตัวผู้บังคับบัญชาที่อาจจะเกิดขึ้นได้ เพื่อผู้นำจะ ได้แก้ไขสถานการณ์ดังกล่าวก่อนที่จะสายเกินไปกว่าจะแก้ไขได้ ผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่มีการศึกษาหาความรู้ เพิ่มเติมและพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เมื่อใด ก็ตามที่ผู้นำหยุดพัฒนาตนเอง ผู้นำก็จะมีความรู้ ความสามารถน้อยกว่าผู้ใต้บังคับบัญชาและก็จะหมดสภาพการเป็นผู้นำในที่สุดและในประการสุดท้ายผู้นำ จะต้องเป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นในงานที่ได้รับมอบหมาย สามารถทำงานได้เสร็จอย่างมีประสิทธิภาพก่อนเวลาที่กำหนดหรือภายในที่กำหนดเป็นอย่างน้อย

๖) R = RESPONSIBILITY (ความรับผิดชอบ) ผู้นำจะต้องมีความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อครอบครัว ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และต่อประชาชนผู้ใช้บริการ หมาย ความว่าผู้นำต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการควบคุมตนเองได้ จะต้องมีวินัยในตนเองโดยไม่ต้องมีผู้ใดมาคอยคุมดูแลหรือบังคับ ผู้นำจะต้องมีความรับผิดชอบต่อครอบครัวนับตั้งแต่บุตร ภรรยา และความสงบเรียบร้อยของครอบครัว เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีของ

ผู้ใต้บังคับบัญชา และเป็นที่เลื่อมใสศรัทธาของคนทั่วไป ผู้นำจะตองมีความรับผิดชอบต่อผู้ใต้บังคับบัญชา หมายความว่า เมือผู้ใต้บังคับบัญชากระทำ การผิดพลาดโดยไม่ได้เจตนาหรือเหตุสุดวิสัย เนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่และผู้นำจะต้องรับความผิดพลาด นั้นไว้เสียเอง ในทางตรงกันข้ามถ้ามีความดีความชอบเกิดขึ้น เนื่องจากการกระทำของผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้นำที่ร่วมกันดำเนินการจนได้รับคำยกย่องชมเชย ผู้นำจะต้องยกความดีที่เกิดขึ้นเหล่านั้นให้กับผู้ใต้ บังคับบัญชาผู้นำจะต้องมีความรับผิดชอบต่อประชาชนผู้ใช้บริการ หมายความว่าผู้นำจะต้องบริการกับ ประชาชนหรือผู้ใช้บริการเสมือนหนึ่งบุคคลเหล่านั้นเป็นเจ้านายของผู้ให้บริการ

๗) S = SINCERITY (ความจริงใจ) ผู้นำจะต้องมีความจริงใจต่อผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานผู้ใต้บังคับบัญชา ประชาชนและผู้ใช้บริการ หมายความว่าผู้นำจะต้องแสดงความจริงใจต่อผู้บังคับบัญชาด้วยการปกป้องบุคคลที่ประสงค์ร้ายต่อผู้บังคับบัญชา ผู้นำจะต้องแสดงความจริงใจต่อเพื่อนร่วมงานด้วย การแสดงตัวเป็นมิตรแท้ ผู้นำจะต้องแสดงความจริงใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการให้ความเป็นธรรมและ ใช่ระบบคุณธรรมในการปกครองบังคับบัญชาไม่หลอกใช้งานกับผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำจะต้องแสดงความ จริงใจต่อประชาชนหรือผู้ใช้บริการด้วยการให้บริการกับบุคคลเหล่านั้นเสมือนหนึ่งเป็นญาติผู้ใหญ่

๘) H = HARMONY. HONESTY (ความซื่อสัตย์) ผู้นำจะต้องมีความซื่อสัตย์ทั้งต่อตนเอง และหน้าที่ความรับผิดชอบเพื่อจะได้เป็นตัวอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นที่ไว้วางใจของผู้บังคับบัญชา เป็นที่น่าเชื่อถือและเลื่อมใสแก่ประชาชนผู้ใช้บริการโดยทั่วไป

๙) I = INTELLIGENCE (ความมีไหวพริบ) ผู้นำจะต้องมีไหวพริบ และเชาวน์ปัญญาในการ วิเคราะห์ปัญหา การตัดสินใจในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม

๑๐) P = PERSUASIVENESS (ความอ่อนน้อมถ่อมตน) ผู้นำจะต้องมีความอ่อนน้อมถ่อมตน หมายความว่า ผู้นำจะต้องให้เกียรติ ให้ความเคารพต่อผู้บังคับบัญชา ให้เกียรติเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้ บังคับบัญชาและประชาชนผู้ใช้บริการ[๖๓]

ทฤษฎีนี้เชื่อว่า “บุคคลบางคนเกิดมาพร้อมด้วยลักษณะบางประการที่จะช่วยสนับสนุนให้ เขาเป็นผู้นำได้ ซึ่งหมายถึงคุณลักษณะ” ดังนี้

๑) บุคลิกภาพ (Personality) เป็นเรื่องที่ติดมากับตัวบุคคลแต่ละคน ในส่วนที่สามารถปรับปรุงแก้ไขให้ดีได้ บุคลิกภาพดังกล่าว ได้แก่ ความสามารถในการปรับตัวความ
ต้องการี่จะนำความ ต้องการทางอารมณ์ ความเป็นตัวของตัวเอง ความอุตสาหพยายาม ความคิดสร้างสรรค์ ความทะเยอทะยาน

๒) ความรู้ ความสามารถ (Intelligence) สมองของคนเรานี้ธรรมชาติสร้างมาเพื่อใช้สติปัญญาให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม ความรู้ความสามารถจะเห็นได้จาก เชาวน์ปัญญา ความแม่นยำในการ ตัดสินใจ ระดับความรู้ ความคล่องแคล่วในการใช้ภาษา

---

[๖๓] สุวิระ ทรงเมตตา, **เทคนิคภาวะผู้นำยุคใหม่**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ตำรวจ, ๒๕๔๓), ๑๐๑ หน้า ๖.

๓) คุณลักษณะด้านสังคม (Social skill) การเข้าสังคมเป็นของคนทุกคน เพราะคนเราไม่สามารถอยู่ได้คนเดียวในโลก การเข้าสังคมของคนแต่ละระดับต้องมีพิธีรีตองแตกต่างกันออกไปตามสภาพการณ์และเหตุการณ์นั้นๆ คุณลักษณะด้านสังคม เช่น การรู้จักประนีประนอม ความสามารถในการ บริหาร ความร่วมมือ ความเป็นที่นิยมชมชอบ ความเป็นนักการทูต

๔) คุณลักษณะด้านกายภาพ (Physical characteristics) ถือเป็นเรื่องที่ติดตัวมาอย่างเห็นได้ ชัด ซึ่งสิ่งเหล่านี้อาจสามารถแก้ไข ปรับปรุงด้วยการให้อาหาร หรือรับประทานอาหารที่ถูกสุขลักษณะ รวมทั้งการออกกาลังกายที่เหมาะสมด้วย คุณลักษณะด้านกายภาพ มีดังนี้ ส่วนสูง น้ำหนัก ความฝึกฝน ความสมบูรณ์ของร่างกาย[๖๔]

ลักษณะของผู้นำที่เป็นผู้บริหารไว้ ๖ ประการ ได้แก่ ผู้นำต้องเป็นผู้บุกเบิก ผู้นำจะต้องก้าว ให้ทันโลก ผู้นำจะต้องเป็นนักพัฒนา ผู้นำจะต้องเป็นนักต่อสู้ ผู้นำจะต้องมีบทบาทร่วมพัฒนาสังคม ผู้นำจะต้องมีความรับผิดชอบในวิชาเรียน ทางด้านนายแพทย์กิตติ ยัคคานนท์ กล่าวเสริมว่า “ผู้นำที่ดีควรมี ลักษณะได้แก่ มีสุขภาพแข็งแรงมีความรู้ดี มีบุคลิกภาพดี มีความกล้าหาญเด็ดเดี่ยว ไม่โลเล ตื่นตัวเสมอมี ความอดทน มีสมาธิ ใจคอหนักแน่น สามารถบังคับต่อตัวเอง มีการสังคมดี”[๖๕] นอกจากนี้คุณลักษณะของ ผู้นำเป็นเอกลักษณ์พิเศษบางอย่าง ที่ทำให้ผู้นำประสบความสำเร็จในการบริหารงาน แต่มีข้อแตกต่างกัน บ้างตามลักษณะของงานที่รับผิดชอบ เช่น ผู้นำทางการศึกษาย่อมแตกต่างจากผู้นำทางทหาร เป็นต้น อย่างไรก็ตามศึกษาได้ยกเอาลักษณะของผู้นำที่ดีอันพึงประสงค์ในการเป็นผู้นำตามทัศนะของท่านผู้รู้ ทั้งหลาย ดังต่อไปนี้ ส่วน นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ กล่าวถึง คุณลักษณะของผู้นาที่ดี ไว้ ๖ ประการคือ

๑. ผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถ ประกอบด้วยความดี ปัญญา ไหวพริบการตื่นตัวอยู่ เสมอ ทันต่อเหตุการณ์ การใช้เวลาและภาษาที่ถูกต้องความเป็นผู้ริเริมเป็นของตนเองและความเป็นผู้ตัดสินปัญหาที่ดี

๒. ผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่มีความสำเร็จทางด้านวิชาการ แสวงหาความรู้ความสำเร็จทางการเล่นกีฬา

๓. ผู้นำจะต้องเป็นผู้ความรับผิดชอบ จะต้องเป็นผู้ที่ผู้อื่นพึ่งพาได้มีความคิดริเริ่มมีความสม่ำเสมอ มั่นคง อดทน กล้าพูด กล้าทำ มีความเชื่อมั่นตนเอง และมีความปรารถนาที่จะเป็นเลิศหรือ ทะเยอทะยาน

๔. ผู้นำจะต้องเป็นผู้มีส่วนร่วมในด้านกิจกรรมในด้านสังคมให้ความร่วมมือรู้จักปรับตัวและมีอารมณ์ขัน

๕. ผู้นำจะต้องเป็นผู้มีฐานะทางสังคม มีตำแหน่งฐานะสังคมเป็นที่รู้จักทั่วไป

๖. รู้สถานการณ์ รู้ภาวะจิตของคนระดับต่างๆ รู้ฐานะ ทักษะความต้องการ และความสนใจของผู้ใต้บังคับบัญชา รู้ในวัตถุประสงค์ทีองค์กรที่จะต้องทำให้สำเร็จมีผู้กล่าวว่าผู้นำที่ดีต้อง

---

[๖๔]ยงยุทธ เปลี่ยนผดุง,**“การศึกษาคุณลักษณะของผู้นำทางสังคม”,** คณะศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๒), หน้า ๓๓.

[๖๕] กิตติ ยัคคานนท์, **นักบริหารทันสมัย**, (กรุงเทพมหานคร: สานักพิมพ์บัตเตอร์ฟลาย, ๒๕๓๔), หน้า ๕.

รู้จักเป็นผู้ ตามที่ดี [๖๖]

กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้นำที่ดี ๓ ประการ ที่เรียกว่าไตรภูมิ คือมีภูมิรู้ ภูมิธรรม และภูมิฐาน และนอกจากนี้ ผู้นำควรเป็นผู้เฉลียวฉลาด มีไหวพริบ มีความสามารถรอบด้าน มีความเชื่อมั่นในตนเอง กระตือรือร้นที่จะก้าวหน้า มีความจริงใจต่อคนทั่วไป มีศีลสัตย์ และศรัทธาต่อผู้ร่วมงาน" [๖๗]

แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงลักษณะหรือเชิงคุณสมบัติ เป็นการให้ทิศทางของลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล เพราะภาวะผู้นำนี้มองว่าลักษณะผู้นำมีมาตั้งแต่เกิด กลุ่มนี้ไม่เชื่อว่าการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์จะนำไปสู่การเป็นผู้นำได้ ดังนั้น พวกเขาพยายามที่จะศึกษาในแง่ของการบุคลิกทางกายภาพเป็น สำคัญและระบุถึงตัวแปรของภาวะผู้นำที่ดีว่าควรจะเป็นในลักษณะ เช่น ระบุว่า ควรมีปัญญา ฉลาด กล้า หาญ มีคุณธรรม จริยธรรม เสียสละ ไม่เห็นแก่ตัว น่ารัก น่าเคารพ เป็นแบบอย่าง เป็นต้น ซึ่งก็คือ ภาวการณ์เป็นผู้นำมีพรสวรรค์มาตั้งแต่เกิด ที่มีความสามารถในการนำพยายามให้ทัศนะส่วนตัวของผู้นำ มากกว่าที่จะศึกษาถึงบริบทอื่นๆ แต่ถึงอย่างไรก็ตาม แนวคิดทฤษฎีนี้ก็ยังมีข้อบกพร่องอยู่มากจนนำไปสู่การพัฒนาแนวคิดอื่นๆอีกมากมาย

ตารางที่ ๒.๙ คุณสมบัติและลักษณะของภาวะผู้นำ

นักวิชาการ	แนวคิดหลัก
ธร สุนทรายุทธ, (ม.ป.ป,หน้า ๘.)	๑) ลักษณะทางกาย มีผู้นำที่เป็นหัวหน้ามักจะมีความสูง และมีน้ำหนักมาก ๒) ลักษณะทางสติปัญญา มีความสามารถทางสมองสูงกว่าคนอื่น ๓) ลักษณะบุคลิกภาพ มีความเชื่อมั่นในตนเองความสามารถใน การปรับตัว
สุวิระ ทรงเมตตา,(๒๕๔๓, หน้า๖-๑๐๑)	๑) L = LOVE (ความรัก ความเมตตา ความกรุณา) ๒) E = EDUCATION (การให้ความรู้ ความเข้าใจ การสอนงาน) ๓) A = ADAPTATION (การปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และสภาพแวดล้อม) ๔) D = DECISION (การตัดสินใจ) ๕) E = ENTHUSIASTIC (ความกระตือรือร้น) ๖) R = RESPONSIBILITY (ความรับผิดชอบ) ๗) S = SINCERITY (ความจริงใจ) ๘) H = HARMONY. HONESTY (ความซื่อสัตย์) ๙) I = INTELLIGENCE (ความมีไหวพริบ)

[๖๖] นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์, **หลักการบริหารการศึกษา,** (กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๔), หน้า ๖.

[๖๗] กิติมา ปรีดีดิลก, **การบริหารและเทคนิคการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น**, (กรุงเทพมหานคร : อัษราพิพัฒน์, ๒๕๕๒), หน้า ๒๖๘.

(ต่อ)

นักวิชาการ	แนวคิดหลัก
	๑๐)P = PERSUASIVENESS (ความอ่อนน้อมถ่อมตน)
ยงยุทธ เปลี่ยนผดุง, (๒๕๔๒, หน้า ๓๓)	๑) มีบุคลิกภาพที่ดี (Personality) ๒) ความรู้ ความสามารถ (Intelligence) ๓) คุณลักษณะด้านสังคม (Social skill) ๔) คุณลักษณะด้านกายภาพ (Physical characteristics)
กิติ ตยัคคานนท์, (๒๕๓๔,หน้า ๕)	๑) มีสุขภาพแข็งแรงมีความรู้ดี ๒) มีบุคลิกภาพดี ๓) มีความกล้าหาญเด็ดเดี่ยวไม่โลเล ตื่นตัวเสมอ ๔) มีความอดทน ๕) มีสมาธิ ใจคอหนักแน่น สามารถบังคับต่อตัวเอง ๖) มีการสังคมดี
นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (๒๕๓๔,หน้า ๖)	๑) ผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถ ๒) ผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่มีความสำเร็จ ๓) ผู้นำจะต้องเป็นผู้ความรับผิดชอบ ๔) ผู้นำจะต้องเป็นผู้มีส่วนร่วมในด้านกิจกรรม ๕) ผู้นำจะต้องเป็นผู้มีฐานะทางสังคม ๖) รู้สถานการณ์ รู้ภาวะจิตของคนระดับต่างๆ
กิติมา ปรีดีดิลก, (๒๕๒,หน้า๒๖๘)	๑) ต้องมีภูมิรู้ ๒) ต้องมีภูมิธรรม ๓) ต้องมีภูมิฐาน

๒.๓.๓.๑ ทฤษฎีผู้นำเชิงพฤติกรรม

การศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำได้มีผู้ ให้แนวคิดไว้ดังนี้ในระหว่างปี พ.ศ.๒๔๙๓ ความไม่พอใจกับวิธีการศึกษาความเป็นผู้นำเชิงคุณลักษณะได้ทำให้นักพฤติกรรมศาสตร์มุ่งความสนใจ ของพวกเขาไปสู่พฤติกรรมของผู้นำที่เกิดขึ้นจริง รากฐานของวิธีการศึกษาเชิง ‘‘สไตล์ความเป็นผู้นำ’’คือ ความเชื่อว่าผู้นำที่มีประสิทธิภาพ จะใช้สไตล์บางอย่างเพื่อที่จะนำบุคคล และกลุ่มบรรลุเป้าหมายที่ ต้องการ ภายใต้ข้อบกพร่องบางอย่างของการศึกษาเชิงคุณลักษณะ นักวิจัยได้หันเหไปพิจารณาพฤติกรรม หรือการกระทำที่แบ่งแยกระหว่างผู้นำที่มีประสิทธิภาพและไม่มีประสิทธิภาพเหมือนกับทฤษฎีเชิง คุณลักษณะ ทฤษฎีพฤติกรรมเหล่านี้จะถูกมองว่าเป็นการประยุกต์ใช้ได้โดยทั่วไป โดยไม่คำนึงถึง สถานการณ์ที่ ผู้นำได้เผชิญอยู่ทฤษฎีเชิงพฤติกรรมจะเกี่ยวพันกับวิถีทางที่บุคคลนำ และพวกเขาจะใช้ อำนาจที่มีอยู่อย่างไรพฤติกรรมเหล่านี้จะถูกเรียกว่าสไตล์ความเป็นผู้นำ สไตล์ ความเป็นผู้นำ คือ แบบ แผนของพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเป็นประจำของผู้นำ แม้ความเป็นผู้นำทุกอย่างจะเกี่ยวกับการใช้อำนาจ เพื่อที่จะมีอิทธิพล

ต่อบุคคลอื่น ผู้นำอาจจะแตกต่างกันภายใน “สไตล์” ที่พวกเขาใช้เพื่อที่จะให้เขาบรรลุ เป้าหมายที่ต้องการ ปัจจัยสองอย่างที่ถูกเน้นภายในการศึกษาความเป็นนำเชิงพฤติกรรมคือ การมุ่งงาน เละการมุ่งคน การมุ่งงานหมายถึง งาน การแบ่งงานกันทำ การตัดสินใจ และการประเมินผลงาน การมุ่งคนหมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งการเปิดรับและความเป็นมิตร และการให้ความสำคัญกับความต้องการของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา การศึกษาเชิงพฤติกรรมจะประกอบด้วยการศึกษาของมหาวิทยาลัย ไอโอวา มหาลัยมิ ชิแกน มหาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ และตาข่ายการบริหารของเบลด และมิตัน

การมุ่งงานสูง/การมุ่งคนสูง การมุ่งงานต่ำ/การมุ่งคนต่ำ หรือการมุ่งงานต่ำ/การมุ่งคนสูง และผลการวิจัยพบว่าสไตล์ผู้นำที่มุ่งงานสูง/มุ่งคนสูง จะมีผลการดำเนินงานและความพอใจสูงกว่าสไตล์ ผู้นำแบบอื่น แต่กระนั้นการวิจัยอย่างอื่นได้พบว่าผู้นำที่มีประสิทธิภาพอาจจะมุ่งคนสูง/มุ่งงานต่ำ หรือมุ่ง คนต่ำ/มุ่งงานสูงขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ดังนั้นสไตล์การมุ่งงานสูง/มุ่งคนสูง อาจจะไม่ดีที่สุดเสมอไปข้อสรุป ที่ สำคัญของทฤษฎีเชิงพฤติกรรมคือ สไตล์ความเป็นผู้นำ ยิ่งมุ่งคนสูงเท่าไหร่จะทำให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ยิ่งพอใจขึ้นเท่านั้น ข้อสรุปที่ว่าสไตล์ความเป็นผู้นำแบบไหนจะทำให้ผลการดำเนินงานของผู้ใต้บังคับบัญชาสูงที่สุดยังไม่แน่ชัด แต่หลักฐานบางอย่างชี้ให้เห็นว่าผู้นำที่มุ่งทั้งงานสูงและคนสูงจะทำ ให้ผลการดำเนินงานของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาสูงที่สุด เหตุผลอย่างหนึ่งของการขาดความสัมพันธ์ที่ชัดเจน ระหว่างสไตล์ความเป็นผู้นำ และผลการดำเนินงานของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาอาจจะเป็นไปได้ว่า ผู้นำไม่ได้ ใช้สไตล์ความเป็นผู้นำแบเดียวอย่างสม่ำเสมอ หลักฐานคือ ผู้นำอาจจะปรับสไตล์ความเป็นผู้นำตามความ ต้องการของสถานการณ์ที่ได้เผชิญอยู่ เหตุผลประการที่ สองคือ การขาดผลลัพธ์ที่ลงความเห็นแน่นอนได้ ว่าสไตล์ความเป็นผู้นำแบบไหนจะมีประสิทธิภาพ โดยทั่วไปแทนที่จะพยายามระบุสไตล์ความเป็นผู้นำมี ประสิทธิภาพ เราควรจะเข้าใจสไตล์ความเป็นผู้นำแบบไหนเหมาะสมที่สุดกับองค์กรงาน และ ผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละประเภท เป็นต้น[๖๘]

๒.๓.๓.๒ รูปแบบพฤติกรรมตามของผู้นำ

การศึกษารูปแบบพฤติกรรมของผู้นำ นับว่าเป็นเรื่องสับสนไม่น้อย เพราะแบบของผู้นำย่อม แตกต่างกันออกไป ตามสถานการณ์ เวลา และสถานที่ ดังนั้น จึงมีนักวิชาการให้ความเห็นในเรื่องของ แบบผู้นำแตกต่างกันออกไป มีดังต่อไปนี้ น้อย สุปิงคลัด กล่าวถึง รูปแบบของผู้นำ ว่ามีรูปแบบมากมาย หลายลักษณะด้วยกัน ทำให้รูปแบบแตกต่างกันออกไป ตามสถานการณ์ เวลาและสถานที่ แต่ก็พอที่จะ จำแนกรูปแบบการศึกษาผู้นำ ออกเป็น ๔ แนวทาง ซึ่งจะพิจารณาได้จาก ๑.แหล่งที่มาอำนาจของผู้นำ ๒.การใช้อำนาจของผู้นำ ๓.วิธีการทางานของผู้นำ ๔. แนวทางพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออก[๖๙] กวี วงศ์พุฒ กล่าวถึง รูปแบบของผู้นาที่ได้รับอำนาจไว้ ๓ ประเภท คือ

๑) ผู้นำแบบใช้เดช ผู้นำลักษณะนี้นับถืออำนาจที่ได้รับตามกฎหมายเป็นข้ออ้างมักใช้อำนาจ ที่ตนมีอยู่ ทำทุกอย่างที่ตนพอใจ โดยไม่มีการยืดหยุ่น

---

[๖๘] เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๖ -๑ ๓.

[๖๙] น้อย สุปิงคลัด, **ภาวะความเป็นผู้นาในงานพัฒนาชุมชน,** (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช ,๒๕๔๓), หน้า ๑๑.

๒) ผู้นำแบบใช้พระคุณผู้นำลักษณะแบบนี้มิได้ใช้อำนาจที่ตนมีอยู่เป็นเครื่องมือในการ บริหารแต่กลับใช้อำนาจและศิลปะของการเป็นผู้นำอยู่ก่อให้เกิดความศรัทธาจากใต้บังคับบัญชา ที่ช่วย ให้เกิดความเห็นอกเห็นใจตามมา และมุ่งสร้างมนุษย์สัมพันธ์ในหมู่ผู้ร่วมงานก่อให้เกิดความเคารพนับถือ และมีผลผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความเต็มใจ

๓) ผู้นำแบบพ่อพระ ผู้นำลักษณะนี้ เป็นผู้นำที่พยายามทำตนให้ควรแก่การเคารพนับถือ ตามตำแหน่งและอำนาจหน้าที่ได้รับ โดยให้ความเห็นอกเห็นใจและความเป็นธรรมแก่ทุกคน

ตารางที่ ๒.๑๐ ทฤษฎีผู้นำเชิงพฤติกรรมและรูปแบบพฤติกรรมของผู้นำ

นักวิชาการ	แนวคิดหลัก
น้อย สุปิงคลัด, (๒๕๔๓ ,หน้า ๑๑)	รูปแบบของผู้นำ ว่ามีรูปแบบมากมาย หลายลักษณะด้วยกัน ทำให้รูปแบบแตกต่างกันออกไป ตามสถานการณ์ เวลาและสถานที่

๒.๓.๓.๓ คุณลักษณะและกลยุทธ์ของผู้บริหาร

คุณลักษณะและกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษานั้น มีนักปราชญ์นักการศึกษาและนักวิชาการ ได้แสดงทรรศนะหรือความคิดเห็นไว้ดังต่อไปนี้

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) ได้กล่าวไว้ว่า นักบริหารจะทำหน้าที่สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ถ้ามีคุณลักษณะ ๓ ประการ ดังที่พระพุทธเจ้าตรัสไว้ใน ทุติยปาปณิกสูตร ดังนี้[๗๐]

๑. จักขุมา หมายถึง มีปัญญามองการไกล เช่น ถ้าเป็นพ่อค้าหรือนักบริหารธุรกิจนั้นจะต้องรู้ว่าสินค้าไหนได้ราคาถูก แล้วนำไปขายที่ไหนจะได้ราคาแพงในสมัยนี้ต้องรู้ว่าหุ้นจะขึ้นหรือจะตก ถ้าเป็นนักบริหารทั่วไปต้องสามารถวางแผนและฉลาดในการใช้คนคุณลักษณะข้อแรกนี้ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Conceptual Skill คือ ความชำนาญในการใช้ความคิด

๒. วิธูโร หมายถึง การจัดธุระได้ดี มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เช่น พ่อค้าเพชรต้องดูออกว่าเป็นเพชรแท้ หรือเพชรเทียม แพทย์หัวหน้าคณะผ่าตัดต้องเชี่ยวชาญการผ่าตัด คุณลักษณะที่สองนี้ตรงกับคำว่า Technical Skill คือ ความชำนาญด้านเทคนิค

๓. นิสสยสัมปันโน หมายถึง พึ่งพาอาศัยคนอื่นได้ เพราะเป็นคนมีมนุษยสัมพันธ์ดี เช่น พ่อค้าเดินทางไปค้าขายต่างเมืองก็มีเพื่อนพ่อค้าในเมืองนั้นๆ ให้ที่พักอาศัยหรือให้กู้ยืมเงิน เพราะมีเครดิตดี นักบริหารที่ดีต้องผูกใจคนไว้ได้ คุณลักษณะที่สามนี้สำคัญมาก“นกไม่มีขน คนไม่มีเพื่อนขึ้นสู่ที่สูงไม่ได้” ข้อนี้ตรงกับคำว่า Human Relation Skill คือ ความชำนาญด้านมนุษย์สัมพันธ์สมบัติ บุญประเคนได้แสดงทรรศนะเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้บริหารในยุคปฏิรูปการศึกษาไว้ว่าต้องมีทั้ง ๖ ประการ สรุปได้ดังนี้

๑. ปฏิรูป การทำงานของผู้บริหารแบบนี้จะเป็นนักคิด นักพัฒนา ปรับเปลี่ยนหน่วยงาน และพัฒนางานตลอดเวลา การดำเนินงานต้องทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก

---

[๗๐]พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต ป.ธ.๙, Ph.D.),**พุทธวิธีในการบริหาร**, หน้า ๓๘ – ๓๙.

๒. ประชาธิปไตย เป็นการบริหารงานที่ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชาจะต้องพบกันครึ่งทาง หาแนวทางที่พึงประสงค์ให้ได้ ผู้บริหารจะต้องตัดสินปัญหาที่ไม่มีทางออกให้ได้ ผู้บริหารจะต้องมีบุคลิกภาพ และการทำงานเป็นประชาธิปไตย

๓. ประสาน เป็นลักษณะของผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพมาก ทำตนเป็นแบบอย่างที่ดี การทำงานจะคำนึงถึงผลสำเร็จของงานเป็นสำคัญ รู้จักใช้ความสามารถ ของผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นประโยชน์มากที่สุด ให้เกียรติและยกย่องอย่างสมศักดิ์ศรี

๔. ประนีประนอม บุคลิกลักษณะของผู้บริหารแบบนี้ พยายามไม่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความขัดแย้ง สิ่งใดที่พอยอมได้ก็จะยอม

๕. ประชาสัมพันธ์ ผู้บริหารลักษณะนี้จะมีบุคลิกที่ว่าจะทำอะไรจะพูดที่ไหน จะเป็นเรื่องสำคัญทุกเรื่อง มีความสามารถในการโน้มน้าวจูงใจสูง มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี

๖. ประชาสงเคราะห์ผู้บริหารลักษณะนี้จะให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานทุกเรื่อง เป็นห่วงเป็นใยตลอดเวลา จะประสานงานกับหน่วยงานอื่นเพื่อขอความช่วยเหลือเป็นกัลยาณมิตรกับทุกคน[๗๑]

สุพจน์ วังสินธ์ ได้สรุป คุณลักษณะที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมืออาชีพในยุคปฏิรูปการศึกษาไว้ว่า[๗๒]

๑. มีวิสัยทัศน์กว้างไกล

๒. มีบุคลิกภาพประชาธิปไตย ใช้หลักเหตุผลในการบริหารงาน

๓. มีจิตสำนึกในความมุ่งมั่น

๔. ใจกว้างเปิดโอกาสให้ครูมีเสรีภาพในการคิด

๕. ปฏิบัติการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ให้เกิดตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา

๖. มีคุณภาพในการจัดการระบบบริหารโรงเรียน โดยการนำระบบคุณธรรมมาใช้

๗. สร้างขวัญกำลังใจให้ครู มีกำลังใจที่จะเป็นครูดี ครูเก่ง ครูที่ปรึกษา (Mentor) บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ พอสรุปได้ ดังนี้

(๑) เป็นผู้นำในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ของครูและนักเรียน

(๒) เป็นผู้นำในการบริหาร โดยยึดแนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

(๓) เป็นผู้นำด้านการนำนวัตกรรม และเทคโนโลยี มาใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้

(๔) เป็นผู้ในการพัฒนาวิชาการ

---

[๗๑]สมบัติ บุญประเคน, “ผู้บริหารยุคปฏิรูปการศึกษาตามลักษณะ ๖ ป”, **วารสารครูขอนแก่น**, ปีที่ ๔๔ ฉบับที่ ๒ (สิงหาคม ๒๕๔๔) : ๒๐ – ๒๑

[๗๒]สุพจน์ วังสินธ์, “การบริหารโรงเรียนตามแนวทางปฏิรูปการศึกษา”, **วารสารวิชาการ**, ปีที่ ๔๓ ฉบับที่ ๒ (มิถุนายน ๒๕๔๓) : ๒๙ – ๓๐.

(๕) เป็นผู้ประสานความร่วมมือกับชุมชน

(๖) เป็นผู้นำในการบริหารงานแบบประชาธิปไตย โดยร่วมกันทำงานเป็นทีม และส่งเสริมให้ทุกคนมีส่วนร่วมอย่างแข็งขัน

(๗) เป็นผู้นำในการจัดการศึกษา และเป็นเอกลักษณ์ขององค์กรในทางสร้างสรรค์

(๘) เป็นผู้นำในการบริหารคุณภาพ โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ลงมือทำและรับผิดชอบร่วมกัน เพื่อมุ่งพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ

(๙) เป็นผู้สร้างขวัญ และกำลังใจแก่บุคลากรเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมในการเรียนรู้ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

(๑๐)เป็นผู้นำในการจัดหางบประมาณ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา[๗๓]

ตารางที่ ๒.๑๑ คุณลักษณะและกลยุทธ์ของผู้บริหาร

นักวิชาการ	แนวคิดหลัก
พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต ป.ธ. ๙, Ph.D.) หน้า ๓๘ – ๓๙.	นักบริหารจะทำหน้าที่สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ถ้ามีคุณลักษณะ ๓ ประการ ๑. จักขุมา หมายถึง มีปัญญามองการไกล ๒. วิธูโร หมายถึง การจัดธุระได้ดี ๓. นิสสยสัมปันโน หมายถึง พึ่งพาอาศัยคนอื่นได้
สมบัติ บุญประเคน, (๒๕๔๔ หน้า ๒๐– ๒๑).	ประชาสงเคราะห์ผู้บริหารลักษณะนี้จะให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานทุกเรื่อง เป็นห่วงเป็นใยตลอดเวลา จะประสานงานกับหน่วยงานอื่นเพื่อขอความช่วยเหลือเป็นกัลยาณมิตรกับทุกคน
สุพจน์ วังสินธ์, (๒๕๔๓ หน้า ๒๙ – ๓๐).	๑. มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ๒. มีบุคลิกภาพประชาธิปไตย ใช้หลักเหตุผลในการบริหารงาน ๓. มีจิตสำนึกในความมุ่งมั่น ๔. ใจกว้างเปิดโอกาสให้ครูมีเสรีภาพในการคิด ๕. ปฏิบัติการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ให้เกิดตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา ๖. มีคุณภาพในการจัดการระบบบริหารโรงเรียน โดยการนำระบบคุณธรรมมาใช้ ๗. สร้างขวัญกำลังใจให้ครู มีกำลังใจที่จะเป็นครูดี ครูเก่ง ครูที่ปรึกษา (Mentor) บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ

[๗๓]สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, “การบริหารตามแนวทางปฏิรูปการศึกษา”, **วารสารวิชาการ**, ปีที่ ๔๕ ฉบับที่ ๒ (พฤษภาคม ๒๕๔๕) : ๒๓ – ๓๐.

๒.๓.๓.๔ ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ (Situational Theories)

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ได้เริ่มสนใจกันตั้งแต่ ปีทศวรรษที่ ๑๙๖๐ – ๑๙๘๐ เป็นการศึกษาภาวะผู้นำที่กล่าวกันว่ามีประสิทธิผลที่ดีที่สุดเหมาะสมกับความต้องการของสถานการณ์ต่างๆ เจ้าของทฤษฎีต่าง ๆ ที่มีชื่อเสียงและอยู่ในกลุ่มนี้ เช่น ฟิลเลอร์ (Fieldler) เฮอร์เซย์และแบลนชาร์ด (Hersey and Blashard) เฮ้าส์ (House) วรูมและเยอทตัน (Voom and yetton) เป็นต้น แบบผู้นำที่มีประสิทธิผลในแนวทางทฤษฎีกลุ่มนี้จะอธิบายลักษณะของผู้นำที่แตกต่างกันตามสถานการณ์เช่น ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของฟิลเลอร์ให้ความสำคัญของสถานการณ์การควบคุม (Situational control) ๓ สถานการณ์ คือ ๑) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ๒) โครงสร้างงาน ๓) อำนาจตามตำแหน่ง

ภาวะผู้นำในกลุ่มทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์นี้สามารถปรับเปลี่ยนบทบาทไปตามสถานการณ์ ดังนี้

๑) ผู้นำแบบบงการ (Directive leadership) เป็นแบบผู้นำที่มุ่งใช้อำนาจสั่งการผู้ใต้บังคับบัญชาและให้การแนะนำพนักงานว่าอะไรควรกระทำและบอกกับพนักงานถึงวิธีที่ควรจะทำมีการสั่งการให้ทำตามตารางการทำงานและรักษามาตรฐานของปฏิบัติงาน

๒) ผู้นำแบบให้การสนับสนุน (Supportive leadership) เป็นผู้นำที่เน้นถึงความเป็นอยู่และความต้องการของพนักงาน และเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เป็นมิตรและความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งยังมีมนุษยธรรมและน้ำใจอันดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงใจ

๓) ผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม (Participative leadership) เป็นผู้นำที่มุ่งเน้นในการศึกษากับพนักงานและค้นหาหรือรวบรวมข้อเสนอและก่อนที่จะมีการตัดสินใจ

๔) ผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ (Achievement-oriented leadership) เป็นแบบผู้นำที่เน้นการกระตุ้นพนักงานให้มีการปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับสูง โดยการตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย ใส่ใจต่องานที่ดีเลิศและแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่นในความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาว่าปฏิบัติงานให้บรรลุสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้เป็นอย่างดี

จากการศึกษาคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้นำที่จะเสาะแสวงหาวิธีที่ดีที่สุด ยังหาคำตอบไม่ได้จึงได้เกิดทฤษฎีผู้นำเชิงสถานการณ์ (Situational theory) ขึ้นโดยทฤษฎีนี้พยายามจะใช้วิธีการยืดหยุ่นในสถานการณ์ที่แตกต่างกันโดยหลักการของทฤษฎีนี้จะกำหนดสถานการณ์ขึ้น เพื่อให้ผู้นำได้ปฏิบัติในทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์นี้ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการอิทธิพลของกลุ่มการมีประสิทธิภาพของผู้นำเกิดจากปัจจัยต่างๆ คือ บุคลิกภาพของผู้นำวิธีปฏิบัติของผู้นำและผู้ตามระดับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มีต่อกันความกดดันแห่งเวลาสิ่งแวดล้อมทางด้านกายภาพโครงสร้างขององค์การธรรมชาติขององค์การและการพัฒนาเป็นระยะขององค์การบุคคลอาจเป็นผู้นำในสานการณ์หนึ่งและเป็นผู้ตามอีกสถานการณ์หนึ่งทฤษฎีนี้มีข้อเสียที่ผู้นำจะไม่ปรากฏออกมาทุกสถานการณ์ที่มีปัญหาและไม่สามารถแก้ไขความเป็นเอกลักษณ์ของสถานการณ์เพราะผู้นำไม่เคยมีประสบการณ์มาก่อนในสถานการณ์หนึ่งทำให้ไม่อาจรับประกันได้ว่าผู้นำจะแก้ไขสถานการณ์ใหม่นี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพผู้นำที่อยู่ในสถานการณ์หนึ่งสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพแต่เมื่อไปอยู่อีกสถานการณ์หนึ่งอาจไม่มีประสิทธิภาพก็ได้ดังนั้นทฤษฎีนี้จะชี้ทิศทางให้เห็นว่าผู้นำที่มีประสิทธิภาพมิได้ปรากฏออกมาทำงานได้ทุกสถานการณ์จึงทำให้ทฤษฎีนี้ไม่มีความชัดเจนเพียงพอต่อมาได้มีการ

พัฒนาทฤษฎีเชิงสถานการณ์ใหม่ขึ้นสำหรับเป็นพื้นฐานในการปฏิบัติเช่นทฤษฎีเชิงสถานการณ์ของ Fiedler และทฤษฎีประสิทธิภาพสามมิติของ Hersey and Blanchard

ภาวะผู้นำตามทฤษฎีเชิงสถานการณ์จะขึ้นอยู่กับแนวทางของคนที่ตอบสนองต่อการทำงานและความเป็นผู้นำของกลุ่ม แนวคิดของทฤษฎีนี้อาศัยแนวคิดจากสองปัจจัยคือ พฤติกรรมการทำงานของผู้ตาม ซึ่งผู้นำจะต้องสอนงานและกำกับดูแล และความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม โดยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ทางด้านอารมณ์และความพร้อมของผู้ตาม ซึ่งจะปรากฏผลที่ประสิทธิภาพการทำงานของผู้ตาม

ทฤษฎีเชิงสถานการณ์สมัยใหม่ได้ถูกพัฒนาขึ้นโดย P.Hersey, K. H.Blanchard, and D. E. Johnson[๗๔] ซึ่งได้ข้อสรุปว่า ไม่มีแนวทางที่ดีที่สุดเพียงหนึ่งเดียวที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคน ผู้นำต้องรู้จักยืดหยุ่นในการใช้ภาวะผู้นำซึ่งขึ้นกับหลายปัจจัย เช่น สภาพแวดล้อม ความพร้อม ความสามารถของผู้นำและความเป็นปัจเจกของผู้ตาม ดังนั้นการใช้ภาวะผู้นำจึงขึ้นอยู่กับพฤติกรรมของผู้ตาม จากการศึกษาดังกล่าว ทั้งสามได้สรุปเป็นรูปแบบภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ออกเป็น ๔ รูปแบบ ดังนี้

๑. การกำกับ (Directing) พฤติกรรมของผู้นำแบบนี้จะใช้กับผู้ตามที่มีความสัมพันธ์กันต่ำ ทำให้ไม่มีความไว้วางใจต้องกำกับดูแลตลอดเวลา

๒. การสอนงาน (Coaching) พฤติกรรมของผู้นำแบบนี้จะใช้กับผู้ตามที่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิด มีความไว้ใจสูง

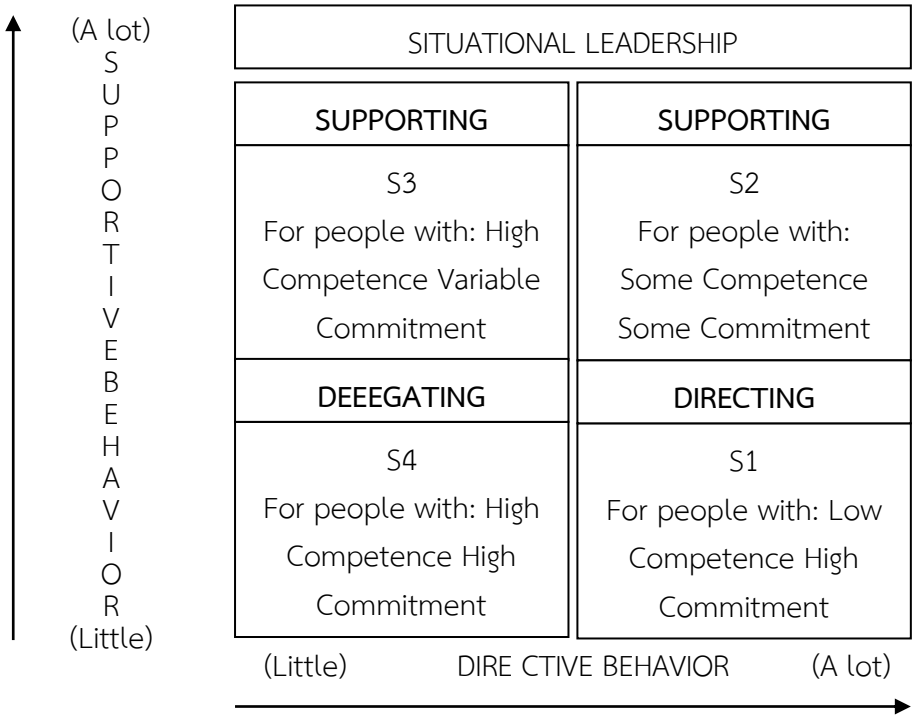
๓. การสนับสนุน (Supporting) พฤติกรรมของผู้นำแบบนี้ใช้กับผู้ตามที่มีความสัมพันธ์ที่ดีและมีความสามารถในการทำงานต่ำ จึงต้องคอยติดตามให้การสนับสนุนเรื่องการทำงานต่างๆ

๔. การมอบหมายงาน (Delegating) พฤติกรรมของผู้นำแบบนี้ใช้กับผู้ตามที่มีความสัมพันธ์ไม่ดีและมีความสามารถให้การทำงานต่ำ

---

[๗๔]Hersey, P., Blanchard, K. H., & Johnson, D. E. (1988). **Management of Organizational Behavior**, (5 th Ed.), Englewood Cliffs, NJ : Prentice Hall, pp 169 – 201.

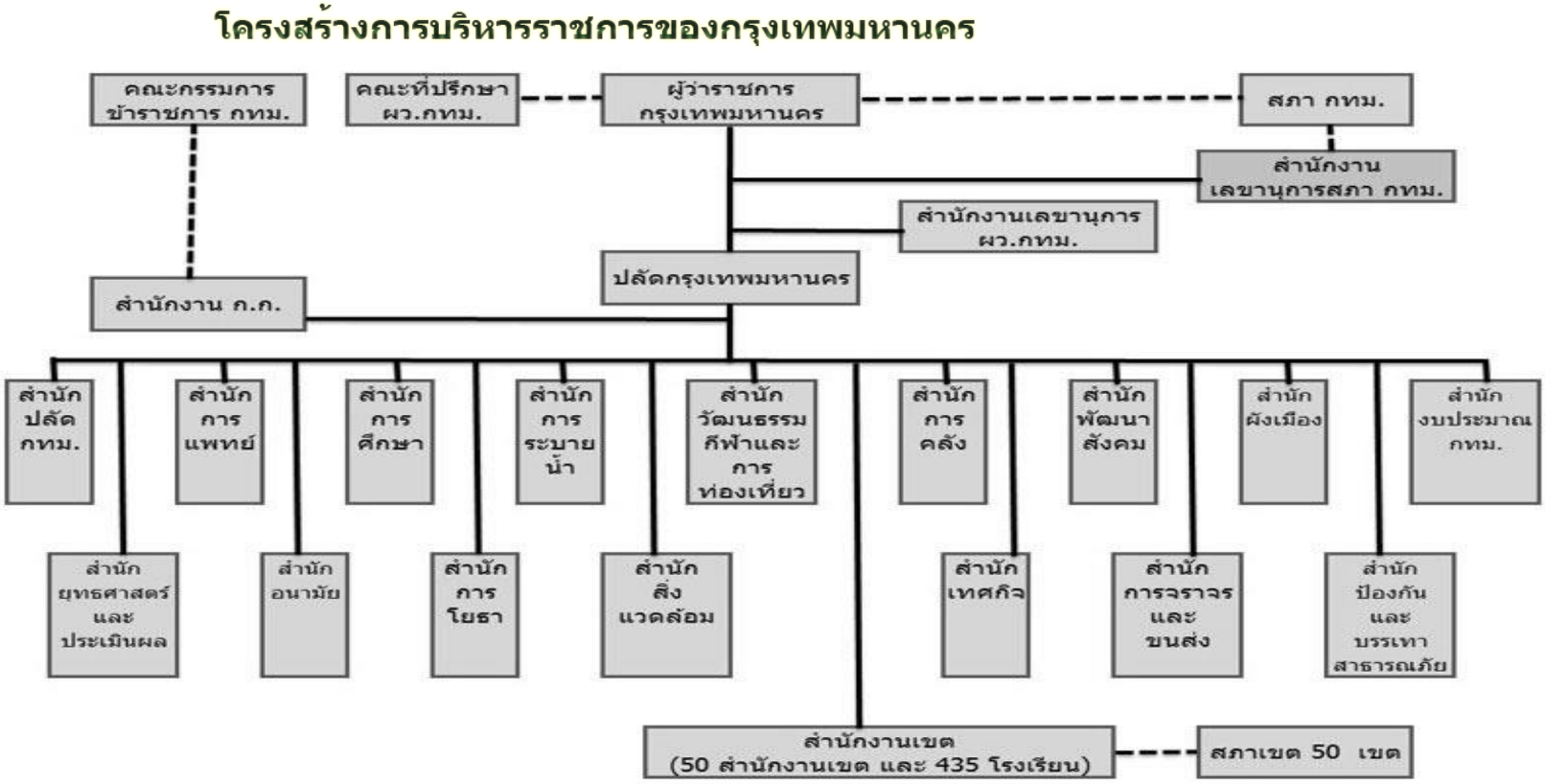
ตารางที่ ๒.๑๒ แสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำตามทฤษฎีเชิงสถานการณ์จากการศึกษาของ P.Hersey, K. H.Blanchare, and D. E. Johnson



ตารางที่ ๒.๑๓ ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์

นักวิชาการ	แนวคิดหลัก
Hersey, P., Blanchard, K. H., & Johnson, D. E. (2001).	๑. ผู้นำแบบบงการ ๒. ผู้นำแบบให้การสนับสนุน ๓. ผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม ๔. ผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ

แผนภาพที่ ๒.๑ แสดงโครงสร้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดกรุงเทพมหานคร/**โครงสร้างการแบ่งกลุ่มเขต**



ออนไลน์ แหล่งที่มา : http://office.bangkok.go.th/pcd/chart_BMA.html

๒.๔ ข้อมูลพื้นที่เกี่ยวกับการวิจัย

รูปแบบการบริหาร กรุงเทพมหานครมีวิวัฒนาการมาควบคู่กับรูปแบบการปกครองของประเทศ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง รูปแบบการบริหารกรุงเทพมหานครมีพัฒนาการมาพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงทาง เศรษฐกิจสังคม และการเมืองการปกครองของประเทศและเนื่องจากกรุงเทพมหานครเป็นเมืองหลวงของ ประเทศ เป็นเมืองศูนย์กลางการบริหารและการปกครองเป็นเมืองศูนย์กลางความเจริญและ เป็นเมืองขนาดใหญ่ ที่มีอัตราความเจริญเติบโตขยายตัวอย่างรวดเร็ว เมื่อเปรียบเทียบกับประเทศในภูมิภาคเดียวกัน รัฐบาลทุกรัฐบาลทั้งก่อนและหลังการเปลี่ยนแปลงการปกครองพยายามปรับปรุงการ เปลี่ยนแปลงรูปแบบ การบริหารกรุงเทพมหานคร ให้เหมาะสมและสามารถสนองตอบความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึง รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพมาตลอดระยะเวลากว่า ๖๒ ปี

กรุงเทพมหานคร มีพื้นที่ ๑,๕๖๘,๗๓๗ ตารางกิโลเมตร แบ่งเขตการปกครองออกเป็น ๕๐ เขตจัดเป็น ๖ กลุ่ม เพื่อการบริหารและการพัฒนาให้สอดคล้องกับสภาพทางกายภาพ พัฒนาการทางเศรษฐกิจและสังคมในแต่ละกลุ่ม **กลุ่มรัตนโกสินทร์** ซึ่งประกอบด้วยเขตบางซื่อ ดุสิต พญาไท ราชเทวี ปทุมวัน พระนคร ป้องปราบศัตรูพ่าย สัมพันธวงศ์ บางรัก **กลุ่มบูรพา** ประกอบด้วย เขตดอนเมืองหลักสี่ วายไหม บางเขต จัตุจักร ลาดพร้าว บึงกุ่ม บางกะปิ วังทองหลาง **กลุ่มศรีนครินทร์** ได้แก่เขต สะพานสูง มีนบุรี คลองสามวา หนองจอก ลาดกนะบัง ประเวศ สวนหลวง คันนายาว **กลุ่มเจ้าพระยา** ประกอบด้วยเขตดินแดง ห้วยขวาง วัฒนา คลองเตย บางนา พระโขนง สาธร บางคอแหลม ยานนาวา **กลุ่มกรุงธนใต้** ประกอบด้วยเขตบางขุนเทียน บางบอน จอมทอง ราษฎร์บูรณะ ทุ่งครุ ธนบุรี คลองสาน บางแค และ **กลุ่มกรุงธนเหนือ** ประกอบด้วย เขตบางพลัด ตลิ่งชัน บางกอกน้อย บางกอกใหญ่ ภาษีเจริญ หนองแขม และเขตทวีวัฒนา

ปัจจุบันคาดว่า มีประชากรอาศัยอยู่ในกรุงเทพมหานครประมาณ ๑๐ ล้านคน ใน ๑,๕๐๐,๐๐๐ หลังคาเรือน โดยเป็นประชากรที่มีชื่ออยู่ในทะเบียนบ้าน จำนวน ๕,๖๐๔,๗๗๒ คน และที่เหลือเข้ามาอาศัยอยู่ชั่วคราวเพื่อรับจ้างใช้แรงงาน เพื่อการศึกษา การประกอบอาชีพ และการค้า เป็นต้น โดยไม่แจ้งย้ายทะเบียนบ้าน จำนวนประชากรที่มีอยู่ในทะเบียนบ้าน มากกว่าเมื่อครั้งสถาปนากรุงเทพมหานครเป็นเมืองหลวง ในปี พ.ศ. ๒๕๒๕ ถึงกว่า ๓๐ เท่า ซึ่งในขณะนั้นคาดว่ามีประชากรประมาณ ๑๘๕,๐๐๐ คน นอกจากนี้ยังมีนักท่องเที่ยวต่างประเทศที่เดินทางเข้ามายังกรุงเทพมหานคร ตลอดทั้งปี ประมาณ ปีละ ๖,๑๖๖,๔๙๖ คน

การที่กรุงเทพ มหานครเป็นมหานครแห่งเดียวของประเทศที่มากด้วยผู้คนซึ่งหลั่งไหล มาจากทั่วประเทศ และมากด้วยปัญหาสังคมนานับปการรวมทั้งการเจริญเติบโตแบบต่อเนื่องอย่างไม่มีทิศทางในอัตราสูง เช่นที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน นับเป็นภาระอันหนักยิ่งในการบริหารจัดการเพื่ออำนวยความสะดวกด้าน สาธารณูปโภค และสาธารณูปการ ตลอดจนสิ่งจำเป็นต่อการดำรงชีพ ให้สามารถสนองความต้องการและความคาดหวังของประชาชนชาวกรุงเทพมหานคร กล่าวคือ หน่วยงานที่มีหน้าที่ดูแลรับผิดชอบเรื่องนี้ จะต้องมีรูปแบบโครงสร้างการบริหารที่มีอำนาจหน้าที่อันเหมาะสม พร้อมทั้งมีระบบการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ จึงสามารถอำนวยประโยชน์แก่ประชาชนชาวกรุงเทพมหานครได้อย่างแท้จริงและทั่วถึง

วิวัฒนาการของกรุงเทพมหานคร

กำเนิดสุขาภิบาล : ปฐมบทการปกครองท้องถิ่นของประเทศไทย

กรุงเทพมหานคร แต่เดิมเป็นสังคมเมืองกึ่งเกษตรกรรม มีขนาดไม่ใหญ่นักและผู้คนที่อาศัยอยู่รอบข้างกรุงเทพมหานครเป็นสังคม เกษตรกรรมที่มีวิถีชีวิตแบบชนบท เรียบง่าย ต่อมากรุงเทพมหานครได้เปลี่ยนสภาพจากสังคมเมืองกึ่งเกษตรกรรมเป็นสังคมเมือง และนครขนาดใหญ่ ซึ่งเป็นปัจจัยนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงรูปแบบการบริหารและการเปลี่ยน แปลงกรุงเทพมหานครให้สอดคล้อง กับสภาพเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองการปกครองในช่วงนั้นๆ โดยเริ่มจากการจัดตั้งสุขาภิบาลซึ่งเป็นการปกครองท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งคล้าย เทศบาลขึ้นในมณฑลกรุงเทพ เป็นครั้งแรกของประเทศ เมื่อ พ.ศ. ๒๔๔๐ มีหน้าที่สำคัญ ๔ ประการ คือ การทำลายขยะมูลฝอย การทำส้วม การควบคุมอาคารและสิ่งปลูกสร้างและการขนย้ายสิ่งโสโครกและสิ่งก่อความรำคาญ ให้แก่มหาชน แต่ประชาชนยังไม่มีสิทธิในการปกครองตนเอง ตามหลักการปกครองท้องถิ่นนับเป็นปฐมบทของการปกครองท้องถิ่นของประเทศไทย ทั้งนี้ เพื่อลดภาระของรัฐบาลและเป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการ ปกครองตนเอง เพื่อจะได้สนองตอบต่อความต้องการของชุมชนได้อย่างรวดเร็วและตรงตามความต้อง การของชุมชนมากที่สุด

กำเนิดจังหวัดพระนครและจังหวัดธนบุรี : รูปแบบใหม่ของการจัดระเบียบบริหารราชการ

ภายหลังการ เปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ. ๒๔๗๕ ได้มีการยกเลิกการจัดระเบียบบริหารราชการแผ่นดินแบบมณฑลมาเป็นจังหวัด ตาม พ.ร.บ.จักระเบียบราชการบริหารแห่งราชอาณาจักรสยาม พ.ศ. ๒๔๗๖ ซึ่งจัดระเบียบบริหารราชการส่วนภูมิภาคเป็นจังหวัดและอำเภอโดยยังคงมี สุขาภิบาลอยู่ จังหวัดพระนครและจังหวัดธนบุรีจึงถือกำเนินขึ้นโดยบทบัญญัติของ พ.ร.บ. ดังกล่าว และมีฐานะเป็นจังหวัดสืบมาจนกระทั่งมีการประกาศใช้ พ.ร.บ.ระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๑๘

กำเนิดเทศบาลนครกรุงเทพและเทศบาลนครธนบุรี : ถนนสู่การปกครองตนเองของประชาชน

หลังจากยกเลิก มณฑลและเปลี่ยนเป็นจังหวัดพระนครและจังหวัดธนบุรีแล้ว ต่อมาได้มีการประกาศใช้ พ.ร.บ. จัดระเบียบเทศบาล พ.ศ.๒๔๗๖ เป็นรูปแบบการปกครองท้องถิ่นที่ประชาชนมีสิทธิในการปกครองตนเองตามหลักการ ปกครองท้องถิ่น และมีผลกระทบต่อจังหวัดพระนครและจังหวัดธนบุรี กล่าวคือ มาตรา ๔๘ แห่ง พ.ร.บ. ดังกล่าว บัญญัติไว้ว่า ท้องถิ่นซึ่งอาจยกฐานะเป็นเทศบาลนครได้ต้องมีราษฎรตั้งแต่ ๓๐,๐๐๐ คนขึ้นไปและอยู่กันอย่างหนาแน่น คิดเฉลี่ยไม่น้อยกว่า ๑,๐๐๐ คนต่อตารางกิโลเมตร อาศัยบทบัญญัติข้างต้น จึงได้มีการตราพระราชบัญญัติจัดตั้งเทศบาลนครกรุงเทพ ฯ พ.ศ. ๒๔๗๙ พระราชบัญญัติจัดตั้งเทศบาลนครธนบุรี พ.ศ.๒๔๗๙ และมีการจัดตั้งเทศบาลนครกรุงเทพฯและเทศบาลนครธนบุรีขึ้นเมื่อวันที่ ๑ เมษายน ๒๔๘๐ เทศบาลนครกรุงเทพฯ และเทศบาลนครธนบุรี มีพื้นที่รับผิดชอบเฉพาะพื้นที่ที่มีความเจริญสูงสุด พื้นที่ส่วนที่เหลืออยู่ในความรับผิดชอบของอำเภอ จังหวัด ซึ่งเป็นการบริหารราชการส่วนภูมิภาคและสุขาภิบาลหรือองค์การบริหารส่วน จังหวัด ซึ่งเป็นการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น

กำเนิดนครหลวงกรุงเทพธนบุรี : รูปแบบการปกครองท้องถิ่นนครหลวง

การบริหารราชการ ส่วนท้องถิ่นในเขตนครหลวงได้รับการปรับเปลี่ยนครั้งสำคัญเมื่อประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ ๒๔ และ ๒๕ ลงวันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๑๔ ให้รวมจังหวัดพระนครกับจังหวัดธนบุรีเป็นนครหลวงกรุงเทพธนบุรี รวมองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครกับองค์การบริหารจังหวัดธนบุรีเป็นเทศบาล นครหลวง ให้ผู้ว่าราชการนครหลวงกรุงเทพธนบุรี มาจากการแต่งตั้ง และดำรงตำแหน่งนายกเทศมนตรีเทศบาลนครหลวงอีกตำแหน่งหนึ่ง กำเนิดนครหลวงกรุงเทพธนบุรีซึ่งเป็นรูปแบบการปกครองท้องถิ่นนครหลวงถือเป็น เค้าโครงหรือที่มา ของกรุงเทพมหานคร ในระยะต่อมา

กำเนิดกรุงเทพมหานคร : องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแบบพิเศษ

การบริหารนคร หลวงกรุงเทพธนบุรีและเทศบาลนครหลวงดำเนินมาได้ ๑ ปีก็สิ้นสุดลง เมื่อได้มีประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ ๓๓๕ ลงวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๑๕ จัดรูปแบบการปกครองใหม่ โดยรวมกิจการของนครหลวงกรุงเทพธนบุรีองค์การบริหาร นครหลวงกรุงเทพธนบุรี เทศบาลนครหลวงและสุขาภิบาลในเขตนครหลวงซึ่งประกอบด้วย สุขาภิบาลมีนบุรี สุขาภิบาลหนองจอก สุขาภิบาลบางแค สุขาภิบาลลาดกระบัง สุขาภิบาลราษฎร์บูรณะ สุขาภิบาลบางกะปิ สุขาภิบาลหนองแขม และสุขาภิบาลอนุสาวรีย์ เข้าเป็นองค์กรเดียวกันเรียกว่า “กรุงเทพมหานคร” และจัดระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานครใหม่ เป็นลักษณะผสมระหว่างราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นเข้าด้วยกัน มีฐานะเป็นจังหวัด โดยมีผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร เป็นข้าราชการการเมือง ซึ่งแต่งตั้งโดยรัฐบาลขึ้นตรงต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ถือเป็นการสิ้นสุดของยุคการปกครองท้องถิ่นนครหลวงในระบบที่เรียกว่า” เทศบาล” ตั้งแต่นั้นมา

กรุงเทพมหานคร ตามประกาศของคณะปฏิวัติดังกล่าวเป็นการจัดรูปการบริหาร และการปกครองที่มีส่วนราชการพิเศษ แตกต่างจากจังหวัดอื่นๆของประเทศ กล่าวคือ กำหนดรูปแบบการบริหารเป็น ๑ ลักษณะ คือ ในส่วนของกรุงเทพมหานครมีลักษณะเป็นการบริหารส่วนกลาง ส่วนอำเภอต่างๆที่มีอยู่ในกรุงเทพมหานคร เป็นการบริหารราชการส่วนภูมิภาค และการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น เพราะมีสภาเป็นของตนเอง โดยมีเจตนารมดังนี้

"ตามประกาศของ คณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๒๔ และ ๒๕ ลงวันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๑๔ จัดตั้งนครหลวงกรุงเทพธนบุรีและเทศบาลนครหลวงขึ้น บริหารราชได้ดำเนินไปอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพ บังเกิดความเจริญแก่นครหลวงกรุงเทพธนบุรี และให้สอดคล้องกับนโยบายของการบริหารราชการส่วนกลางยิ่งขึ้น ซึ่งปรากฏว่าบังเกิดผลดีขึ้นมาเป็นลำดับ แต่โดยที่นครหลวงกรุงเทพธนบุรีเป็นมหานคร มีประชากรอยู่อย่างหนาแน่นและเป็นศูนย์รวมของกิจการต่าง ๆ มีความจำเป็นที่จะต้องจัดรูปการปกครองและการบริหารให้มีลักษณะพิเศษ เพื่อให้การพัฒนานครหลวงกรุงเทพธนบุรีมีประสิทธิภาพ โดยการปรับปรุงระเบียบบริหารราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น และแบ่งขอบเขตท้องที่การปกครองให้เจ้าหน้าที่สามารถทำงานแก้ไขปัญหาต่างๆ ซึ่งเกิดขึ้น สามารถบริหารอำนวยความสะดวกและเข้าถึงประชาชนในเขตนครหลวงกรุงเทพธนบุรีได้ โดยแท้จริงและรวดเร็ว ต่อมาได้มีการยก เลิกประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ ๓๓๕ และประกาศให้ใช้พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๑๘ กำหนดให้กรุงเทพมหานครเป็นทบวงการเมืองมีฐานะเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่น และให้แบ่งพื้นที่การปกครองกรุงเทพมหานครออกเป็นเขต

และแขวง มีผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครซึ่งเป็นหัวหน้าฝ่ายบริหาร และสภากรุงเทพมหานครทำหน้าที่ฝ่ายนิติบัญญัติมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน

กรุงเทพมหานครปัจจุบัน : ในฐานะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ พระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๒๘ ได้กำหนดโครงสร้างการบริหารราชการกรุงเทพมหานคร ให้มีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่น เป็นองค์การบริหารราชการที่ประกอบด้วย

ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร หัวหน้าฝ่ายบริหารมาจากการเลือกตั้งของประชาชนโดยตรง มีสถานะเป็นข้าราชการการเมือง มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ ๔ ปีโดยผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร มีอำนาจแต่งตั้งถอดถอนรองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร และบุคคลที่มาทำหน้าที่ทางการเมืองของกรุงเทพมหานคร ได้ เสนอรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยสั่งยุบสภากรุงเทพมหานครได้ เป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดของข้าราชการและลูกจ้างของกรุงเทพมหานคร โดยมีปลัดกรุงเทพมหานครเป็นข้าราชการประจำสูงสุดของกรุงเทพมหานครรับผิดชอบ ควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน ของเขตต่างๆ โดยมีผู้อำนวยการเขตเป็นผู้รับผิดชอบการปฏิบัติงานของเขตภายในขอบเขตพื้นที่ ของเขต ซึ่งปัจจุบันแบ่งออกเป็น ๕๐ เขต ดังกล่าวมาแล้วข้างต้น ส่วนอำนาจหน้าที่การบริหารราชการของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเป็นไปตาม พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๒๘ และแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งกำหนดอำนาจหน้าที่ของกรุงเทพมหานคร และอำนาจหน้าที่ให้ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ต้องปฏิบัติอีกเป็นจำนวนมาก

สภากรุงเทพมหานคร มาจากการเลือกตั้งของประชาชนโดยตรง มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ ๔ ปี ไม่สามารถปลดผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร เนื่องจากผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน มีอำนาจหน้าที่พิจารณาให้ความเห็นชอบในการออกข้อบัญญัติของกรุงเทพมหานคร และเรื่องต่างๆที่เป็นกิจการของกรุงเทพมหานคร เช่น การก่อตั้งบริษัท หรือถือหุ้นในบริษัท การให้เอกชนเข้าทำกิจการใดๆ การไปทำกิจการใดๆ ของกรุงเทพมหานคร นอกพื้นที่กรุงเทพมหานคร ให้ความเห็นชอบข้อกำหนด ตั้งคณะกรรมการสามัญชุดต่างๆ ตราข้อบังคับของสมาชิกสภากรุงเทพมหานคร และข้อบังคับเกี่ยวกับการประชุมและมีมติให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยให้ ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร พ้นจากตำแหน่ง

ในระดับเขต มีสภาเขตมาจากการเลือกตั้งของประชาชนมีอำนาจหน้าที่ให้คำปรึกษาตามที่ผู้ อำนวยการเขตร้องขอ ตั้งคณะกรรมการศึกษาเกี่ยวกับงานของสภาเขต ให้ข้อคิดข้อสังเกตแผนพัฒนาเขตติดตามดูแลการดำเนินงานของสำนักงานเขต ให้คำแนะนำแก่ผู้อำนวยการเขตในการให้บริการแก่ประชาชน และหน้าที่อื่นๆ ตามที่กฎหมายกำหนดหรือที่สภากรุงเทพมหานครมอบหมาย

รูปแบบการบริหาร ราชการกรุงเทพมหานครปัจจุบัน ซึ่งกำหนดให้ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครและสภากรุงเทพมหานครมาจากการเลือก ตั้งของประชาชนโดยตรง มีวาระดำรงตำแหน่งคราวละ ๔ ปี โดยผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครไม่สามารถสั่งยุบสภากรุงเทพมหานครได้ และสภากรุงเทพมหานครไม่สามารถสั่งปลดผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครได้ ซึ่งเป็นการถ่วงดุลอำนาจระหว่างกันและกัน มีลักษณะคล้ายรูปแบบการปกครองประเทศตามระบบประธานาธิบดี ระดับเขตมีสภาเขตเขตซึ่งมีลักษณะบางส่วนคล้ายคลึงกับสภาจังหวัด พ.ศ. ๒๔๘๑ ซึ่งกำหนดให้สภาจังหวัดเป็นที่ปรึกษาของกรมการจังหวัด ต่อมาพัฒนาไปเป็นองค์การบริหารส่วนจังหวัด

รูปแบบการบริหาร ราชการกรุงเทพมหานครปัจจุบันในภาพรวม กล่าวได้ว่าเหมาะสมกับช่วงเวลาที่ผ่านมา หรือมีประสิทธิผลมากกว่าทุกรูปแบบที่นำมาใช้ในการบริหารกรุงเทพมหานคร แต่ในอนาคตอาจจะต้องมีการปรับเปลี่ยนให้เหมาะสม เพื่อให้องคาพยพขององค์การสามารถปรับตัวสนองตอบสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภาย นอกองค์การ ที่เปลี่ยนแปลงไป ตามพลวัตรของกระแสโลกได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ เนื่องจากสาเหตุสำคัญหลายประการ

ประการแรก กรุงเทพมหานครเกิดจากการรวมจังหวัดพระนครและจังหวัดธนบุรีเข้าด้วยกันเป็น เมืองใหญ่ มีพื้นที่และประชาชนมากเกินกว่าที่จะให้เป็นท้องถิ่นเดียว และการที่กฎหมายกำหนดให้มีการเลือกตั้งผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ทำหน้าที่เป็นผู้บริหารระดับมหานคร ส่วนผู้บริหารระดับท้องถิ่นหรือเขตต่างๆ กฎหมายไม่ได้กำหนดให้มีการเลือกตั้งทำให้กรุงเทพมหานครมีภาระหน้าที่รับผิด ชอบครอบคลุม ไปทุกเขตพื้นที่ทั้งหมด ของกรุงเทพมหานคร ซึ่งในประเทศที่เจริญแล้ว เช่น อังกฤษ ฝรั่งเศส ญี่ปุ่น มีการจัดการบริหารท้องถิ่นในเมืองหลวงด้วยวิธีการแบ่งพื้นที่ในเมืองหลวงออก เป็นท้องถิ่นขนาดย่อยหลายท้องถิ่น เพื่อให้แต่ละท้องถิ่นสามารถดูแลรับผิดชอบท้องถิ่นของตนได้อย่างทั่วถึง ทั้งเพื่อให้ผู้บริหารท้องถิ่นมีโอกาสใกล้ชิดกับประชาชน สามารถรับรู้ปัญหาและความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้ เพื่อที่จะได้นำปัญหาความต้องการเหล่านี้ไปดำเนินการสนองตอบต่อความต้องการ ของประชาชนในท้องถิ่น ได้อย่างดี และทั่วถึง

ประการที่สอง รูปแบบโครงสร้างการบริหารราชการกรุงเทพมหานครที่ใช้อยู่ปัจจุบันมีลักษณะไม่ เหมาะสมกับสภาพของ กรุงเทพมหานคร ที่เปลี่ยนแปลงไป เพราะเป็นรูปแบบโครงสร้างที่กำหนดให้บุคคลคนเดียวได้รับเลือกตั้งเข้ามามี อำนาจหน้าที่รับผิดชอบ ในการบังคับบัญชา และปฏิบัติราชการของกรุงเทพมหานครทั้งหมด รวมทั้งมีหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติตามกฎหมายกำหนดอีกเป็นจำนวนมาก ซึ่งเป็นเรื่องที่ทำได้ยากที่บุคคลเพียงคนเดียวจำทำได้ดีและทั่วถึง แม้ในทางปฏิบัติจะมีการแบ่งเขตพื้นกรุงเทพมหานครออกเป็นเขตต่างๆ จำนวน ๕๐ เขตก็ตาม แต่เขตต่างๆ ก็เป็นเพียงส่วนราชการประจำที่ต้องปฏิบัติตามนโยบายและการสั่งการของผู้ว่า ราชการกรุงเทพมหานคร ถ้ากรุงเทพมหานครไม่สั่งการไปหรือมอบหมายให้ปฏิบัติในเรื่องใดเขตก็ไม่อาจ ดำเนินการได้

ประการที่สาม อำนาจหน้าที่ของกรุงเทพมหานครบางประการไม่เหมาะสมกับสถานะของกรุงเทพมหานครที่เป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่น เนื่องจากอำนาจหน้าที่บางอย่างซ้ำซ้อนกับหน่วยงานอื่น เช่น การสาธารณูปโภคบางอย่างและหรือการรักษาความสงบเรียบร้อยไม่อาจทำได้เพราะไม่ มีกำลังเจ้าหน้าที่ตำรวจ บางอย่างทำได้แต่ไม่ได้ผล เช่น การควบคุมอาคาร และการขนส่งเป็นต้น ดังจะเห็นได้จากอำนาจหน้าที่ของกรุงเทพมหานครตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๘๙ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๒๘ และแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๔๒ และปัญหาบางประการที่เกิดขึ้นแม้จะเป็นหน้าที่ของกรุงเทพมหานครจะต้องแก้ไข โดยตรง แต่ก็เป็นปัญหาใหญ่เกินกว่ากรุงเทพมหานครจะแก้ไขได้ เช่น ปัญหาน้ำท่วม ปัญหาจราจร และการหลั่งไหลเข้ามาอาศัยอยู่ของคนจากทั่วประเทศ เป็นต้น

ประการสี่ประการสุดท้าย เขตไม่มีอิสระในการบริหารงานอย่างเพียงพอ เขตซึ่งเป็นส่วนราชการประจำมีหน้าที่ปฏิบัติราชการแทนกรุงเทพมหานครใน พื้นที่ของเขต ไม่มีอำนาจในการกำหนดนโยบาย การบริหาร การสั่งการได้เอง จะทำได้ก็เพียงเท่าที่กรุงเทพมหานคร ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ปลัดกรุงเทพมหานครจะมอบให้ หรือตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่ของ

ผู้อำนวยการเขต ดังนั้นงานบางอย่างที่เขตควรจะดำเนินการหรือแก้ไขปัญหาได้เองกลับไม่อาจดำเนินการได้ถ้าเขตไม่ได้รับอำนาจ หรือกฎหมายกำหนดให้มีหน้าที่ จึงทำให้การบริหารงานของเขตขาดอิสระในการบริหารงานในเรื่องต่างๆ เช่น การกำหนดนโยบาย การบริหาร การสั่งการ การจัดทำแผนพัฒนาเขต การใช้อำนาจสั่งจ่ายงบประมาณของเขต เป็นต้น

รูปแบบการบริหารราชการกรุงเทพมหานคร

จากสภาพข้อเท็จ จริงของกรุงเทพมหานครที่เป็นอยู่ดังกล่าว ทั้งทางด้านกฎหมายที่กำหนดรูปแบบการบริหารกรุงเทพมหานคร และทางด้านกายภาพซึ่งกรุงเทพมหานครมีพื้นที่และประชาชนที่ต้องดูแลรับผิดชอบ มากเกินกว่า ที่จะให้เป็นท้องถิ่นเดียว นำไปสู้การเสนอแนวคิดและความพยายามที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงรูปแบบการบริหาร กรุงเทพมหานคร ให้เหมาะสมมาตลอด กระแสความพยายามยังคงมีอย่างต่อเนื่อง แม้จะขาดหายไปบ้างเป็นบางช่วงเวลา รูปแบบการปรับปรุงการบริหารราชการกรุงเทพมหานครตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันที่ รัฐบาล พรรคการเมือง คณะกรรมาธิการการปกครอง วุฒิสภา และผู้เกี่ยวข้องเสนอมี ๖ รูปแบบด้วยกัน คือ

รูปแบบที่ ๑ รูปแบบทบวงนครหลวง โดยแบ่งพื้นที่กรุงเทพมหานครออกเป็นเทศบาลต่างๆ จำนวน ๗ เทศบาล และให้นำกฎหมายว่าด้วยเทศบาลมาใช้บังคับ โดยปลัดกระทรวงมหาดไทยเป็นผู้ใช้อำนาจควบคุมหรือกำกับดูแลเทศบาลต่างๆ เหล่านี้ และให้ทบวงนครหลวงมีอำนาจหน้าที่ในการแบ่งสรรงบประมาณอุดหนุนแก่เทศบาลดัง กล่าว (รัฐบาลพลเอก เกรียงศักดิ์ ชมะนันท์ พ.ศ. ๒๕๒๒ ได้เสนอร่างกฎหมายต่อสภาผู้แทนราษฎร และสภาผู้แทนราษฎรได้รับหลักการร่างกฎหมายดังกล่าวในวาระที่ ๑ และต่อมามีการยุบสภาผู้แทนราษฎร ร่างกฎหมายดังกล่าวจึงตกไป)

รูปแบบที่ ๒ รูปแบบกระทรวงนครบาล โดยให้รวมหน่วยงานสาธารณูปโภคต่างๆ ในเขตกรุงเทพมหานคร รวมทั้งกองบัญชาการตำรวจนครบาลให้ขึ้นตรงกับกระทรวงนครบาล และให้แบ่งพื้นที่กรุงเทพมหานครออกเป็น ๑๑ นครบาล โดยแต่ละนครบาลจัดตั้งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้บริหารและสภาแต่ละนครบาลเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน นอกจากนี้หากชุมชนใดจังหวัดใดมีประชากรหนาแน่นและรายได้เพียงพอตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ก็ให้จัดตั้งเป็นนครบาลเช่นเดียวกับในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้กระทรวงนครบาลจะกำกับดูแลนครบาลต่างๆ ดังกล่าว (พรรคกิจสังคมเป็นผู้เสนอร่างกฎหมายต่อสภาผู้แทนราษฎร และสภาผู้แทนราษฎรได้รับหลักการร่างกฎหมายดังกล่าวในวาระที่ ๑ แต่ต่อมามีการยุบสภาผู้แทนราษฎรร่างกฎหมายดังกล่าวจึงตกไป)

รูปแบบที่ ๓ รูปแบบกรุงเทพธนบุรีมหานคร จัดแบ่งพื้นที่กรุงเทพมหานครออกเป็น ๙ ท้องถิ่น ให้เป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่น เรียกว่า นครบาล อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกรุงเทพมหานคร โดยผู้บริหารและสภาของนครบาลและกรุงเทพธนบุรีมหานครมาจากการเลือกตั้งโดยตรง ของประชาชน อำนาจหน้าที่ของกรุงเทพธนบุรีมหานคร ได้แก่ อำนาจหน้าที่ของสภากรุงเทพธนบุรีมหานคร ผู้ว่าราชการของกรุงเทพธนบุรีมหานครและกรุงเทพธนบุรีมหานคร ส่วนอำนาจหน้าที่ของนครบาล ได้แก่ อำนาจหน้าที่ของสภานครบาล นายกนครบาล และนครบาล

รูปแบบที่ ๔ รูปแบบทบวงกรุงเทพธนบุรีมหานคร จัดแบ่งพื้นที่กรุงเทพมหานครออกเป็น ๙ ท้องถิ่น ให้เป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่น เรียกว่า นครบาล อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของทบวงกรุงเทพธนบุรีมหานคร อำนาจหน้าที่ของทบวงฯ ได้แก่ อำนาจหน้าที่ของรัฐมนตรีว่าการทบวงฯ และทบวงฯ อำนาจหน้าที่ของนครบาล ได้แก่ อำนาจหน้าที่ของสภานครบาล นายกนครบาล และ

นครบาล (รูปแบบที่ ๓ และ ๔ คณะกรรมาธิการการปกครอง วุฒิสภา ศึกษาและนำเสนอที่ประชุมวุฒิสภาเพื่อพิจารณาเมื่อวันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๓๙)

รูปแบบที่ ๕ รูปแบบกรุงเทพมหานครปัจจุบัน จัดแบ่งพื้นที่กรุงเทพมหานครออกเป็น ๖ – ๘ ท้องถิ่น และให้มีฐานะเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่นซึ่งอาจเรียกว่า เทศบาลหรืออย่างอื่น มีผู้บริหารและสภามาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกรุงเทพมหานคร

รูปแบบที่ ๖ รูปแบบมหานคร จัดแบ่งพื้นที่กรุงเทพมหานครออกเป็น ๒ มหานคร ในพื้นที่ฝั่งพระนครและพื้นที่ฝั่งธนบุรี โดยทั้งสองมหานครมีฐานะเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่น ซึ่งอาจเรียกว่า กรุงเทพมหานคร และกรุงธนบุรีมหานคร มีรูปแบบการปกครอง และการบริหารเช่นเดียวกับการปกครองกรุงเทพมหานครปัจจุบัน

รูปแบบการบริหารราชการกรุงเทพมหานคร : แนวโน้มและความเป็นไปได้

การปรับปรุงรูป แบบการบริหารกรุงเทพมหานครทั้ง ๖ รูปแบบข้างต้น เมื่อพิจารณาสภาพการณ์ภายใต้บทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๔๐ รูปแบบที่ ๕ และที่ ๖ มีแนวโน้มความเป็นไปได้สูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งรูปแบบที่ ๕ เนื่องจากเหตุผลดังต่อไปนี้

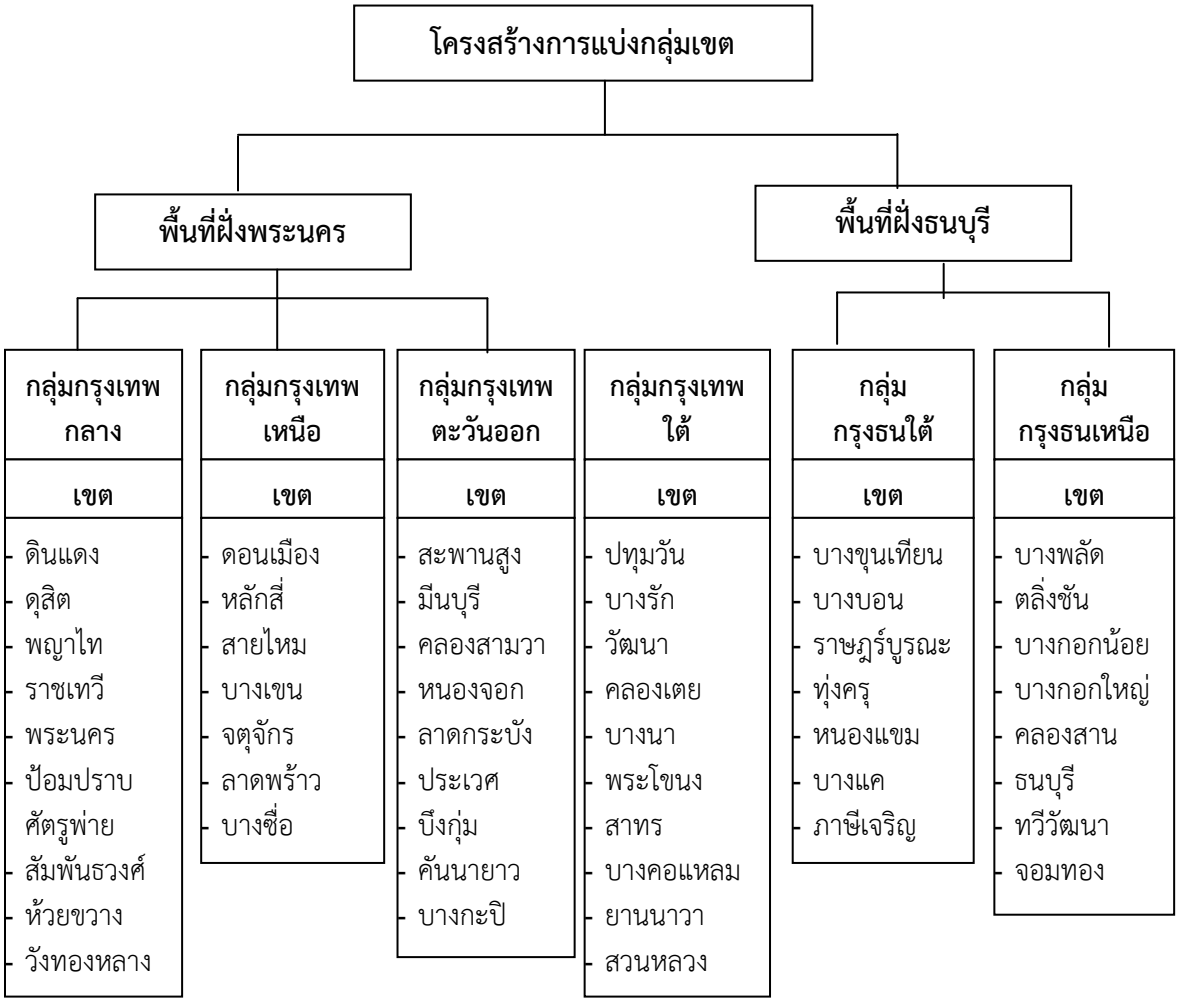
๑. เป็นรูปแบบที่มีความสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ ซึ่งจะทำให้เกิดการกระจายอำนาจการปกครองท้องถิ่นในเมืองหลวงตามหลักการ ปกครองท้องถิ่นอย่างแท้จริง

๒. เป็นรูปแบบที่เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมปกครองท้องถิ่นมากขึ้น การปรับปรุงรูปแบบการบริหารกรุงเทพมหานครตามรูปแบบที่ ๕ ได้แบ่งเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครเป็นท้องถิ่นใหม่จำนวน ๖ – ๘ ท้องถิ่น จึงเป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่นมาก ขึ้นและเป็นการสอดคล้อง ตามเจตนารมณ์ แห่งรัฐธรรมนูญของประเทศที่ใช้บังคับอยู่ปัจจุบัน ที่ได้มุ่งเน้นให้มีการกระจายอำนาจการปกครองท้องถิ่นเป็นไปอย่างทั่งถึง การที่กรุงเทพมหานครเป็นเมืองหลวงของประเทศ และมีความสำคัญในด้านต่างๆ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการปรับปรุงรูปแบบการบริหารให้สอดคล้อง ตามรัฐธรรมนูญ

๓. เป็นรูปแบบที่ใช้กันอย่างทั่วไปอย่างได้ผล รูปแบบการบริหารใหม่ทั้งสองแนวทางเป็นรูปแบบที่มีการใช้กันโดยทั่วไปใน ประเทศต่างๆ ที่มีสภาพเป็นเมืองหลวงคล้ายกรุงเทพมหานคร จึงน่าเชื่อว่าหากนำรูปแบบใหม่ของการบริหารกรุงเทพมหานครมาใช้ จะทำให้การดูแลรับผิดชอบเมืองหลวงของประเทศ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนที่ได้รับอยู่ได้ ทั้งจะก่อให้เกิดความเจริญเติบโตในทางที่ดีงามแก่กรุงเทพมหานครต่อไป

๔. เป็นรูปแบบที่มีความสอดคล้องกับแนวทางการบริหารงานภายในของกรุงเทพมหานคร ในปัจจุบันที่ได้แบ่งพื้นที่กรุงเทพมหานครออกเป็น ๖ กลุ่ม โดยพื้นที่ฝั่งพระนครแบ่งออกเป็น ๔ กลุ่ม และฝั่งธนบุรีแบ่งออกเป็น ๒ กลุ่ม แต่ละกลุ่มประกอบด้วยเขต ๗ – ๙ เขต ดังนี้

แผนภาพที่ ๒.๒ รูปแบบการบริหารราชการกรุงเทพมหานคร



แนวทางการปรับ ปรุงรูปแบบการบริหารกรุงเทพมหานครใหม่ตามรูปแบบที่ ๕ ที่สำคัญ คือ การแบ่งเขตพื้นที่การบริหารใหม่ เพื่อให้มีขนาดและจำนวนประชากรที่เหมาะสมกับความรับผิดชอบดูแลของผู้บริหาร ท้องถิ่น โดยแบ่งพื้นที่กรุงเทพมหานครออกเป็น ๖ – ๘ ท้องถิ่น และให้แต่ละท้องถิ่นเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่น มีผู้บริหารและสภาท้องถิ่นมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกรุงเทพมหานคร รูปแบบปัจจุบันท้องถิ่นแต่ละท้องถิ่นประกอบด้วยเขต ๗ – ๙ เขต โดยคำนึงถึงความเชื่อมโยงของพื้นที่ตามสภาพภูมิศาสตร์ ศักยภาพของการพัฒนา เน้นการกระจายจำนวนประชากร รายได้และพื้นที่ในแต่ละท้องถิ่นให้มีความใกล้เคียงกัน เพื่อให้ท้องถิ่นเหล่านี้มีจำนวนประชากรและจำนวนพื้นที่ในความรับผิดชอบไม่ มากเกินไปและไม่น้อยเกินไป ผู้บริหารท้องถิ่นแต่ละแห่งสามารถดูแลได้อย่างทั่วถึง และเป็นการเหมาะสมกับจำนวนประชากรของกรุงเทพมหานครที่มีอยู่ประมาณเกือบ ๑๐,๐๐๐,๐๐๐ คน เมื่อเฉลี่ยแล้วจะตกประมาณท้องถิ่นละ ๑,๒๐๐,๐๐๐ คน ซึ่งถ้าแบ่งพื้นที่การบริหารออกไปมากกว่านี้ให้เหลือประชากรในแต่ละท้องถิ่น น้องลงอีกก็สามารถทำได้ แต่ก็ต้องดูองค์ประกอบในด้านอื่นด้วยว่าเหมาะสมหรือไม่

ประเทศที่มีการ แบ่งเขตพื้นที่ในเมืองหลวงเป็นเทศบาลย่อยหลายเทศบาล จะมีจำนวนประชากรเฉลี่ยไม่เท่ากันสุดแต่ความเหมาะสมของสภาพพื้นที่ที่เป็น อยู่เดิม เช่น ในนครหลวงลอนดอน ของประเทศอังกฤษซึ่งเรียกว่า County of London มีประชากรอาศัยอยู่ทั้งหมดประมาณ ๘,๐๐๐,๐๐๐ คน และใน County of London ได้แบ่งออกเป็น County of London ๑ แห่งหรือเขต และ Metropolitan Boroughs อีก ๓๒ แห่งหรือเขต เฉลี่ยแล้วในแต่ละแห่งหรือเขต จะมีประชากรประมาณ ๒๗๕,๐๐๐ คน และในจังหวัดปารีสอันเป็นที่ตั้งนครหลวงของประเทศฝรั่งเศส มีประชากรอาศัยอยู่ประมาณ ๕,๐๐๐,๐๐๐ คน และในนครหลวงปารีสก็ได้แบ่งพื้นที่ออกเป็นเทศบาลย่อยออกประมาณ ๒๒ แห่ง เฉลี่ยแล้วจะมีประชากรในแต่ละประเทศประมาณ ๒๒๗,๐๐๐ คน เป็นต้น

สรุป

การปรับปรุงรูปแบบการบริหารกรุงเทพมหานครใหม่ตามรูปแบบที่ ๕ เป็นรูปแบบที่เปลี่ยนแปลงไปจากปัจจุบันไม่มาก เป็นการเปลี่ยนแปลงภายในรูปแบบการบริหารกรุงเทพมหานครเดิม ซึ่งกฎหมายกำหนดให้เขตมีฐานะเป็นการบริหารส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นให้ เป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่น แต่เพียงรูปแบบเดียว เพื่อให้สอดคล้องกับรูปแบบการบริหารกรุงเทพมหานครและเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ ซึ่งจะเป็นการกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นได้บริหารด้วยตนเอง ทำให้การดูแล รวมทั้งการให้บริการเป็นไปอย่างทั่วถึง กล่าวโดยสรุป การบริหารภายใต้รูปแบบที่ปรับปรุงใหม่น่าจะเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสนองตอบความต้องการของประชาชนได้มากที่สุด ซึ่งจะช่วยลดภาระของกรุงเทพมหานคร และเป็นไปตามหลักการปกครองตนเองของท้องถิ่นอย่างแท้จริง

๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ

ในส่วนของงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำนั้นก็ได้มีนักปราชญ์ที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำหลายท่าน แต่ผู้วิจัยก็จักขอนำผลงานของบางท่านที่เห็นว่าเกี่ยวกับงานวิจัยที่จะศึกษาโดยตรงซึ่งมีทั้งนักปราชญ์ฝ่ายศาสนจักรและอาณาจักร ดังนี้

๒.๕.๑ งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ปรัชญา ชุ่มนาเสียว[๗๕] ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาภาวะผู้นำในองค์การด้วย E.Q” กล่าวว่า

๑) สังคมในโลกยุคปัจจุบันและโลกแห่งอนาคต เป็นโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การบริหาร เป็นต้น การเปลี่ยนแปลงนี้จะอยู่ภายใต้การเชื่อมโยงด้วยระบบข้อมูลข่าวสาร (Information system) ที่ว่ากันว่าในโลกแห่งอนาคตจะเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ (Knowledge based society) ทุกสิ่งทุกอย่างจะถูกเชื่อมโยงเป็นเครือข่ายโดยข้อมูลข่าวสารที่จะเข้ามามีบทบาทอย่างมากต่อวิถีชีวิตของมนุษย์

๒) องค์การถือได้ว่าเป็นระบบย่อยในสังคมที่ควรจัดเตรียมความพร้อมเพื่อสร้างฐานแห่งความรู้ในการพัฒนาประเทศ องค์การไม่ว่าจะเป็นองค์การในภาครัฐ ภาคเอกชนรัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน

---

[๗๕]ปรัชญา ชุ่มนาเสียว, “การพัฒนาภาวะผู้นำในองค์การด้วย E.Q”, **วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๒).

หรือองค์กรอิสระก็ตาม ย่อมมีภาระหน้าที่ในกระบวนการบริหารจัดการ ซึ่งก็จะรวมถึงการสร้าง Knowledge based ในองค์การด้วย

๓) ภาวะผู้นำ (Leadership) ในองค์การจึงจำเป็นต้องสร้างและพัฒนาผู้บริหารให้มีศักยภาพความสามารถในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อโน้มน้าวให้บุคลากรในองค์การสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่อย่างไรก็ตามผู้บริหารที่มีแต่ความฉลาดทางสติปัญญา (Intelligent quotient) เพียงอย่างเดียวย่อมไม่สามารถบริหารงานภายใต้การเปลี่ยนแปลงให้ประสบความสำเร็จได้ หากขาดซึ่งความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional quotient) ที่ถือเป็นความสามารถในการจัดการอารมณ์ของตนเองเพื่อให้เข้าใจอารมณ์ของผู้อื่นในองค์การได้อย่างถูกต้องดังคำกล่าวของอริสโตเติ้ล ที่ว่า “คนเราเกิดอารมณ์โกรธได้ง่าย แต่การแสดงความโกรธให้เหมาะกับบุคคลในระดับที่พอดี ในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อจุดมุ่งหมายที่เป็นประโยชน์ และด้วยวิธีที่ถูกต้องนั้นไม่ใช่สิ่งที่ง่ายเลย” ดังนั้นสิ่งที่สำคัญในการบริหารจัดการงานภายในองค์การ ภายใต้การเปลี่ยนแปลงนี้จึงควรที่จะมีการพัฒนาภาวะผู้นำในองค์การด้วย E.Q. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลให้กับองค์การต่อไป

ธนัสถา โรจนตระกูล[๗๖] ได้วิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์สู่ความเป็นเลิศของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคเหนือ” พบว่า

๑) ภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์สู่ความเป็นเลิศของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคเหนือในภาพรวมและองค์ประกอบนั้นอยู่ในระดับที่สูงมาก ส่วนตัวบ่งชี้ในภาพรวมอยู่ในระดับสูงมากเช่นกัน โดยภาวะผู้นำด้านคุณธรรม จริยธรรมทางการบริหารมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงที่สุด ด้านการบริหารจัดการ และด้านการบริหารงานวิชาการ รองลงไปตามลำดับ เพราะผู้บริหารส่วนใหญ่ได้นำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเป็นเครื่องกำกับในการบริหารงานทุกด้าน ย่อมเป็นการะประสานความเชื่อ แนวคิดในเชิงจริยธรรมสังคมเข้ากับการปฏิบัติหน้าที่ จึงทำให้เป็นคนที่มีคุณธรรมจริยธรรมทางการบริหารสูง

๒) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์สู่ความเป็นเลิศของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคเหนือ พบว่ามีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งแสดงว่ามีความเที่ยงตรงทางโครงสร้าง สามารถนำเสนอรูปแบบภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์สู่ความเป็นเลิศของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคเหนือที่สังเคราะห์ขึ้นมาจากการวิจัยในรูปแบบที่เหมาะสมต่อไป

๓) รูปแบบเพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์สู่ความเป็นเลิศของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคเหนือ สามารถนำเสนอเป็นตัวแบบ (Synthesis Model) EVL Cycle ที่แสดงถึงความสัมพันธ์ทั้ง ๓ องค์ประกอบที่ผู้บริหารควรมี ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ ด้านการบริหารงานวิชาการ และด้านคุณธรรมจริยธรรมทางการบริหาร และมี “เรียนรู้คู่ปฏิบัติ” (SIPAE Model) เป็นรูปแบบการพัฒนาที่เน้นทั้งความรู้วิชาการและการฝึกปฏิบัติจริงในมหาวิทยาลัย : S คือ Self-Study เป็นการศึกษาจุดเรียนรู้ด้วยตนเอง I คือ Intensive training เป็นการฝึกการอบรมแบบเข้ม P คือ Practice workshop เป็นการฝึกปฏิบัติในมหาวิทยาลัยอื่น A คือ Application เป็นการประยุกต์ใช้กับหน่วยงานของตนเอง และ E คือ

---

[๗๖] ธนัสถา โรจนตระกูล, “ภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์สู่ความเป็นเลิศของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคเหนือ”, **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยองกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์, ๒๕๕๖).

Evaluation & development เป็นการประเมินผลและพัฒนาต่อไป สำหรับผลลัพธ์สูงสุดที่ได้คือ ผู้บริหารรุ่นใหม่สามารถพัฒนาภาวะผู้นำของตนเองได้เหมาะสมซึ่งส่งผลให้องค์การและมหาวิทยาลัยอื่นๆ สามารถพัฒนามุ่งสู่ความเป็นเลิศได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประทีป บินชัย[๗๗] ได้วิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวภาวะผู้นำพิสัยสมบูรณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน” พบว่า

๑) ผู้บริหารมีระดับภาวะผู้นำอยู่ในพิสัยต่ำถึงพิสัยกลาง ควรมีการพัฒนาพฤติกรรมอันเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำตามแนวภาวะผู้นำพิสัยสมบูรณ์ ๘ องค์ประกอบ จาก ๙ องค์ประกอบ องค์ประกอบที่ต้องมีการพัฒนาโดยการปรับเพิ่ม มี ๕ องค์ประกอบคือ ๑) คุณลักษณะที่สร้างศรัทธาบารมี ๒) พฤติกรรมที่สร้างศรัทธาบารมี ๓) การกระตุ้นให้ใช้ปัญญา ๔) การให้ความสำคัญตามรายบุคคล และ ๕) การให้รางวัลตามสถานการณ์

๒) องค์ประกอบที่ต้องมีการพัฒนาโดยการปรับลดมี ๓ องค์ประกอบ คือ ๑) การบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก ๒) การบริหารงานแบบวางเฉยเชิงรับ และ ๓) การบริหารงานเสรีนิยม

๓) รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่เหมาะสมคือ การจัดกระบวนการฝึกอบรมตามกรอบรูปแบบเชิงระบบของเบอร์ทารันฟี่ โดยกำหนดขั้นตอนคือ ๑) การประเมินภาวะผู้นำตามแนวภาวะผู้นำพิสัยสมบูรณ์ของผู้บริหารก่อนฝึกอบรม ๒) การให้องค์ความรู้ที่จำเป็น ๓) การสร้างแผนพัฒนาภาวะผู้นำของตนเอง ๔) การฝึกปฏิบัติงานสภาพจริง และ ๕) การประเมนภาวะผู้นำตามแนวภาวะผู้นำพิสัยสมบูรณ์ของผู้อบรม

เพลินใจ พฤกษชาติรัตน์[๗๘] ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา” พบว่า

๑) คุณลักษณะผู้นำที่เหมาะสมและสอดคล้องกับพฤติกรรมผู้นำในแต่ละบทบาท จำนวน ๓๖ คุณลักษณะ จำแนกเป็น ๔ ด้าน คือ คุณลักษณะผู้นำด้านการบริหารจัดการ คุณลักษณะผู้นำด้านวิชาชีพ คุณลักษณะผู้นำด้านคุณธรรมและจริยธรรม และคุณลักษณะผู้นำด้านบุคลิกภาพ

๒) องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีความเหมาะสม และเป็นไปได้ ประกอบด้วย ๑) ที่มาของรูปแบบ ๒) คุณลักษณะผู้นำที่ต้องพัฒนา ๓) กระบวนการพัฒนา ๔) การนำรูปแบบไปใช้

๓) รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มี ๕ ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นที่ ๑ การประเมินความต้องการำเป็นในการพัฒนา ขั้นที่ ๒ การเตรียมการพัฒนา ขั้นที่ ๓ การดำเนินการพัฒนา มี ๔ แบบย่อย (APEP Models) ได้แก่ ๑) รูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำด้านการบริหารจัดการ ๒) รูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำด้านวิชาชีพ ๓) รูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำด้านคุณธรรมจริยธรรม และ ๔) รูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำด้านบุคลิกภาพ ในแต่ละรูปแบบย่อยประกอบด้วยสาระสำคัญ จุดประสงค์องข่ายสารการพัฒนา กิจกรรมการพัฒนา วิธีการพัฒนา และขั้นที่ ๕

---

[๗๗]ประทีป บินชัย, “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวภาวะผู้นำพิสัยสมบูรณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน”, **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยนเรศวร, ๒๕๔๖).

[๗๘]เพลินใจ พฤกษชาติรัตน์, “การพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา” , **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

การประเมินผล การดำเนินการ โดยแต่ละขั้นตอนประกอบด้วยแนวคิดวัตถุประสงค์ วิธีการและกิกรรมการพัฒนา และผลที่คาดหวัง

นเรศ บุญช่วย[๗๙] ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา” พบว่า

๑) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาจากองค์ประกอบทั้ง ๘ ตัว คือ ๑)การมีความเป็นผู้นำ ๒) การมุ่งเน้นการมีส่วนร่วม ๓) การทำงานเป็นทีม ๔) การมีทัศนคติด้านบวก ๕) การมีความสามารถในการปรับตัว ๖) การมีความรู้และความสามารถทางเชาวน์ปัญญา ๗) การมีบุคลิกภาพที่ดี และ ๘) การมีความสามารถในการสื่อสาร จึงยอมรับสมมติฐานที่ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นของรัฐและเอกชน รวมถึงผู้บริหารสถานศึกษาประเภทอาชีวศึกษาในเขตพื้นที่ ๘ จังหวัดภาคตะวันออก มีองค์ประกอบที่สอดคล้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และ

๒) คู่มือการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ๘ องค์ประกอบ เช่นเดียวกัน ซึ่งผ่านการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษาจำนวน ๕ คนพบว่ามีความเหมาะสมและเป็นไปได้

สรายุทธ กันหลง[๘๐] ได้วิจัยเรื่อง “ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารมหาวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” พบว่า

๑) จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำใฝ่บริการ จะเห็นว่า ภาวะผู้นำใฝ่บริการเป็นกฎธรรมชาติ เป็นหลักการที่ไม่เปลี่ยนแปลง ความคดของภาวะผู้นำแบบนี้เป็นสิ่งพื้นฐานที่เกิดจากจิตใจซึ่งหาไม่ได้จากภายนอกและไม่ใช่เรื่องยากในการที่จะยอมรับ

๒) อำนาจของภาวะผู้นำใฝ่บริการจะมาจากภายในตัวบุคคล เป็นเรื่องของภายในสู่ภายนอก (Inside-Out) การที่จะเผชิญหน้ากับความเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลันและรุนแรงนั้น สิ่งหนึ่งที่ใช้ได้ผลเสมอ คือ การดำเนินชีวิตตามหลักการ เพราะหลักการเป็นสิ่งสากล เป็นสิ่งที่เป็นอยู่จริงโดยไม่ขึ้นกับเงื่อนไขของเวลา หรือสถานการณ์ใดๆ ไม่เคยเปลี่ยนแปลง อยู่เหนือวัฒนธรรม มีอยู่ในทุกศาสนาและปรัชญาหลักๆ ของโลก และเป็นที่ประจักษ์ชัดในตนเอง ดังนั้นแม้ว่าสภาพแวดล้อมจะมีการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและรุนแรงเพียงใด แต่หากบุคคลหรือองค์กรดำเนินไปบนพื้นฐานของหลักการแล้ว ก็จะสามารถเอาชนะอุปสรรคทั้งหลายทั้งปวงได้ อีกทั้งสามารถนำพาตนหรือองค์กรให้มุ่งสู่ความมีประสิทธิผลและความยิ่งใหญ่ได้

วรเทพ ภูมิภักดีพรรณ[๘๑] ได้วิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน” พบว่า

๑) รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอนประกอบด้วย ๗ ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ๑) ด้านสนับสนุนให้เกิดผู้นำตนเองโดยการ

---

[๗๙]นเรศ บุญช่วย, “การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา”, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์นพระบรมราชูปถัมภ์, ๒๕๕๖).

[๘๐]สรายุทธ กันหลง, “ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารมหาวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” , **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์, ๒๕๕๓).

[๘๑]วรเทพ ภูมิภักดีพรรณ, “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน”, **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๐).

สร้างทีมงาน ๒) ด้านการทำให้เป็นผู้นำตนเอง ๓) ด้านอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง ๔) ด้านกระตุ้นให้ผู้ตามตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ๕) ด้านผู้นำแสดงเป็นแบบฉบับที่เป็นผู้นำตนเอง ๖) ด้านอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการใช้รางวัลหรือตำหนิอย่างสร้างสรรค์ และ ๗) ด้านสร้างรูปแบบความคิดทางบวก

๒) ผู้เข้าอบรมหลังจากทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำสูงกว่าก่อนการทำลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ แสดงว่ารูปแบบภาวะผู้นำเหนือผู้นำมีประสิทธิภาพ

และงานวิจัยเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ศึกษากรณี : องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคเหนือตอนล่าง ๙ จังหวัด ซึ่งกล่าวสรุปว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ศึกษากรณี : องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคเหนือตอนล่าง ๙ จังหวัด มีดังนี้ คือ มีวิสัยทัศน์ (Vision) เป็นผู้มองการณ์ไกล สามารถกำหนดนโยบายในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเองได้ มีการศึกษา (Education) ผู้นำเป็นผู้มีการศึกษา หมั่นศึกษาหาความรู้อยู่เสมอ มีความเฉลียวฉลาด มีทักษะในการสื่อสาร และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีบุคลิกภาพดี (Personality) ร่างกายสะอาดสุขภาพแข็งแรง ควบคุมอารมณ์ได้ดี มีความเชื่อมั่นในตนเอง และมีความอดทนต่อการแก้ไขปัญหาต่างๆ มีคุณธรรมจริยธรรม (Morality) ปฏิบัติตนเอยู่ในความไม่ประมาท ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีความเอาใจใส่ในการทำงาน (Application) หมายถึง เป็นผู้มีความสนใจในงานที่ทำ มีความกระฉับกระเฉง เป็นผู้มีความตื่นตัวอยู่เสมอ เอาใจใส่ในการทำงานอย่างเสมอต้นเสมอปลาย เป็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว มีการวางแผนการดำเนินงานเป็นอย่างดี มีการติดต่อสื่อสาร และมีวิธีการดำเนินงานให้สำเร็จลุล่วงไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ มีความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความเป็นผู้ที่ไว้วางใจได้เป็นผู้มีความคิดริเริ่ม เป็นผู้มีความเชื่อมั่นในตนเอง เป็นผู้ทำงานเสมอต้นเสมอปลาย มีความมุ่งมั่นจะทำงานให้สำเร็จ มีประสบการณ์ในการทำงาน เข้าใจระเบียบวิธีการปฏิบัติงาน กล้าตัดสินใจ และความเป็นผู้ปรารถนาที่จะทำงานให้ดีมีคุณภาพ การมีส่วนร่วม (Participation) หมายถึง ความสามารถที่จะให้ความร่วมมือในกิจกรรมและงานสังคมต่างๆ มีความเชื่อและไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างมาก เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาร่วมกัน รวมทั้งการมีความสามารถในการปรับปรุงตนให้เข้ากับบุคคลอื่น ๆ และมีอารมณ์ขันตามโอกาสอันควร นอกจากนั้น ผู้นำต้องนำความรู้ ความสามารถไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อท้องถิ่นของตน มีสำนึกส่วนตนเป็นหลักในความเป็นผู้นำ ภายใต้พื้นฐานความรู้และพื้นฐานชุมชน

อรอนงค์ โรจน์วัฒนบูลย์[๘๒] ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาตัวแบบผู้นำเชิงนวัตกรรม” พบว่า

บริบทภายนอกองค์การที่มีความเปลี่ยนแปลงมากขึ้นส่งผลกระทบต่อการปรับทิศทางและกลยุทธ์ในการบริหารองค์การ กดดันให้ผู้นำมุ่งเน้นการพัฒนานวัตกรรมมากขึ้นเพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันและการเจริญเติบโตอย่างยั่งยืน บริบทภายในองค์การด้านวัฒนธรรมองค์การและบรรยากาศในองค์การมีผลกระทบต่อบทบาทภาวะผู้นำ รูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้และระบบการจัดการความรู้ที่มีกระบวนการชัดเจนและใช้เทคโนโลยีในการสร้างคลังความรู้ การส่งเสริมการเรียนรู้เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบเชิงบวกต่อการพัฒนานวัตกรรมโครงสร้างองค์การที่เหมาะสม คือ โครงสร้างองค์การแบบทีม สร้างสายงาน

---

[๘๒] อรอนงค์ โรจน์วัฒนบูลย์, “การพัฒนาตัวแบบผู้นำเชิงนวัตกรรม”, **วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๐).

ระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีการบริหารคนเก่ง และมีระบบพี่เลี้ยงมีการสอนงาน การมอบหมายโครงการ การมอบอำนาจเป็นระบบที่ส่งผลเชิงบวกต่อแนวทางการพัฒนาผู้นำเชิงนวัตกรรม ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบผลการศึกษาทั้งหมด ผู้วิจัยนำเสนอ ตัวแบบองค์ประกอบคุณลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรมและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และองค์ประกอบที่สำคัญ ๔ ด้าน คือ ๑) ด้านบุคลิกภาพ ๒) ด้านสมรรถนะ ๓) ด้านบทบาทหน้าที่ ๔) ด้านลักษณะทางสังคม เป็นองค์ประกอบคุณลักษณะหลักของผู้นำเชิงนวัตกรรม ข้อเสนอแนะของการศึกษาครั้งนี้คือ แนวทางการพัฒนาผู้นำในองค์การให้มีองค์ประกอบคุณลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรม เพื่อพัฒนานวัตกรรมในองค์การ และการศึกษาต่อในอนาคตเสนอให้มีการศึกษาปัจจัยหลักที่มีอิทธิพลต่อองค์การนวัตกรรมและกระบวนพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เพื่อความชัดเจนในการกำหนดนโยบายแนวทางในการพัฒนาผู้นำองค์การทุกระดับให้เกิดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ตารางที่ ๒.๑๔ งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

นักวิชาการ	แนวคิดหลัก
ปรัชญา ชุ่มนาเสียว, (๒๕๕๒).	สังคมในโลกยุคปัจจุบันและโลกแห่งอนาคต เป็นโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การบริหาร
ธนัสถา โรจนตระกูล, (๒๕๕๖).	ผู้บริหารรุ่นใหม่สามารถพัฒนาภาวะผู้นำของตนเองได้เหมาะสมซึ่งส่งผลให้องค์การและมหาวิทยาลัยอื่นๆ สามารถพัฒนามุ่งสู่ความเป็นเลิศได้อย่างมีประสิทธิภาพ
ประทีป บินชัย, (๒๕๔๖).	ผู้บริหารมีระดับภาวะผู้นำอยู่ในพิสัยต่ำถึงพิสัยกลางควรมีการพัฒนาพฤติกรรมอันเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำตามแนวภาวะผู้นำพิสัยสมบูรณ์
เพลินใจ พฤกษชาติรัตน์, (๒๕๕๔).	คุณลักษณะผู้นำด้านการบริหารจัดการคุณลักษณะผู้นำด้านวิชาชีพ คุณลักษณะผู้นำด้านคุณธรรมและจริยธรรมและคุณลักษณะผู้นำด้านบุคลิกภาพ
นเรศ บุญช่วย, (๒๕๕๖).	คู่มือการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ๘ องค์ประกอบ เช่นเดียวกัน ซึ่งผ่านการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษาจำนวน ๕ คนพบว่ามีความเหมาะสมและเป็นไปได้
สรายุทธ กันหลง, (๒๕๕๓).	ภาวะผู้นำใฝ่บริการเป็นกฎธรรมชาติ เป็นหลักการที่ไม่เปลี่ยนแปลง ความคดของภาวะผู้นำแบบนี้เป็นสิ่งพื้นฐานที่เกิดจากจิตใจ ซึ่งหาไม่ได้จากภายนอกและไม่ใช่เรื่องยากในการที่จะยอมรับ
วรเทพ ภูมิภักดีพรรณ, (๒๕๕๐).	เป็นผู้มีความสนใจในงานที่ทำ มีความกระฉับกระเฉง เป็นผู้มีความตื่นตัวอยู่เสมอ เอาใจใส่ในการทำงานอย่างเสมอต้นเสมอปลาย เป็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว มีการวางแผนการดำเนินงานเป็นอย่างดี มีการติดต่อสื่อสารและมีวิธีการดำเนินงานให้สำเร็จลุล่วงไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
อรอนงค์ โรจน์วัฒนบูลย์, (๒๕๕๐).	บริบทภายนอกองค์การที่มีความเปลี่ยนแปลงมากขึ้นส่งผลกระทบต่อการปรับทิศทางและกลยุทธ์ในการบริหารองค์การ กดดันให้ผู้นำมุ่งเน้นการพัฒนานวัตกรรมมากขึ้นเพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันและการเจริญเติบโต

(ต่อ)

นักวิชาการ	แนวคิดหลัก
	อย่างยั่งยืน

๒.๕.๒ งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรม

ไพโรจน์ พรฟมมีเนตร[๘๓] ได้วิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษาตามหลักพุทธธรรม” พบว่า

๑) แนวความคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธจะมีพุทธธรรมเป็นฐานคิดในการพัฒนา โดยมีพุทธเศรษฐศาสตร์ ทฤษฎีระบบ ทฤษฎีจิตวิทยา การเรียนรู้และอริยมรรคมีองค์ ๘ เป็นแนวคิดทฤษฎีที่ใช้ในการพัฒนา โดยมีเป้าหมายการพัฒนา ๒ ระดับ คือ ระดับโลกียธรรม และระดับโลกุตรธรรม ส่วนปรัชญาในการพัฒนานั้นตั้งอยู่บนความเชื่อที่ว่า มนุษย์สามารถพัฒนาได้ พุทธธรรมมีเป้าหมายที่การพัฒนาปรับปรุงมนุษย์ใช้ปัญหาของมนุษย์ คือ “ทุกข์” เป็นตัวตั้งใช้หลักธรรม อริยสัจ ๔ เป็นหลักคิดในการพัฒนา และมีการคิดเชิงระบบ

๒) สำหรับเป้าหมายในการพัฒนานั้นจะมีสามประการ คือ (๑) ทำให้มนุษย์มีความรู้ความสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ดีมีประสิทธิภาพ (๒) มีจริยธรรมคุณธรรมในการดำรงชีวิต และ (๓) พัฒนาไปสู่ระดับสูงสุด คือ การพ้นทุกข์อย่างสิ้นเชิง สู่ภาวะนิพพานหรือนิโรธ

๓) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ มี ๓ องค์ประกอบการพัฒนา คือ การพัฒนาระดับบุคคล ระดับกลุ่มและการพัฒนาในระดับองค์การ เพื่อให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางพุทธมีปฏิสัมพันธ์กับบริบทจึงทำให้องค์การที่เป็นระบบใหญ่ต้องมีเป้าหมายขององค์การที่เศรษฐกิจแบบพอเพียง

๔) พุทธเศรษฐศาสตร์เป็นแนวทางของระดับเศรษฐกิจ มีกระบวนทัศน์การพัฒนาที่ประกอบด้วยกระบวนทัศน์การพัฒนาเพื่อผลงาน กระบวนทัศน์การพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ กระบวนทัศน์การพัฒนาโลกียธรรมและกระยวนทัศน์การพัฒนาระดับโลกุตรธรรม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับบุคคลและระดับองค์การจะมีตัวแบบในการพัฒนา ซึ่งสามารถใช้เป็นกระบวนการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธได้ด้วย

มนูญ คันธประภา[๘๔] ในงานวิจัยเรื่อง “ทัศนคติในการนาหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาไปใช้ในการดาเนินชีวิตของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร” พบว่า

ทัศนคติในการนาหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาไปใช้ในการดาเนินชีวิต โดยเฉลี่ยเห็นด้วยกับเรื่องการเห็นคุณค่าความสำคัญและประโยชน์ในการนับถือพระพุทธศาสนา เห็นด้วยกับกฎแห่งกรรม พระพุทธศาสนาสอนให้มองโลกตามความเป็นจริง นิพพานเป็นภาวะที่ปราศจากกิเลสและ

---

[๘๓]ไพโรจน์ พรฟมมีเนตร, “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษาตามหลักพุทธธรรม”, **วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๙).

[๘๔]มนูญ คันธประภา, “ทัศนคติในการนาหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาไปใช้ในการดาเนินชีวิตของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร”, **รายงานการวิจัย**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร, ๒๕๕๓), หน้า ๒๓๑.

เครื่องเศร้าหมอง นรกสวรรค์ เป็นเรื่องที่มีอยู่จริงในพระพุทธศาสนาและพุทธศาสนาเป็นเอกลักษณ์ของสังคมไทยที่ควรช่วยกันบำรุงส่งเสริมและรักษาไว้

ตารางที่ ๒.๑๕ งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรม

นักวิชาการ	แนวคิดหลัก
ไพโรจน์ พรฟมมีเนตร, (๒๕๔๙).	แนวความคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธจะมีพุทธธรรมเป็นฐานคิดในการพัฒนา โดยมีพุทธเศรษฐศาสตร์ ทฤษฎีระบบ ทฤษฎีจิตวิทยา การเรียนรู้ และอริยมรรคมีองค์ ๘ เป็นแนวคิดทฤษฎีที่ใช้ในการพัฒนา
มนูญ คันธประภา, (๒๕๕๓, หน้า ๒๓๑).	ทัศนคติในการนาหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาไปใช้ในการดาเนินชีวิต โดยเฉลี่ยเห็นด้วยกับเรื่องการเห็นคุณค่าความสำคัญและประโยชน์ในการนับถือพระพุทธศาสนา เห็นด้วยกับกฎแห่งกรรม พระพุทธศาสนาสอนให้มองโลกตามความเป็นจริง

๒.๕.๓ งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการบริหารองค์กรปกครองท้องถิ่น

สมบัติ บุญเลี้ยง[๘๕] ได้วิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : ศึกษากรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคเหนือตอนล่าง ๙ จังหวัด” พบว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษาตามหลักพุทธธรรม มีองค์ประกอบดังนี้

๑) องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษาตามหลักพุทธธรรม พบว่า มี ๓ องค์ประกอบหลัก ได้แก่ (๑) หลักการพัฒนา (๒) ขั้นตอนและวิธีการพัฒนา (๓) เป้าหมายการพัฒนา

๒) รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษาตามหลักพุทธธรรม พบว่า มี ๓ องค์ประกอบ ได้แก่ ๑. หลักการพัฒนา ใช้หลักไตรสิกขา ประกอบด้วย อธิศีลสิกขา (ศีล) อธิจิตตสิกขา (สมาธิ) และอธิปัญญาสิกขา (ปัญญา) ๒. ขั้นตอนและวิธีการพัฒนา ประกอบด้วย ๓ ขั้นตอน ได้แก่ ปริยัติ (การศึกษา) ปฏิบัติ (การปฏิบัติ ศีลภาวนาและปัญญาภาวนา) และ ปฏิเวธ (ผลการการพัฒนาจากการศึกษาและปฏิบัติ) และ ๓. เป้าหมายการพัฒนา ภาวะผู้นำทางการศึกษาตามหลักพุทธธรรม พบว่า มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ในระดับมาก และ

๓) ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษาตามหลักพุทธธรรม พบว่า มีความเป็นประโยชน์ มีความเหมาะสม และมีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้พัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

ธิติวุฒิ หมั่นมี[๘๖] ได้วิจัยเรื่อง การสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า

---

[๘๕]สมบัติ บุญเลี้ยง, “ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : ศึกษากรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคเหนือตอนล่าง ๙ จังหวัด” , **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, ๒๕๕๒).

[๘๖] ธิติวุฒิ หมั่นมี, “การสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

๑) แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างความผูกพันต่อองค์กรพบว่า เป็นแนวคิดที่เป็นการสร้างความรู้สึกของข้าราชการ พนักงานและเจ้าหน้าที่ที่ประจำอยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เกิดความรักที่จะอยู่ในองค์กรและมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานโดยอาศัยองค์ประกอบในการสร้างความผูกพัน ๓ ด้านคือ ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน ด้านค่านิยมและการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และด้านการติดตามและประเมินผล

๒) การสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพบว่า ในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือนั้นจะต้องอาศัยกระบวนการสร้างความผูกพันภายในองค์กร กระบวนการดังกล่าวประกอบด้วย ๓ กระบวนการคือ กระบวนการด้านการสอนงานและสนับสนุนการปฏิบัติ กระบวนการการมีส่วนร่วม และกระบวนการการสื่อสารทั้งสามกระบวนการนี้ เป็นกระบวนการที่สร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นภายในองค์กรได้

๓) รูปแบบการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่ารูปแบบการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือจะเกิดขึ้นได้นั้น จำเป็นจะต้องมีปัจจัยในการสร้างความผูกพันด้วยตัวแบบ 3H’s ซึ่งได้แก่ **Head, Heart, Hand.**

Head ได้แก่กระบวนการร่วมคิด เป็นการร่วมกันวางแผนงานในแต่ละโครงการและกำหนดมาตรฐานของการปฏิบัติงานและสร้างระบบการติดตามผลของการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานให้ลุล่วงสำเร็จตามเป้าหมาย

Heart ได้แก่การร่วมใจ เป็นการจัดให้ทุกหน่วยงานมีส่วนร่วมในการวางแผนการคิดงานแบบสร้างสรรค์ ประกอบกับการทำงานด้วยความซื่อสัตย์และมีน้ำใจต่อเพื่อนร่วมงาน

Hand ได้แก่ความร่วมมือในการปฏิบัติงานมีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานให้ลุล่วงตามเป้าหมายและทันเวลา ด้วยความขยันมุ่งมั่นร่วมกันตัดสินใจทั่วทั้งองค์กร รวมทั้งการชื่นชมต่อความสำเร็จของทีมงานซึ่งมีเป้าหมายสูงสุดขององค์กรในการตอบสนองความต้องการของประชาชนให้มากที่สุด

ตัวแบบ 3H’s นี้ สามารถสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดมีขึ้นในใจของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สามารถสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดมีขึ้นในใจของพนักงานได้

ภาส ภาสสัทธา[๘๗] ได้วิจัยเรื่อง การบูรณาการหลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการด้านความโปร่งใสขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า

๑) สภาพปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านความโปร่งใส ด้านการนำหลักนิติธรรมมาปฏิบัติเพื่อสร้างความโปร่งใสในการบริหารงานประกอบด้วย ๓ ประเด็นสำคัญ คือ (๑) กฎเกณฑ์ (๒) ระเบียบ (๓) กฎหมาย

---

[๘๗] ภาส ภาสสัทธา, “การบูรณาการหลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการด้านความโปร่งใสขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘).

๒) การบริหารงานและการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารงานและบุคลากร ด้านการนำการมีส่วนร่วมเพื่อสร้างความโปร่งใสในการบริหารงาน ประกอบด้วย ๓ ประเด็นสำคัญ คือ (๑) ร่วมคิด (๒) ร่วมทำ (๓) ร่วมตรวจสอบ

๓) การบริหารงานและการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารและบุคลากร ด้านการนำความรับผิดชอบมาปฏิบัติเพื่อสร้างความโปร่งใสในการบริหารงาน ประกอบด้วย ๓ ประเด็นสำคัญ คือ (๑) ความรับผิดชอบต่อตนเอง (๒) ความรับผิดชอบต่อชุมชนท้องถิ่น (๓) ความรับผิดชอบต่อสังคม ในการบริหารงานและการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารและบุคลากร

สุรินทร์ธร ศิธรกุล[๘๘] ได้วิจัยเรื่อง ผู้นำการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ผลการวิจัยพบว่า

๑) องค์ความรู้เกี่ยวกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีที่นำไปใช้ในการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ได้แก่แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร แนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล และแนวคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น

๒) ความคิดเห็นของพนักงานต่อการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมากที่สุดคือด้านหลักนิติธรรม รองลงมาหลักคุณธรรม น้อยที่สุดคือหลักความคุ้มค่า ส่วนความคิดเห็นของประชาชน ต่อการบริหารงานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านที่มากที่สุดคือ หลักนิติธรรม รองลงมาคือหลักคุณธรรม น้อยที่สุดคือด้านหลักการมีส่วนร่วม

๓) แนวทางในการพัฒนาผู้นำการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง คือการพัฒนาภาวะผู้นำโดยใช้ “SHADED Model” ที่มีความสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล ได้แก่ Sociability มีสังคมที่ดี Human relation ผู้นำจะต้องตระหนักในคุณค่าและศักดิ์ศรีของตัวเอง ของลูกน้อง Ability มีความรู้ ความสามารถ การใช้สติปัญญานั้นๆ เพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ Director มีศิลปะในการปกครอง คือมีจิตสำนึกเกิดขึ้นในตัวของผู้นำ Executive เป็นนักบริหารมืออาชีพ Developer เป็นนักพัฒนามืออาชีพ

รักษา สุดเส้นผม[๘๙] ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของไทยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง พบว่า

๑) องค์ประกอบของการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของไทยโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาโดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ๑) ด้านกฎหมาย อยู่ในระดับมาก รองลงมาได้แก่ ๒) นโยบายรัฐและการเมือง

---

[๘๘] สุรินทร์ธร ศิธรกุล, “ผู้นำการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗).

[๘๙] รักษา สุดเส้นผม, “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของไทยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗).

๓) ด้านบุคลากรและสำนักงานอุปกรณ์ เครื่องมือ อยู่ในระดับปานกลาง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ๔) ด้านงบประมาณ อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ เพราะ การกระจายอำนาจไปสู่องค์กรปกครองท้องถิ่นของไทย จะสำเร็จลุล่วงได้นั้นจำเป็นต้องมีองค์ประกอบที่เกี่ยวข้อง หลายองค์ประกอบ เช่น องค์ประกอบด้านกฎหมายและกฎระเบียบข้อบังคับ องค์ประกอบในด้านการเมืองและนโยบายของรัฐ องค์ประกอบในด้านงบประมาณและการเงินการคลัง และ ด้านบุคคล พื้นที่และเครื่องมือต่างๆ เป็นต้น เพื่อให้การดำเนินการกระจายอำนาจไปสู่ท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒) หลักพุทธธรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า หลักอปริหานิยธรรม มาใช้กับการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นหลักธรรมที่นำมาใช้ให้เกิดความเจริญทั้งส่วนตนและส่วนรวม ซึ่งเป็นการนำความเจริญมาสู่หมู่คณะ ซึ่งเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อส่วนรวม การเคารพกฎกติกาของส่วนรวมซึ่งเป็นธรรมที่ใช้ในการปกครอง ป้องกันไม่ให้เกิดความเสื่อมในหมู่คณะ เป็นหลักธรรมที่ใช้สำหรับผู้นำ ผู้บริหารบ้านเมือง รวมทั้งสามารถนำมาใช้กับการบริหารงานในส่วนท้องถิ่นได้ หากนำหลักธรรมดังกล่าวมาใช้ก็จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพและความสำเร็จในการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้

๓) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของไทยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง นอกจากกฎหมายและนโยบายรัฐ และงบประมาณแล้วยังพบว่า ปัจจัยด้านกฎระเบียบกฎเกณฑ์ ในการกระจายอำนาจจะส่งผลดี ถ้าผู้บริหารและผู้ปฏิบัติมีจิตสำนึกที่ดี แต่โดยทั่วไปส่วนมากการออกกฎต่างๆ มาจากด้านบนที่กำหนดระเบียบ กฎเกณฑ์ตลอดจนการให้การศึกษา ปัจจัยในด้านนี้ การให้การศึกษาเพื่อเข้าใจในสิทธิและหน้าที่ กฎหมาย กฎระเบียบและผลประโยชน์เพื่อลดการขายสิทธิ ขายเสียงและลดการใช้อำนาจเกินขอบเขตและการใช้วาทะครอบงำกฎขี่

ตารางที่ ๒.๑๖ งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการบริหารองค์กรปกครองท้องถิ่น

นักวิชาการ	แนวคิดหลัก
สมบัติ บุญเลี้ยง, (๒๕๕๒).	รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษาตามหลักพุทธธรรม พบว่า มีความเป็นประโยชน์ มีความเหมาะสม และมีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้พัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
ธิติวุฒิ หมั่นมี, (๒๕๕๖).	พบว่า เป็นแนวคิดที่เป็นการสร้างความรู้สึกของข้าราชการ พนักงานและเจ้าหน้าที่ที่ประจำอยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เกิดความรักที่จะอยู่ในองค์กรและมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
ภาส ภาสสัทธา, (๒๕๕๘).	การบริหารงานและการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารงานและบุคลากร ด้านการนำการมีส่วนร่วมเพื่อสร้างความโปร่งใสในการบริหารงาน
สุรินทร์ธร ศิธรกุล, (๒๕๕๗).	องค์ความรู้เกี่ยวกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีที่นำไปใช้ในการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างได้แก่แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำแนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร แนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล

(ต่อ)

นักวิชาการ	แนวคิดหลัก
	และแนวคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น
รักษา สุดเส้นผม, (๒๕๕๗).	การกระจายอำนาจไปสู่องค์กรปกครองท้องถิ่นของไทย จะสำเร็จลุล่วงได้นั้นจำเป็นต้องมีองค์ประกอบที่เกี่ยวข้อง หลายองค์ประกอบ เช่น องค์ประกอบด้านกฎหมายและกฎระเบียบข้อบังคับ องค์ประกอบในด้านการเมืองและนโยบายของรัฐ องค์ประกอบในด้านงบประมาณและการเงินการคลัง และ ด้านบุคคล พื้นที่และเครื่องมือต่างๆ เพื่อให้การดำเนินการกระจายอำนาจไปสู่ท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นต้น

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า

ภาวะผู้นำ ก็คือศักยภาพของผู้นำ ในการใช้ความรู้ความสามารถ สติปัญญา หรืออำนาจอิทธิพลต่างๆ ของผู้นำในการจูงใจโน้มน้าวจิตใจผู้อื่น หรือชักนำพาผู้อื่นให้ร่วมปฏิบัติงานหรือร่วมกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ ผู้นำนั้นเองที่ใช้ความรู้ความสามารถ หรือวิธีการใช้อุบาย ใช้เทคนิคต่างๆ ในการจูงใจโน้มน้าวจิตใจให้ผู้อื่นร่วมดำเนินการเพื่อให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ที่วางเอาไว้ อีกนัยหนึ่ง ภาวะผู้นำ ยังเป็นคุณลักษณะที่จำเป็นและสำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้นำและผู้บริหารทุกระดับ และเป็นกลไกให้การบริหารงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ และความหมายของภาวะผู้นำ ยังมีมากมายและแต่จะมีผู้นิยาม ตามทัศนะของพระพุทธศาสนาการที่จะเป็นผู้นำที่ดีที่มีความสามารถ ก็ต้องสร้างภาวะผู้นำให้แก่ตัวเองโดยเริ่มพัฒนาที่จิตใจของตน และยึดหลักธรรมในการบริหารงาน และผู้นำที่มีปัญหาในการบริหารงานกับผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาส่วนหนึ่งสืบเนื่องจากการขาดภาวะผู้นำที่ประกอบด้วยหลักธรรมเป็นประการสำคัญอีกด้วย

หลักธรรมคำสั่งสอนตามหลักพระพุทธศาสนานั้นเป็นสิ่งที่ทันสมัย เป็นวิทยาศาสตร์ และสามารถนำมาปรับใช้ได้กับการดำรงชีวิต และการทำงานในปัจจุบัน หลักผู้นำจากพระพุทธศาสนาประการแรก คือ บทบาทของผู้นำกับการสื่อสาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานการณ์ปัจจุบัน ไม่ว่าจะจากปัญหาทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ ทำให้ผู้นำขององค์กรต่างๆ ต้องให้ความสำคัญกับการสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยภายใต้หลักกัลยาณมิตรธรรมหรือธรรมของกัลยาณมิตร ๗ ประการนั้นมีอยู่ข้อหนึ่ง คือ วัตตา หรือเป็นผู้รักจักพูด โดยการที่จะเป็นนักพูดที่ดีนั้นต้องพูดให้ผู้อื่นสามารถเข้าใจได้ พูดให้ผู้อื่นได้ประโยชน์ หรือพูดให้ผู้อื่นช่วยกันสร้างสรรค์ประโยชน์ ไม่ใช่การพูดเพื่อหาประโยชน์ให้แก่ตนเอง โดยพระพุทธเจ้าได้ทรงแสดง ลักษณะของนักสื่อสาร หรือนักพูดที่ดีไว้ ๔ ประการด้วยกัน ได้แก่ พูดแจ่มแจ้ง (อธิบายให้เข้าใจได้ชัดเจน) พูดจูงใจ (พูดจนคนยอมรับและอยากจะลงมือทำ) พูดเร้าใจ (พูดให้เกิดความคึกคัก กระตือรือร้น) และพูดให้ร่าเริง (พูดให้เกิดความร่าเริง มีความหวัง ในผลดีและทางที่จะสำเร็จ)

การเป็นผู้รู้จักพูดตามหลักการข้างต้นนั้น สามารถนำมาปรับใช้กับการพูดเนื่องในโอกาสต่างๆ ไม่จำเป็นแต่ต้องเป็นการพูดของผู้นำเท่านั้น แม้กระทั่งครูบาอาจารย์ที่สอนหนังสือเอง ก็ต้องรู้จักพูดให้แจ่มแจ้ง จูงใจ เร้าใจ และร่าเริง เพื่อให้ผู้เรียนได้มีความเข้าใจ กระตือรือร้น และสนใจที่จะเรียนหนังสือ สำหรับตัวผู้นำนั้น นอกเหนือจากการรู้จักที่จะพูดแล้วยังต้องรู้จักที่จะฟังด้วย โดยท่านใช้

คำว่า วจนักขโม แปลว่า ควรทนหรือฟังต่อถ้อยคำของคนอื่นด้วย ไม่ใช่ว่าเอาแต่พูดแก่เขาอย่างเดียว โดยไม่ยอมรับฟังใคร ซึ่งการเป็นผู้ฟังที่ดีนั้น ถือเป็นสิ่งที่ยากและท้าทายสำหรับผู้นำหลายๆ ท่าน เนื่องจากผู้นำจำนวนมากมักจะชอบพูดมากกว่าฟัง โดยเฉพาะการรับฟังจากผู้ที่ต่ำกว่าหรือเป็นลูกน้อง นอกจากนี้ ยังมีหลักธรรมว่าไว้ว่า คัมภีรัญจะ กะถัง กัตตา แปลว่า รู้จักแถลงเรื่องราวต่างๆ ที่ลึกซึ้ง โดยประเด็นหรือเรื่องราวต่างๆ ที่สำคัญ ก็ต้องสามารถอธิบาย ทำให้ผู้ที่ร่วมงานมีความเข้าใจ

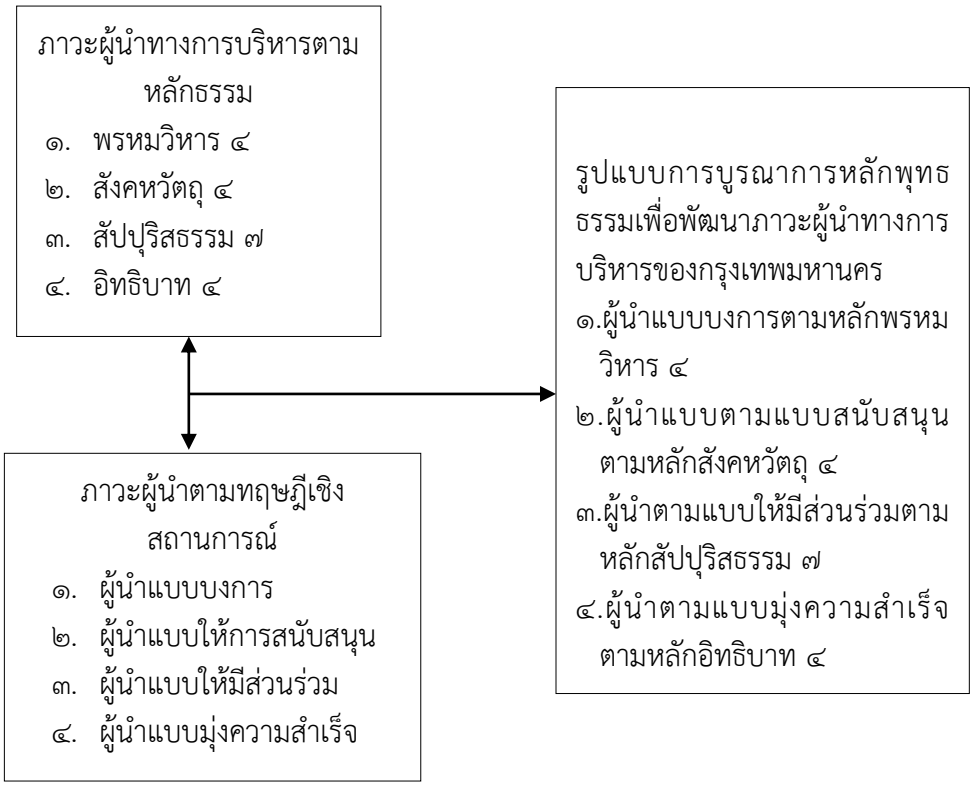
หลักธรรมที่สำคัญอีกประการหนึ่ง ที่มักจะถูกนำมาโยงกับเรื่องของการทำงานร่วมกับผู้อื่น หรือภาวะผู้นำนั้นคือหลักพรหมวิหาร ๔ ประการ ซึ่งถือเป็นคุณธรรมพื้นฐานที่จะต้องมีอยู่ประจำในจิตใจ เพื่อนำไปสู่การแสดงออกที่ดีและเหมาะสม และสำหรับตัวผู้นำแล้ว ถ้าสามารถแสดงออกได้อย่างดีและเหมาะสมแล้ว ก็จะนำไปสู่ศรัทธาจากบุคคลต่างๆ ในองค์กร และทำให้สามารถนำพาทุกคนไปในทิศทางเดียวกันได้ พรหมวิหาร ๔ นั้นประกอบด้วย เมตตา โดยมีความเป็นมิตรไมตรีต่อผู้อื่น มีน้ำใจ ปรารถนาดีต่อผู้อื่น กรุณา คือ ความต้องการช่วยเหลือให้ผู้อื่นพ้นจากความทุกข์ ความเดือดร้อน โดยเมื่อผู้อื่นมีทุกข์นั้นผู้นำจะต้องมีกรุณา ช่วยบำบัดทุกข์ให้ มุทิตา ก็คือ เมื่อพนักงาน เพื่อนร่วมงานมีความสุข ความสำเร็จมากขึ้น ผู้นำก็จะต้องพลอยยินดี ช่วยส่งเสริมสนับสนุน และสุดท้าย คือ อุเบกขา ก็คือ การรักษาความเป็นกลาง ไม่ลำเอียง ไม่เข้าข้างใดข้างหนึ่ง

หลักพรหมวิหาร ๔ นั้นเป็นสิ่งที่ผู้นำควรจะยึดเป็นหลักธรรมในการบริหารงานเป็นประจำวันทั่วไป โดยเฉพาะกับผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นเพื่อนร่วมงาน ลูกน้อง หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่างๆ กับองค์กร โดยเมื่อบุคคลอื่นมีปัญหา มีทุกข์ เดือดร้อน ผู้นำก็ต้องมีความกรุณาที่จะแก้ไขปัญหา ในขณะเดียวกัน เมื่อบุคคลอื่นประสบความสำเร็จ มีความสุข ก็ต้องมีมุทิตา ที่จะช่วยส่งเสริมสนับสนุนและยินดีในความสำเร็จของผู้อื่น ในช่วงสถานการณ์ปกตินั้นก็ต้องคอยดูแล เอาใจใส่ให้บุคคลต่างๆ ในองค์กรมีความสุขในการทำงาน และสุดท้าย ในการบริหารงานทุกอย่างผู้นำจะต้องมีและสามารถรักษาความเป็นกลาง ไม่ลำเอียง เข้าข้างใดข้างหนึ่ง ซึ่งหลักของอุเบกขานั้นจะคุมเมตตา กรุณา มุทิตาไว้อีกด้วย โดยการปฏิบัติหรือช่วยเหลือผู้อื่นนั้น ก็จะต้องมีความเป็นกลาง ไม่ลำเอียง

ปัจจุบันเรารับอิทธิพลในแนวคิดทางด้านการบริหารจากโลก ตะวันตกมามากขึ้น ทำให้เรามักจะละเลยการนำหลักธรรมตามคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้ามาปรับใช้กับการนำองค์กรของเรา แต่จริงๆ แล้วการนำหลักธรรม คำสั่งสอนของพระพุทธเจ้ามาปรับใช้กับการบริหารองค์กรนั้น น่าจะเหมาะกับบริบทของประเทศไทยมากกว่าการนำหลักของตะวันตกมาใช้แต่เพียงอย่างเดียว

๒.๖ กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดกรอบแนวคิดวิจัย (Conceptual Framework) เพื่อศึกษาแนวคิด ทฤษฎีการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรมทางการบริหารของ กรุงเทพมหานคร และนำเสนอรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรมทางการบริหารของ กรุงเทพมหานคร การศึกษาวิจัยตามกระบวนการดังต่อไปนี้



แผนภาพที่ ๒.๓ แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ ๓

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นาทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร” ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยเชิงผสานวิธี (Mixed Methods Research) โดยการศึกษาวิจัยดังกล่าวใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงผสมด้วยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร เก็บข้อมูลจากแบบสอบถามภาคสนาม และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากผู้ที่เกี่ยวข้องกับการใช้หลักพุทธธรรมในการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร จำนวน ๒๑ คน ซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลหลัก และการสนทนากลุ่มจากผู้เชี่ยวชาญพิเศษ จำนวน ๘ รูป/คน รวมทั้งการสอบถามตัวอย่าง จำนวน ๓๗๘ คน โดยการสำรวจจากตัวอย่างในพื้นที่ทำวิจัย

โดยผู้วิจัยจะได้นำเสนอขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้

๓.๑ รูปแบบวิธีการวิจัย

๓.๒ ผู้ให้ข้อมูลหลัก/ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

๓.๕ การตรวจสอบข้อมูล

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed Methods Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และสนับสนุนโดยการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ผู้เชี่ยวชาญ และผู้มีส่วนได้เสีย จำนวน ๒๑ คน ผู้วิจัยได้กำหนดการวิจัย ตามลำดับขั้นตอนดังนี้

๑. รูปแบบวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้การศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยแจกแบบสอบถามกับบุคลากรและเจ้าหน้าที่ที่อยู่ในหน่วยงานของ กรุงเทพมหานคร จำนวน ๓๗๘ คน

๒. รูปแบบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญ (In-depth Interview) จำนวน ๒๑ คน และ การสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) จำนวน ๘ คน

๓.๒ ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed Method Research) ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบในการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลตามเทคนิคและวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลในลักษณะที่แตกต่างกันตามรูปแบบการวิจัยดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ การวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยทำการประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรมทางการบริหารของ กรุงเทพมหานคร โดยการแจกแบบสอบถามบุคลากรในองค์กร และพนักงานเจ้าหน้าที่ของผู้อำนวยการเขต ในกรุงเทพมหานคร คำนวณจากสูตร Taro Yamane ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน ๓๗๘ คน ใช้กลุ่มตัวอย่างแบบง่าย

๑) ประชากร ได้แก่ บุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของ กรุงเทพมหานคร มีบุคลากรและเจ้าหน้าที่ทั้งหมด ๖,๙๒๗ คน ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างไว้จำนวน ๙ เขต ได้แก่

- เขตพระนคร
- เขตหนองจอก
- เขตบางกอกน้อย
- เขตสายไหม
- เขตคันนายาว
- เขตปทุมวัน
- เขตจตุจักร
- เขตบางขุนเทียน
- เขตวังทองหลาง

๒) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีกลุ่มตัวอย่าง โดยการแจกแบบสอบถามผู้บริหาร บุคลากร พนักงานเจ้าหน้าที่ จำนวนทั้งสิ้น ๖,๙๒๗ คน และความเชื่อมั่น ๙๕ % โดยอาศัยการสุ่มตัวอย่างแบบ Taro Yamane[๑]

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

เมื่อ n = ขนาดตัวอย่าง

N = ขนาดประชากร

e = ความคลาดเคลื่อน (เท่ากับ ๐.๐๕)

ประชากร (ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น) จำนวน ๖,๙๒๗ คน

$$\frac{6{,}927}{1 + 6{,}927 \times 0.05^2}$$

= ๓๗๘.๑๖๒

ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน ๓๗๘ คน

ตารางที่ ๓.๑ แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ลำดับ	พื้นที่เขต	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
๑.	เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร	๔๒
๒.	เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร	๔๒
๓.	เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร	๔๒
๔.	เขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร	๔๒
๕.	เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร	๔๒
๖.	เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร	๔๒

[๑] Taro Yamane, อ้างใน ยุทธ ไกยวรรณ์, **พื้นฐานการวิจัย**, (กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์นการพิมพ์, ๒๕๓๕), หน้า ๑๐๗.

(ต่อ)

ลำดับ	พื้นที่เขต	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
๗.	เขตสายไหม กรุงเทพมหานคร	๔๒
๘.	เขตวังทองหลาง กรุงเทพมหานคร	๔๒
๙.	เขตคันนายาว กรุงเทพมหานคร	๔๒
	รวม	**๓๗๘**

เพราะฉะนั้น : จำนวนตัวอย่างที่แจกแบบสอบถามคือ ๓๗๘ แบ่งเป็น ๙ กลุ่ม กลุ่มละ ๔๒ คน

๓.๒.๒ การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้กำหนดรูปแบบการเชิงคุณภาพ ได้แก่การวิเคราะห์เอกสาร (Document Rearch) และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) จากผู้เกี่ยวข้องในพื้นที่ทำ**การ**วิจัย คือ หน่วยงานมีกิจกรรมเกี่ยวกับการใช้หลักพุทธธรรมในการบูรณาการ หลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของ กรุงเทพมหานคร จำนวน ๒๑ คน

สำหรับการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) โดยผู้คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง จำนวน ๘ รูป/คน ได้แก่ นักวิชาการ ๓ คน สมาชิกสภากรุงเทพมหานคร ๑ คน สมาชิกสภาเขต ๓ คน และ พระสงฆ์ ๑ รูป

ตารางที่ ๓.๒ ตารางแสดงรายชื่อผู้เชี่ยวชาญการสัมภาษณ์เชิงลึก

ลำดับ	ชื่อ - สกุล		ตำแหน่ง/ประสบการณ์ทำงาน
๑.	นายพีระพงศ์	สายเชื้อ	ปลัดกรุงเทพมหานคร มากกว่า ๑๐ ปี
๒.	นายจักกพันธ์	ผิวงาม	รองปลัดกรุงเทพมหานคร มากกว่า ๑๐ ปี
๓.	นางสาวอุบลวรรณ	บูรณศิรินทร์	ผู้ตรวจราชการสูง มากกว่า ๑๐ ปี
๔.	นางสาวกาญจนา	ชุติชูเดช	ผู้อำนวยการส่วนแผนงานและส่งเสริมความรู้ มากกว่า ๑๐ ปี
๕.	นางสาวขนิษฐา	ภานุโสภิษฐ์	ผู้อำนวยการส่วนพัฒนาการบริหาร มากกว่า ๑๐ ปี
๖.	นายธนูชัย	หุ่นนิวัฒน์	ผู้อำนวยการสำนักงานกฎหมายและคดี มากกว่า ๑๐ ปี
๗.	นายจรูญ	มีธนาถาวร	ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา มากกว่า ๑๐ ปี
๘.	นางเพ็ญจันทร์	เจียมกรกต	เลขานุการสภากรุงเทพมหานคร มากกว่า ๑๐ ปี
๙.	ร.ต.ต.เกรียงศักดิ์	โลหะชาละ	ประธานสภากรุงเทพมหานคร มากกว่า ๑๐ ปี
๑๐.	นายสมชัย	ไตรพิทยากุล	ผู้อำนวยการเขตพระนคร มากกว่า ๑๐ ปี
๑๑.	นางสาวสุวรรณนี	ภู่สุวรรณ์	ผู้ช่วยผู้อำนวยการเขตปทุมวัน มากกว่า ๑๐ ปี
๑๒.	นายเชาวฤทธิ์	ทรงนวรัตน์	ผู้อำนวยการเขตจตุจักร มากกว่า ๑๐ ปี
๑๓.	นายสุวิทย์	รัศมิแพทย์	ผู้อำนวยการเขตหนองจอก มากกว่า ๑๐ ปี
๑๔.	นายณรงค์	การุณยธร	ผู้อำนวยการเขตบางกอกน้อย มากกว่า ๑๐ ปี

(ต่อ)

ลำดับ	ชื่อ - สกุล		ตำแหน่ง/ประสบการณ์ทำงาน
๑๕.	นายจตุรงค์	ผ่องลำเจียก	ผู้อำนวยการเขตบางขุนเทียน มากกว่า ๑๐ ปี
๑๖.	นายทวีศักดิ์	เลิศประพันธ์	ผู้อำนวยการสำนักการจราจรและขนส่ง มากกว่า ๑๐ ปี
๑๗.	พันตำรวจเอกพิชัย	เกรียงวัฒนศิริ	ผู้อำนวยการสำนักเทศกิจ มากกว่า ๑๐ ปี
๑๘.	ดร.ภาส	ภาสสัทธา	สมาชิกสภากรุงเทพมหานคร มากกว่า ๑๐ ปี
๑๙.	ดร.สุรชัย	แก้วคูณ	อาจารย์บรรยายพิเศษ มากกว่า ๑๐ ปี
๒๐.	ดร.เสนอ	อัศวมีนตา	อาจารย์บรรยายพิเศษ มากกว่า ๑๐ ปี
๒๑.	ดร.กฤษฎา	ให้วัฒนานุกูล	อาจารย์บรรยายพิเศษ มากกว่า ๑๐ ปี

การสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) มีผู้เชี่ยวชาญและผู้เกี่ยวข้อง จำนวน ๘ คน

ตารางที่ ๓.๓ ตารางแสดงรายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการสนทนากลุ่มเฉพาะ

ลำดับ	ชื่อ - สกุล		ตำแหน่ง/ประสบการณ์ทำงาน
๑.	รศ.ดร.อภินันท์	จันตะนี	อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๒.	ผศ.ดร.ธัชชนันท์	อิศรเดช	ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิยาลัย
๓.	ผศ.ดร.วิชชุกร	นาคธน	อาจารย์ประจำสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
๔.	ดร.สมชาย	เวสารัชตระกุล	อดีตสมาชิกสภากรุงเทพมหานคร
๕.	ร.ต.ประสิทธิ์	บุญคุ้ม	อดีตสมาชิกสภาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร
๖.	นางทัศนีย์	เพ็งเกิด	อดีตสมาชิกสภาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร
๗.	นายประสิทธิ์	ดินม่วง	อดีตสมาชิกสภาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร
๘.	พระสุธีวีรบัณฑิต, ดร.		อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี (Mix Methods Research) ผู้วิจัยได้เครื่องมือในการเก็บรวบร่วมข้อมูลทั้งหมด ๓ ประเภท ดังต่อไปนี้

๑) เครื่องมือแบบสอบถาม จำนวน ๓๗๘ ชุด

๒) เครื่องมือแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth Interview) จำนวน ๒๑ คน

๓) เครื่องมือแบสนทนากลุ่ม ๘ คน

โดยผู้วิจัยดำเนินการการสร้างเครื่องมือเชิงผสม ตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

๑) ทบทวนทฤษฎี เอกสารและงานวัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ ตลอดจนกรอบแนวคิดในการวิจัย

๒) กำหนดประเด็นที่ใช้เป็นแนวทางแบบสอบถาม พร้อมทั้งออกแบบข้อคำถามในการเป็นแบบสัมภาษณ์ และ แบบสอบถาม

๓) กำหนดประเด็นที่ใช้เป็นแนวทางสัมภาษณ์ พร้อมออกแบบข้อคำถามในแบบสัมภาษณ์ที่สามารถปรับรายละเอียดคำถามตามความเหมาะสมได้ในขณะสัมภาษณ์

๔) ตรวจทานสร้างโครงแนวทางสัมภาษณ์และข้อคำถามที่กำหนด ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ในส่วนแบบสัมภาษณ์ดำเนินการดังนี้

๑) ตรวจสอบโดยแนวคิด ทฤษฎี เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ ตลอดจนกรอบแนวคิดในการวิจัย เพื่อยืนยันความเที่ยงตรงและความจริงในการปฏิบัติ โดยพิจารณาทั้งบริบทและโดยรวม

๒) นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้น ให้อาจารย์ที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์ตรวจสอบและขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญ ๕ คน ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญในหลักธรรม เป็นผู้ประเมินความสอดคล้องของแบบสัมภาษณ์ตามเนื้อหา โดยได้ปรับปรุงคำถามในแบบสัมภาษณ์ตามข้อเสนอต่างๆของผู้เชี่ยวชาญ จนมีความสมบูรณ์เหมาะสมก่อนนำไปสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง

๓.๓.๑ เครื่องมือวิจัยเชิงปริมาณ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ในการแจกไปยังบุคลากรในหน่วยงานของ กรุงเทพมหานคร จำนวน ๙ แห่ง ได้บุคลากรทั้งหมด จำนวน ๓๗๘ คน เพื่อการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของ กรุงเทพมหานคร เป็นอย่างไร โดยมีขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถามดังต่อไปนี้

๑) สร้างแบบสอบถามตามกรอบปัจจัยที่ปรากฏในงานวิเคราะห์เอกสาร แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบูรณาการพระไตรปิฎกและผลงานวิจัยต่างๆ โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น ๔ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบปลายปิด จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และ ตำแหน่งหน้าที่การงาน จำนวน ๕ ข้อ

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของ กรุงเทพมหานคร มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Ration Scale) ๕ ระดับคือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยมีประเด็นสอบถามดังต่อไปนี้

(๑) การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานครด้านการบริหารตนตามหลักพรหมวิหาร ๔ / ๑๒ ข้อ

(๒) การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานครด้านการบริหารคนตามหลักสังคหวัตถุ ๔ / ๑๒ ข้อ

(๓) การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานครด้านการบริหารงานตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ / ๒๑ ข้อ

(๔) การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานครด้านการบริหารองค์กรตามหลักอิทธิบาท ๔ / ๑๒ ข้อ

ตอนที่ ๓ แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการตามทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ทางการบริหารของ กรุงเทพมหานคร ๒๐ ข้อ

ตอนที่ ๔ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของ กรุงเทพมหานคร เป็นแบบคำถาม (ปลายเปิด)

การดำเนินการสร้างแบบสอบถามเชิงปริมาณ เรื่อง การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของ กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

(๑) ศึกษาแนวคิดและทฤษฎี รวมทั้งเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของ กรุงเทพมหานคร” เพื่อรวบรวมเนื้อหาสาระจากการศึกษาค้นคว้าที่ได้มาดังกล่าวมากำหนดมาเป็นกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อเป็นข้อมูล ในการสร้างแบบสอบถามแล้วร่างแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

(๒) ผู้ศึกษาได้สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับ “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของ กรุงเทพมหานคร” โดยแบบสอบถามเป็นคำถามประเภทคำถามปิด (Close-ended Question) และประเภทคำถามเปิด (Open – ended Question) ประกอบกัน ซึ่งผู้วิจัยได้ดัดแปลงเครื่องมือจากแบบสอบถามที่ได้เคยผ่านการตรวจสอบหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability)

การวิจัยครั้งนี้ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Numerical Rating Scale)[๒] มี ๕ ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยกำหนดค่าของคะแนนดังนี้

มากที่สุด	ให้	๕	คะแนน
มาก	ให้	๔	คะแนน
ปานกลาง	ให้	๓	คะแนน
น้อย	ให้	๒	คะแนน
น้อยที่สุด	ให้	๑	คะแนน

เกณฑ์การพิจารณาตัดสินค่าเฉลี่ย เป็นดังนี้ การแปลความหมายค่าคะแนนเฉลี่ย ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ การแปลความหมายค่าคะแนนแบ่งออกเป็น ๕ ระดับ[๓] ดังนี้ คือ

๔.๕๐ – ๕.๐๐	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด
๓.๕๐ – ๔.๔๙	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก
๒.๕๐ – ๓.๔๙	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง
๑.๕๐ – ๒.๔๙	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย
๑.๐๐ – ๑.๔๙	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด

---

[๒]ธีรยุทธ พึ่งเพียร, **สถิติเบื้องต้นและการวิจัย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**, (กรุงเทพมหานคร : **สำนักพิมพ์สูตรไพศาล**, ๒๕๔๕), หน้า ๑๓๐.

[๓]ธานินทร์ ศิลป์จารุ,“การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ด้วย SPSS.” (กรุงเทพมหานคร : บริษัทวีอินเตอร์ พริ้นท์, ๒๕๔๙), หน้า ๑๕๖.

๓.๓.๒ เครื่องมือการวิจัยเชิงคุณภาพ

เครื่องการวิจัยแบบการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้วิจัยใช้แบบการสัมภาษณ์ที่มีโครงสร้าง (คำถามปลายเปิด) ในการเก็บข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด ๒๑ คน โดยมีประเด็นคำถามการวิจัยการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของ กรุงเทพมหานคร ได้แก่

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ ๒ การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร เป็นอย่างไร และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

๓.๓.๓ การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

ผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามไปตรวจสอบหาคุณภาพของแบบสอบถามโดยการหาความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามตามขั้นตอนดังนี้

(๑) การหาความเที่ยงตรง (Validity) ผู้วิจัยจะหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยการนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้อง และความครอบคลุมของเนื้อหาที่ต้องการศึกษาจำนวน ๕ คน

ตารางที่ ๓.๔ แสดงตารางรายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง/ประสบการณ์ทำงาน
๑.	พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตฺติปญฺโญ, ดร.	ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย) มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๒.	ผศ.ดร.ธัชชนันท์ อิศรเดช	ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วัดศรีสุดาราม) มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๓.	ผศ.ดร.ภัทรพล ใจเย็น	หัวหน้าประจำภาควิชาเศรษฐศาสร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๔.	ดร. ยุทธนา ปราณีต	ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๕.	ผศ.ดร.พิเชฐ ทั่งโต	หัวหน้าภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

นำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยมุ่งหวังได้ข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า ๐.๕ ขึ้นไปทุกข้อ

(๒) การหาความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขจากข้อแนะนำของผู้เชี่ยวชาญแล้วนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๓๐ คน ณ เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร แล้วนำมาตรวจให้คะแนน เพื่อหาค่าสัมประสิทธิแอลฟ่า

(Alpha-Coefficient) ของความเชื่อมั่นตามวิธีการของครอนบัค (Cronbach) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ ๐.๙๖

(๓) การปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม การศึกษาเรื่อง “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของ กรุงเทพมหานคร” ที่ได้ทดลองใช้และปรึกษาร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อให้ได้แบบสอบถาม ที่สมบูรณ์พร้อมนำไปใช้กับบุคลากรที่จะศึกษาต่อไป

๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวมรวมข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยได้เก็บรวมรวมข้อมูล ดังนี้

๓.๔.๑ การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยเก็บข้อมูลโดยการใช้สำรวจ (Survey Research) ได้แก่การแจกแบบสอบถาม เพื่อศึกษาวิเคราะห์สภาพการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของ กรุงเทพมหานคร โดยการวิเคราะห์เอกสารและแจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลจากบุคลากร ข้าราชการ ผู้บริหาร ที่อยู่ในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในกรุงเทพมหานคร จำนวน ๓๗๘ ตัวอย่าง วิเคราะห์และประมวลผล โดยนำข้อมูลไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้สถิติต่าง ๆ ดังนี้ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

๓.๔.๒ การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จะใช้การสัมภาษณ์แบบที่ไม่มีโครงสร้าง ผู้วิจัยจะส่งหนังสืออย่างเป็นทางการโดยคำรับรองของผู้อำนวยการหลักสูตรฯเพื่อขอสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้วยตนเอง พร้อมกับส่งบริบทเนื้อหาต่างๆที่จะใช้ในการสัมภาษณ์ล่วงหน้า และกำหนดวัน เวลา และสถานที่ ส่วนในการสัมภาษณ์ผู้วิจัยจะขออนุญาตจากผู้เชี่ยวชาญใช้เครื่องบันทึกเสียง และกล้องบันทึกภาพนิ่งและเคลื่อนไหว

๓.๔.๓ การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม จำนวน ๘ รูป/คน จะใช้การสนทนากลุ่มแบบที่ไม่มีโครงสร้าง โดยผู้วิจัยจะส่งหนังสืออย่างเป็นทางการโดยคำรับรองของผู้อำนวยการหลักสูตรฯ เพื่อขอสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้วยตนเอง พร้อมกับส่งบริบทเนื้อหาต่างๆที่จะใช้ในการสัมภาษณ์ล่วงหน้า และกำหนดวัน เวลา และสถานที่ ส่วนในการสัมภาษณ์ผู้วิจัยจะขออนุญาตจากผู้เชี่ยวชาญใช้เครื่องบันทึกเสียงและกล้องบันทึกภาพนิ่งและภาพเคลื่อนไหว

๓.๕ การตรวจสอบข้อมูล

๓.๕.๑ ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการวิเคราะห์ข้อมูลตามชนิดเทคนิคการวิจัย ๓ ชนิด ได้แก่

๑) การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม นำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามนำมาตรวจความสมบูรณ์ของเนื้อหา และใช้โปรแกรมในการวิเคราะห์ข้อมูล

๒) การวิเคราะห์ข้อมูลสัมภาษณ์เชิงลึก

โดยผู้วิจัยใช้วิธีวิเคราะห์ จะกระทำไปพร้อมๆกันตลอดระยะเวลาที่ทำการวิจัย และหลังเสร็จสิ้นข้อมูลภาคสนามแล้ว ผู้วิจัยจะนำข้อมูลทั้งที่ได้จากการบันทึกข้อมูล การถอดเทปสัมภาษณ์ รวมไปถึงภาพถ่ายในแต่ละครั้งมาจัดหมวดหมู่แต่ละตัวแปรว่าครบถ้วนเพียงพอและเหมาะสมแก่การนำไปวิเคราะห์สรุปผลหรือไม่

การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการพรรณนา ผู้วิจัยมีลำดับในการวิเคราะห์ ดังนี้

๑. นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม นำมาเขียนรายงานเป็นลำดับไป

๒. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ โดยการนำบันทึกการสัมภาษณ์จากผู้ให้สัมภาษณ์มาเปรียบเทียบระหว่างบุคคลแต่ละกลุ่มบุคคล จัดลำดับความสำคัญและคุณลักษณะของข้อมูล

๓. นำข้อมูลการสัมภาษณ์ที่จัดลำดับความสำคัญแล้วเปรียบเทียบข้อมูลเอกสารต่างๆที่เกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็นแนวคิดทฤษฎี เอกสารผลงานวิจัย เพื่อจะได้ทราบถึงลักษณะที่มีความคล้ายคลึงกัน และแตกต่างกันของข้อมูล

๔. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสารต่างๆมาทำการวิเคราะห์ร่วมกันอย่างเป็นระบบและนำไปสู่การเชื่อมโยงเข้าด้วยกัน เพื่อแสดงความสำคัญของข้อมูลให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น และเพื่อเชื่อมโยงความสัมพันธ์ตามข้อเท็จจริง ทั้งในเชิงเหตุผลเพื่อสะดวกในการวิเคราะห์และการเขียนรายงานสรุปตีความตามหลักวิชาการ เขียนรายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยด้วยวิธีการพรรณนาเพื่อชี้ให้เห็นถึงการใช้พุทธธรรมของผู้บริหารในกรุงเทพมหานคร

๓) การวิเคราะห์ข้อมูลการสนทนากลุ่มโดยกระบวนการ (Dialectic Process) คือวิทยาในการสืบค้นความรู้ความจริง เป็นวิธีการตีความหมายและวิธีสนทนาเชิงวิพากย์ หรือการโต้แย้งทางวิชาการโดยใช้หลักตรรกศาสตร์ดั้งเดิมที่เรียกว่า “วิภาษวิธี” และผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์แบบสามเส้า (Triangulation Method) คือการตรวจสอบความแตกต่างของข้อมูลหลัก ความแตกต่างของเวลาที่ได้ข้อมูล และความแตกต่างของสถานที่ที่ได้ข้อมูล เมื่อตรวจดูแล้วปรากฏว่าข้อมูลเป็นไปในทางทิศเดียวกันหรือสอดคล้องกัน จึงนำมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) เพื่อตอบโจทก์วิจัย และวัตถุประสงค์ทางการวิจัย

๓.๕.๒ การตรวจสอบข้อมูลสามเส้า (Triangulation)

การตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลในการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น ๓ ประเภท ได้แก่

๑) การตรวจสอบแบบสามเส้าด้านข้อมูล (Data triangulation)

๒) การตรวจสอบสามเส้าด้านผู้วิจัย (Investigator) และ

๓) การตรวจแบบสามเส้าด้านทฤษฎี (Theory triangulation)

สามารถตรวจสอบข้อมูล ดังนี้

๑) การตรวจสอบแบบสามเส้าด้านข้อมูลจะเน้นการตรวจสอบด้านข้อมูลที่ได้จากแหล่งต่างๆนั้น มีความเหมือนกันหรือไม่ ซึ่งถ้าข้อมูลทุกแหล่งข้อมูลพบว่าไม่มีแหล่งข้อมูลค้นพบมาเหมือนกัน แสดงว่าข้อมูลที่ผู้วิจัยได้มามีความถูกต้อง

๒) การตรวจสอบสามเส้าด้านผู้วิจัย จะเน้นการตรวจสอบจากผู้วิจัยหรือผู้เก็บข้อมูลต่างคนกันว่าได้ค้นพบที่เหมือนกันหรือแตกต่างกันอย่างไร ซึ่งผู้วิจัยหรือผู้ที่เก็บข้อมูลทุกคน พบว่า ข้อค้นพบที่ได้มาเหมือนกัน แสดงว่าข้อมูลที่ได้มามีความถูกต้อง

๓) การตรวจสอบสมเส้าด้านทฤษฎี จะเน้นการตรวจสอบว่าถ้ามีการใช้ทฤษฎีที่หลากหลายแล้ว ข้อมูลที่ได้มาเป็นไปในทิศทางเดียวกันหรือไม่ ถ้าผู้วิจัยพบว่าการจะนำทฤษฎีใดมาใช้ได้ข้อค้นพบที่เหมือนกัน แสดงว่าข้อมูลที่ได้มามีความถูกต้อง

๓.๖ การใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๖.๑ การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS) โดยใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูลการใช้สถิติค่าความถี่และร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้วยสถิติ (t-test, ANOVA: F- test) และ LSD. (least- Significant Different) ดังนี้

๑. **ค่าความถี่และค่าร้อยละ** (Frequency and Percentage) เพื่อใช้อธิบายความถี่และร้อยละของข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามตอนที่ ๑ ปัจจัยกลุ่มบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่แสดงความคิดเห็นในแต่ละด้านและสรุปในค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานแต่ละกลุ่มด้วย

๒. **ค่าเฉลี่ย (** $\bar{X}$) และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation : S.D.) ใช้อธิบายค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามตอนที่ ๒ เป็นระดับความคิดเห็นในแต่ละด้าน และสรุปในค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานแต่ละกลุ่มด้วย

๓. **การทดสอบสมมติฐานด้วย** t – test, ANOVA : F – test และ LSD. (Least – Significant Different) เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นว่ามีความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างโดยกำหนดค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕ ซึ่งถ้ามีค่าเท่ากับหรือน้อยกว่า ๐.๐๕ แสดงว่า Sig. มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน

๔. **การทดสอบสหสัมพันธ์** (Multiple Correlation) โดยใช้วิธีวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson s moment Correlation analysis) สำหรับทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นต่อการบูรณาการหลักพุทธธรรม สำหรับการนำค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้มาแปรผลในรูปของความสัมพันธ์นั้นใช้เกณฑ์ เช่น ถ้าหากค่าสัมประสิทธิ์มีค่าเท่ากับ ๐ แสดงว่าตัวแปรทั้งสองไม่มีความสัมพันธ์กัน แต่ถ้าสัมประสิทธ์สหสัมพันธ์มีค่าไม่เท่ากับ ๐ แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กัน โดยที่ทิศทางของความสัมพันธ์พิจารณาจากเครื่องหมายของค่าสัมประสิทธ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ โดยจะต้องแปรผลไปตามเกณฑ์การวัดระดับความสัมพันธ์ ที่กำหนดไว้ในเกณฑ์การแปรผลระดับความสัมพันธ์นั้นๆ

สำหรับเกณฑ์การวัดระดับความสัมพันธ์ (Correlation) ตามเกณฑ์[๕] เพื่อใช้วัดระดับความสัมพันธ์ ดังนี้

- ค่าสหสัมพันธ์ ๐.๐๑ – ๐.๒ มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก
- ค่าสหสัมพันธ์ ๐.๒๑ – ๐.๔๐ มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
- ค่าสหสัมพันธ์ ๐.๔๑ – ๐.๖๐ มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
- ค่าสหสัมพันธ์ ๐.๖๑ – ๐.๗๕ มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง
- ค่าสหสัมพันธ์ ๐.๗๖ – ๐.๙๐ มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
- ค่าสหสัมพันธ์ ๐.๙๑ – ๑.๐๐ มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก

---

[๕]อภินันท์ จันตะนี, **การใช้สถิติและการวิจัยทางธุรกิจ**.(กรุงเทพมหานคร : บริษัทพิทักษ์อักษร จำกัด, ๒๕๔๙), หน้า ๗.

๓.๖.๒ การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In – depth interview)

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยใช้เทคนิค ๖ C ได้แก่ การจัดกรอบแนวคิด (Conceptualize) การแสดงความคิดเห็น (Commentate) การจัดหมวดหมู่ (Category) การจำแนกกลุ่ม (Classify) การจัดเนื้อหาสาระ(Content) และประเด็นสำคัญ (Consept) โดยจัดกระทำไปพร้อมๆกันในช่วงการดำเนินการวิจัย ซึ่งผู้วิจัยจะนำข้อมูลทั้งที่ได้จากการจดบันทึกย่อ และการถอดเทปบันทึกจากการสัมภาษณ์ รวมทั้งสรุปใต้ภาพถ่ายจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละท่าน พร้อมทั้งการขจัดหมวดหมู่ในแต่ละตัวแปร จนกระทั่งได้ข้อมูลครบถ้วนและเหมาะสมที่จะนำไปสังเคราะห์ให้เป็นองค์ความรู้ที่สมบูรณ์ต่อไป

๓.๖.๓ การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม (Focus group discussion)

ข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม ผู้วิจัยได้วิธีการตีความและสังเคราะห์เนื้อหา (Content Synthesis) โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและข้อมูลเชิงคุณภาพ เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิฯที่เข้าร่วมสนทนากลุ่ม ได้วิพากษ์ข้อมูลในมิติต่างๆ ซึ่งผู้วิจัยจะนำข้อมูลทั้งที่ได้จากการบันทึกเทป และการถอดเทปตีความหมายและการสังเคราะห์ในประเด็นต่างๆเพื่อสรุปเป็นองค์ความรู้ที่สมบูรณ์

บทที่ ๔
ผลการวิจัย

๔.๑ ผลการวิจัยเชิงปริมาณ

๔.๑.๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยแจกแจงตามความถี่ และค่าร้อยละ

๔.๑.๒ ความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของ กรุงเทพมหานคร

๔.๑.๓ เปรียบเทียบความคิดเห็นของหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของ กรุงเทพมหานคร และรูปแบบการการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของ กรุงเทพมหานคร

๔.๑.๔ การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ระหว่างหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของ กรุงเทพมหานครกับผู้นำแบบต่างๆ

๔.๑.๕ สรุปผลการวิจัยเชิงปริมาณ

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยแจกแจงตามความถี่ และค่าร้อยละ

การศึกษาเรื่อง “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบิหารของ กรุงเทพมหานคร” ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์ (๑) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของ กรุงเทพมหานคร (๒) เพื่อศึกษาการบูรณาการหลักพุทธธรรมในการพัฒนาภาวะผู้นำทางกรบริหารของ กรุงเทพมหานคร (๓) เพื่อนำเสนอรูปแบบการบูรณาการหลักพุทธธรรมที่เหมาะสมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของ กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกของผู้บริหารระดับสูง ระดับกลาง และระดับต้น นักวิจัยอาวุโส นักวิจัย เจ้าหน้าที่ และผู้มีส่วนได้เสีย จำนวน ๒๑ คน การแจกแบบสอบถามจำนวนตัวอย่าง จำนวน ๓๗๘ คน แยกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และ ตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ ๔.๑ แสดงจำนวน และค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างเจ้าหน้าที่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม

(n=๓๗๘)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
	๓๗๘	**๑๐๐**
เพศ		
เพศชาย	๑๔๗	๓๘.๙
เพศหญิง	๒๓๑	๖๑.๑
รวม	**๓๗๘**	**๑๐๐**
อายุ		
ต่ำกว่า ๓๐ ปี	๔๔	๑๑.๖
๓๑ – ๔๐ ปี	๑๖๑	๔๒.๖
๔๑ – ๕๐ ปี	๙๗	๒๕.๗
๕๑ – ๖๐ ปี	๗๖	๒๐.๑
รวม	**๓๗๘**	**๑๐๐**
วุฒิการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๔๘	๑๘.๗
ปริญญาตรี	๒๖๐	๖๘.๘
ปริญญาโทขึ้นไป	๗๐	๑๘.๓
รวม	**๓๗๘**	**๑๐๐**
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ไม่เกิน ๑๕,๐๐๐	๑๐๒	๒๔.๖
๑๕,๐๐๑ – ๒๐,๐๐๐	๑๑๐	๒๙.๑
มากกว่า ๒๐,๐๐๑ ขึ้นไป	๑๖๖	๔๓.๙
รวม	**๓๗๘**	**๑๐๐**
ตำแหน่งหน้าที่การงาน		
ผอ. เขต	๑	.๓
รอง ผอ. เขต	๒	.๕
พนักงาน / เจ้าหน้าที่	๓๔๐	๘๙.๙
อื่น ๆ.....	๓๕	๙.๓
รวม	**๓๗๘**	**๑๐๐**

จากตารางที่ ๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน ๒๓๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๑.๑ ส่วนเพศชาย จำนวน ๑๔๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๙ มีอายุ ๓๑ – ๔๐ ปี จำนวน ๑๖๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๖ รองลงมาคือ อายุ ๔๑ – ๕๐ ปีจำนวน ๙๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๗ มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน ๒๖๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๘.๘ รองลงมาคือ ปริญญาโทขึ้นไป

จำนวน ๗๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๓ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า ๒๐,๐๐๑ ขึ้นไป จำนวน ๑๖๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๓.๙ รองลงมาคือ ผู้มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ๑๕,๐๐๑ – ๒๐,๐๐๐ จำนวน ๑๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๑ มีตำแหน่งหน้าที่การงาน เป็นพนักงานและเจ้าหน้าที่ จำนวน ๓๔๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๙.๙ รองลงมา คือ อื่น ๆ จำนวน ๓๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๙.๓

ตอนที่ ๒ ความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ ๔.๒ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารตน **ตามหลักพรหมวิหาร ๔**

(n=๓๗๘)

ภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรม (พรหมวิหาร ๔)	**ระดับความคิดเห็น**		
	$\overline{X}$	**S.D.**	**แปรผล**
๑. ภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร ๔ (เมตตา)			
๑.๑ ผู้นำเป็นมิตรไมตรี มีความโอบอ้อมอารีต่อผู้อื่นและ ออกรับปัญหาที่เกิดขึ้นทุกปัญหา	๓.๙๔	.๘๑๕	มาก
๑.๒ ผู้นำมีการมอบหมายงานตรงกับความรู้ ความสามารถด้วยความปรารถนาดี	๓.๘๙	.๗๘๗	มาก
๑.๓ ผู้นำรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา บุคลากรและเจ้าหน้าที่ด้วยความตั้งใจ	๓.๙๒	.๘๐๙	มาก
รวม	**๓.๙๒**	**.๗๒๘**	**มาก**

จากตารางที่ ๔.๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร ๔ ด้านเมตตา เพื่อการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = ๓.๙๒) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีข้อ ๑.๑ ผู้นำเป็นมิตรไมตรี มีความโอบอ้อมอารีต่อผู้อื่นและ ออกรับปัญหาที่เกิดขึ้นทุกปัญหา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = ๓.๙๔) อยู่ระดับมาก รองลงมาข้อ ๑.๓ ผู้นำรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา บุคลากรและเจ้าหน้าที่ด้วยความตั้งใจ มีค่าเฉลี่ยสูง ($\overline{X}$ = ๓.๙๒) อยู่ในระดับมาก และต่ำสุดข้อ ๑.๒ ผู้นำมีการมอบหมายงานตรงกับความรู้ ความสามารถด้วยความปรารถนาดี มีค่าเฉลี่ยสูง ($\overline{X}$ = ๓.๘๙) อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๓ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารตน **ตามหลักพรหมวิหาร ๔**

(n=๓๗๘)

ภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรม (พรหมวิหาร ๔)	**ระดับความคิดเห็น**		
	$\overline{X}$	**S.D.**	**แปรผล**
๒. ภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร ๔ (กรุณา)			
๒.๑ ผู้นำมีการให้คำปรึกษาและช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน	๓.๙๓	.๘๔๐	มาก
๒.๒ ผู้นำมีการสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาดูงาน อบรม สัมมนา เพื่อนำความรู้มาปรับปรุงท้องถิ่นให้ดียิ่งขึ้น	๓.๙๐	.๘๑๘	มาก
๒.๓ ผู้นำจะกำหนดวิธีการทำงาน รายละเอียดของงาน ตารางการทำงาน ตลอดจนมาตรฐานการทำงานให้กับสมาชิกในองค์กร	๓.๘๒	.๘๑๗	มาก
รวม	**๓.๘๙**	**.๗๓๒**	**มาก**

จากตารางที่ ๔.๓ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร ๔ ด้านกรุณา เพื่อการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = ๓.๘๙) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีข้อ ๒.๑ ผู้นำมีการให้คำปรึกษาและช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อประสบปัญหาในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = ๓.๙๓) อยู่ระดับมาก รองลงมาข้อ ๒.๒ ผู้นำมีการสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาดูงาน อบรม สัมมนา เพื่อนำความรู้มาปรับปรุงท้องถิ่นให้ดียิ่งขึ้น มีค่าเฉลี่ยสูง ($\overline{X}$ = ๓.๙๐) อยู่ในระดับมาก และต่ำสุดข้อ ๒.๓ ผู้นำจะกำหนดวิธีการทำงาน รายละเอียดของงาน ตารางการทำงาน ตลอดจนมาตรฐานการทำงานให้กับสมาชิกในองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูง ($\overline{X}$ = ๓.๘๒) อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๔ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารตน **ตามหลักพรหมวิหาร ๔**

(n=๓๗๘)

ภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรม (พรหมวิหาร ๔)	**ระดับความคิดเห็น**		
	$\overline{X}$	**S.D.**	**แปรผล**
๓. ภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร ๔ (มุทิตา)			
๓.๑ ผู้นำมีการแสดงความยินดีทุกครั้งเมื่อผู้อื่นได้เลื่อนตำแหน่งและยอมเผชิญกับปัญหาที่ไม่เคยเกิดขึ้น	๓.๙๗	.๘๔๑	มาก
๓.๒ ผู้นำมีการจัดงานเพื่อมอบรางวัลให้เป็นเกียรติในการปฏิบัติงานที่ดีหรือผลงานที่ดี	๓.๘๐	.๘๗๕	มาก
๓.๓ ผู้นำมีการยกย่องและชมเชยบุคลากรที่ประสบความสำเร็จในด้านต่างๆ	๓.๙๕	.๘๗๒	มาก
รวม	**๓.๙๑**	**.๗๘๐**	**มาก**

จากตารางที่ ๔.๔ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร ๔ ด้านมุทิตา เพื่อการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = ๓.๙๑) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีข้อ ๓.๑ ผู้นำมีการแสดงความยินดีทุกครั้งเมื่อผู้อื่นได้เลื่อนตำแหน่งและยอมเผชิญกับปัญหาที่ไม่เคยเกิดขึ้น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = ๓.๙๗) อยู่ระดับมาก รองลงมาข้อ ๓.๓ ผู้นำมีการยกย่องและชมเชยบุคลากรที่ประสบความสำเร็จในด้านต่างๆ มีค่าเฉลี่ยสูง ($\overline{X}$ = ๓.๙๕) อยู่ในระดับมาก และต่ำสุดข้อ ๓.๒ ผู้นำมีการจัดงานเพื่อมอบรางวัลให้เป็นเกียรติในการปฏิบัติงานที่ดีหรือผลงานที่ดี มีค่าเฉลี่ยสูง ($\overline{X}$ = ๓.๘๐) อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๕ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารตน **ตามหลักพรหมวิหาร ๔**

(n=๓๗๘)

ภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรม (พรหมวิหาร ๔)	**ระดับความคิดเห็น**		
	$\overline{X}$	**S.D.**	**แปรผล**
๔. ภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร ๔ (อุเบกขา)			
๔.๑ ผู้นำได้วางตนยึดถือความถูกต้องดีงาม มีความซื่อสัตย์สุจริตตั้งอยู่ในหลักธรรม มีคุณธรรมและจริยธรรม	๓.๙๑	.๘๙๓	มาก
๔.๒ ผู้นำวางใจเป็นกลางรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น หรือคำติชมจากผู้อื่นด้วยความเต็มใจ	๓.๘๕	.๘๖๗	มาก
๔.๓ ผู้นำสามารถควบคุมและตัดสินใจแก้ไขปัญหาในการทำงานได้เป็นอย่างดี	๓.๙๓	.๘๒๔	มาก
รวม	**๓.๙๐**	**.๗๙๗**	**มาก**

จากตารางที่ ๔.๕ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร ๔ ด้านอุเบกขา เพื่อการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = ๓.๙๐) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีข้อ ๔.๓ ผู้นำสามารถควบคุมและตัดสินใจแก้ไขปัญหาในการทำงานได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = ๓.๙๓) อยู่ระดับมาก รองลงมาข้อ ๔.๑ ผู้นำได้วางตนยึดถือความถูกต้องดีงาม มีความซื่อสัตย์สุจริตตั้งอยู่ในหลักธรรม มีคุณธรรมและจริยธรรม มีค่าเฉลี่ยสูง ($\overline{X}$ = ๓.๙๑) อยู่ในระดับมาก และต่ำสุดข้อ ๔.๒ ผู้นำวางใจเป็นกลางรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น หรือ คำติชมจากผู้อื่นด้วยความเต็มใจ มีค่าเฉลี่ยสูง ($\overline{X}$ = ๓.๘๕) อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๖ สรุปความคิดเห็นต่อหลักพุทธธรรมพรหมวิหาร ๔

(n=๓๗๘)

สรุปความคิดเห็นต่อหลักพุทธธรรมพรหมวิหาร ๔	ระดับความคิดเห็น		
	$\overline{X}$	S.D.	แปรผล
๑. หลักพุทธธรรมพรหมวิหาร ๔ ด้านเมตตา	๓.๙๒	.๗๒๘	มาก
๒. หลักพุทธธรรมพรหมวิหาร ๔ ด้านกรุณา	๓.๘๙	.๗๓๒	มาก
๓. หลักพุทธธรรมพรหมวิหาร ๔ ด้านมุทิตา	๓.๙๑	.๗๘๐	มาก
๔. หลักพุทธธรรมพรหมวิหาร ๔ ด้านอุเบกขา	๓.๙๐	.๗๙๗	มาก
รวม	**๓.๕๘**	**.๖๒๖**	**มาก**

จากตารางที่ ๔.๖ เป็นการสรุปค่าเฉลี่ยของแต่ละกลุ่มในระดับความคิดเห็นต่อหลักพุทธธรรมตามหลักพรหมวิหาร ๔ เพื่อนำไปทดสอบการเปรียบเทียบด้วยสถิติค่า t-test และ F-test รวมทั้งวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (multiple correlation) ระหว่างความคิดเห็นต่อการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ ๔.๗ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารคน **ตามหลักสังคหวัตถุ ๔**

(n=๓๗๘)

ภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรม (สังคหวัตถุ ๔)	**ระดับความคิดเห็น**		
	$\overline{X}$	**S.D.**	**แปรผล**
๑. ภาวะผู้นำตามหลักสังคหวัตถุ ๔ (ทาน)			
๑.๑ ผู้นำให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนอุปกรณ์ / เครื่องใช้ในการทำงานเพื่อให้บุคลากรใช้สำหรับบริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว	๓.๙๐	๒.๖๘๒	มาก
๑.๒ ผู้นำมีการจัดอบรมภายในองค์กรเพื่อพัฒนาความรู้ให้แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง	๓.๗๓	.๘๕๒	มาก
๑.๓ ผู้นำมีการจัดกิจกรรมเพื่อสนับสนุนให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนความรู้/ความเข้าใจในการทำงานภายในองค์กร	๓.๗๐	.๘๘๙	มาก
รวม	**๓.๗๘**	**๑.๑๓๕**	**มาก**

จากตารางที่ ๔.๗ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ด้านทาน เพื่อการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = ๓.๙๘) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีข้อ ๑.๑ ผู้นำให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนอุปกรณ์ / เครื่องใช้ ในการทำงานเพื่อให้บุคลากรใช้สำหรับบริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = ๓.๙๐) อยู่ระดับมาก รองลงมาข้อ ๑.๒ ผู้นำมีการจัดอบรมภายในองค์กรเพื่อพัฒนาความรู้ให้แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยสูง ($\overline{X}$ = ๓.๗๓) อยู่ในระดับมาก และต่ำสุดข้อ ๑.๓ ผู้นำมีการจัดกิจกรรมเพื่อสนับสนุนให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนความรู้/ความเข้าใจในการทำงานภายในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยสูง ($\overline{X}$ = ๓.๗๐) อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๘ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารคน **ตามหลักสังคหวัตถุ ๔**

(n=๓๗๘)

ภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรม (สังคหวัตถุ ๔)	**ระดับความคิดเห็น**		
	$\overline{X}$	**S.D.**	**แปรผล**
๒. ภาวะผู้นำตามหลักสังคหวัตถุ ๔ (ปิยวาจา)			
๒.๑ ผู้นำสร้างโอกาสและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีแก่พนักงาน เป็นผู้นำที่เน้นความสัมพันธ์	๓.๘๒	.๘๗๐	มาก
๒.๒ ผู้นำมีจิตสำนึกที่ดีต่อบุคลากรในองค์กรโดยให้คำแนะนำปรึกษาด้วยถ้อยคำที่ไพเราะ	๓.๘๓	.๘๖๐	มาก
๒.๓ ผู้นำให้คำแนะนำด้วยถ้อยคำที่สุภาพ อ่อนหวานน่าฟังและเป็นประโยชน์	๓.๘๔	.๘๕๔	มาก
รวม	**๓.๘๔**	**.๘๐๕**	**มาก**

จากตารางที่ ๔.๘ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ด้านปิยวาจา เพื่อการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = ๓.๘๔) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีข้อ ๒.๓ ผู้นำให้คำแนะนำด้วยถ้อยคำที่สุภาพ อ่อนหวานน่าฟังและเป็นประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = ๓.๘๔) อยู่ระดับมาก รองลงมาข้อ ๒.๒ ผู้นำมีจิตสำนึกที่ดีต่อบุคลากรในหน่วยงานโดยให้คำแนะนำปรึกษาด้วยถ้อยคำที่ไพเราะ มีค่าเฉลี่ยสูง ($\overline{X}$ = ๓.๘๓) อยู่ในระดับมาก และต่ำสุดข้อ ๒.๑ ผู้นำสร้างโอกาสและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีแก่พนักงาน เป็นผู้นำที่เน้นความสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยสูง ($\overline{X}$ = ๓.๘๒) อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๙ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารคน **ตามหลักสังคหวัตถุ ๔**

(n=๓๗๘)

ภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรม (สังคหวัตถุ ๔)	ระดับความคิดเห็น		
	$\overline{X}$	S.D.	แปรผล
๓. ภาวะผู้นำตามหลักสังคหวัตถุ ๔ (อัตถจริยา)			
๓.๑ ผู้นำเข้าไปสอบถามและคอยให้ความช่วยเหลือบุคลากรขององค์กรในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	๓.๗๗	.๙๐๐	มาก
๓.๒ ผู้นำดูแลช่วยเหลือเอาใจใส่ให้คำปรึกษาแก่บุคลากรขององค์กรด้วยความเต็มใจ	๓.๙๓	๑.๖๘๒	มาก
๓.๓ ผู้นำให้ความช่วยเหลือสมาชิกในครอบครัวของบุคลากรด้วยความเต็มใจ โดยไม่หวังผลตอบแทน	๓.๖๒	.๙๐๑	มาก
รวม	**๓.๗๘**	**.๙๒๔**	**มาก**

จากตารางที่ ๔.๙ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ด้านอัตถจริยา เพื่อการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = ๓.๗๘) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีข้อ ๓.๒ ผู้นำดูแลช่วยเหลือเอาใจใส่ให้คำปรึกษาแก่บุคลากรของหน่วยงานด้วยความเต็มใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = ๓.๙๓) อยู่ระดับมาก รองลงมาข้อ ๓.๑ ผู้นำเข้าไปสอบถามและคอยให้ความช่วยเหลือบุคลากรของหน่วยงานในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยสูง ($\overline{X}$ = ๓.๗๗) อยู่ในระดับมาก และต่ำสุดข้อ ๓.๓ ผู้นำให้ความช่วยเหลือสมาชิกในครอบครัวของบุคลากรด้วยความเต็มใจ โดยไม่หวังผลตอบแทน มีค่าเฉลี่ยสูง ($\overline{X}$ = ๓.๖๒) อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๑๐ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารคน **ตามหลักสังคหวัตถุ ๔**

(n=๓๗๘)

ภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรม (สังคหวัตถุ ๔)	ระดับความคิดเห็น		
	$\overline{X}$	S.D.	แปรผล
๔. ภาวะผู้นำตามหลักสังคหวัตถุ ๔ (สมานัตตตา)			
๔.๑ ผู้นำมีความยุติธรรมต่อบุคลากรในองค์กรโดยไม่เลือกที่รักมักที่ชัง	๓.๗๖	.๙๑๑	มาก
๔.๒ ผู้นำสนองความต้องการในการทำงานของบุคลากรในองค์กรด้วยความพึงพอใจ	๓.๗๕	.๘๔๔	มาก
๔.๓ ผู้นำกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรเกิดความร่วมมือในการตั้งเป้าหมายและสร้างกระบวนการทำงานได้	๓.๘๓	.๘๓๑	มาก
รวม	**๓.๗๙**	**.๗๖๕**	**มาก**

จากตารางที่ ๔.๑๐ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ด้านสมานัตตตา เพื่อการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = ๓.๗๙) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีข้อ ๔.๓ ผู้นำกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรเกิดความร่วมมือในการตั้งเป้าหมายและสร้างกระบวนการทำงานได้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = ๓.๘๓) อยู่ระดับมาก รองลงมาข้อ ๔.๑ ผู้นำมีความยุติธรรมต่อบุคลากรในหน่วยงานโดยไม่เลือกที่รัก มักที่ชัง มีค่าเฉลี่ยสูง ($\overline{X}$ = ๓.๗๖) อยู่ในระดับมาก และต่ำสุดข้อ ๔.๒ ผู้นำสนองความต้องการในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานด้วยความพึงพอใจ มีค่าเฉลี่ยสูง ($\overline{X}$ = ๓.๗๕) อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๑๑ สรุปความคิดเห็นต่อหลักพุทธธรรมสังคหวัตถุ ๔

(n=๓๗๘)

สรุปความคิดเห็นต่อหลักพุทธธรรมสังคหวัตถุ ๔	ระดับความคิดเห็น		
	$\overline{X}$	S.D.	แปรผล
๑. หลักพุทธธรรมสังคหวัตถุ ๔ ด้านทาน	๓.๗๘	๑.๑๓๕	มาก
๒. หลักพุทธธรรมสังคหวัตถุ ๔ ด้านปิยวาจา	๓.๘๔	.๘๐๕	มาก
๓. หลักพุทธธรรมสังคหวัตถุ ๔ อัตถจริยา	๓.๗๘	.๙๒๔	มาก
๔. หลักพุทธธรรมสังคหวัตถุ ๔ สมานัตตตา	๓.๗๙	.๗๖๕	มาก
รวม	**๓.๘๐**	**.๗๖๖**	**มาก**

จากตารางที่ ๔.๑๑ เป็นการสรุปค่าเฉลี่ยของแต่ละกลุ่มในระดับความคิดเห็นต่อหลักพุทธธรรมตามหลักสังคหวัตถุ ๔ เพื่อนำไปทดสอบการเปรียบเทียบด้วยสถิติค่า t-test และ F-test รวมทั้งวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (multiple correlation) ระหว่างความคิดเห็นต่อการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ ๔.๑๒ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารงาน **ตามหลักสัปปุริสธรรม ๗**

(n=๓๗๘)

ภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรม (สัปปุริสธรรม ๗)	**ระดับความคิดเห็น**		
	$\overline{X}$	**S.D.**	**แปรผล**
๑. ภาวะผู้นำตามหลักสัปปุริสัธรรม ๗ (ธัมมัญญุตา)			
๑.๑ ผู้นำองค์กรเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในระบบการบริหารเป็นอย่างดี	๓.๙๘	.๗๙๖	มาก
๑.๒ ผู้นำองค์กรมีความกล้าในการตัดสินใจอย่างรอบคอบ ถูกต้องและเป็นผู้มีความรับผิดชอบสูง	๓.๙๗	.๘๓๑	มาก
๑.๓ ผู้นำปรับตัวตามเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นได้เสมอ	๓.๙๓	.๘๒๑	มาก
รวม	**๓.๙๖**	**.๗๕๑**	**มาก**

จากตารางที่ ๔.๑๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ด้านธัมมัญญุตา เพื่อการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = ๓.๙๖) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีข้อ ๑.๑ ผู้นำองค์กรเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในระบบการบริหารเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = ๓.๙๘) อยู่ระดับมาก รองลงมาข้อ ๑.๒ ผู้นำองค์กรมีความกล้าในการตัดสินใจอย่างรอบคอบ ถูกต้องและเป็นผู้มีความรับผิดชอบสูง มีค่าเฉลี่ยสูง ($\overline{X}$ = ๓.๙๗) อยู่ในระดับมาก และต่ำสุดข้อ ๑.๓ ผู้นำปรับตัวตามเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นได้เสมอ มีค่าเฉลี่ยสูง ($\overline{X}$ = ๓.๙๓) อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๑๓ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารงาน **ตามหลักสัปปุริสธรรม ๗**

(n=๓๗๘)

ภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรม (สัปปุริสธรรม ๗)	**ระดับความคิดเห็น**		
	$\overline{X}$	**S.D.**	**แปรผล**
๒. ภาวะผู้นำตามหลักสัปปุริสัธรรม ๗ (อัตถัญญุตา)			
๒.๑ ผู้นำรู้เป้าหมายขององค์กรอย่างชัดเจนและที่มุ่งสร้างความเป็นอยู่ที่ดีให้กับพนักงาน	๓.๙๒	.๘๑๓	มาก
๒.๒ ผู้นำกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการบริหารได้เองอย่างดี	๓.๘๙	.๘๐๑	มาก
๒.๓ ผู้นำเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อขับเคลื่อนให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย	๓.๙๓	.๘๕๑	มาก
รวม	**๓.๙๒**	**.๗๕๗**	**มาก**

จากตารางที่ ๔.๑๓ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ด้านอัตถัญญุตา เพื่อการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = ๓.๙๒) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีข้อ ๒.๓ ผู้นำเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อขับเคลื่อนให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = ๓.๙๓) อยู่ระดับมาก รองลงมาข้อ ๒.๑ ผู้นำรู้เป้าหมายขององค์กรอย่างชัดเจนและที่มุ่งสร้างความเป็นอยู่ที่ดีให้กับพนักงาน มีค่าเฉลี่ยสูง ($\overline{X}$ = ๓.๙๒) อยู่ในระดับมาก และต่ำสุดข้อ ๒.๒ ผู้นำกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการบริหารได้เองอย่างดี มีค่าเฉลี่ยสูง ($\overline{X}$ = ๓.๘๙) อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๑๔ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารงาน **ตามหลักสัปปุริสธรรม ๗**

(n=๓๗๘)

ภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรม (สัปปุริสธรรม ๗)	**ระดับความคิดเห็น**		
	$\overline{X}$	**S.D.**	**แปรผล**
๓. ภาวะผู้นำตามหลักสัปปุริสัธรรม ๗ (อัตตัญญุตา)			
๓.๑ ผู้นำเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นที่น่านับถือ ยกย่องของคนทั่วไป	๓.๙๕	.๘๙๘	มาก
๓.๒ ผู้นำเป็นผู้เห็นประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลักมากกว่าประโยชน์ส่วนตน	๓.๘๘	.๙๒๐	มาก
๓.๓ ผู้นำที่ให้พนักงานมีส่วนร่วมโดยจะปรึกษาหารือ และให้โอกาสพนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	๓.๘๗	.๘๗๕	มาก
รวม	**๓.๙๐**	**.๘๔๓**	**มาก**

จากตารางที่ ๔.๑๔ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ด้านอัตตัญญุตา เพื่อการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = ๓.๙๐) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีข้อ ๓.๑ ผู้นำเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นที่น่านับถือ ยกย่องของคนทั่วไป มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = ๓.๙๕) อยู่ระดับมาก รองลงมาข้อ ๓.๒ ผู้นำเป็นผู้เห็นประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลักมากกว่าประโยชน์ส่วนตน มีค่าเฉลี่ยสูง ($\overline{X}$ = ๓.๘๘) อยู่ในระดับมาก และต่ำสุดข้อ ๓.๓ ผู้นำที่ให้พนักงานมีส่วนร่วมโดยจะปรึกษาหารือและให้โอกาสพนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยสูง ($\overline{X}$ = ๓.๘๗) อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๑๕ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการผู้บริหารของกรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารงาน **ตามหลักสัปปุริสธรรม ๗**

(n=๓๗๘)

ภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรม (สัปปุริสธรรม ๗)	**ระดับความคิดเห็น**		
	$\overline{X}$	**S.D.**	**แปรผล**
๔. ภาวะผู้นำตามหลักสัปปุริสัธรรม ๗ (มัตตัญญุตา)			
๔.๑ ผู้นำเป็นผู้มีความรอบคอบในการกระทำกิจกรรมอย่างเหมาะสม	๓.๘๘	.๗๙๑	มาก
๔.๒ ผู้นำจัดสรรงบประมาณที่ได้รับมาพัฒนาองค์กรได้เป็นอย่างดีและเหมาะสม	๓.๗๘	๘๒๔	มาก
๔.๓ ผู้นำส่งเสริมให้เกิดสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานแก่บุคลากรในองค์กร	๓.๘๕	.๘๔๒	มาก
รวม	**๓.๘๔**	**.๗๕๓**	**มาก**

จากตารางที่ ๔.๑๕ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ด้านมัตตัญญุตา เพื่อการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = ๓.๘๔) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีข้อ ๔.๑ ผู้นำเป็นผู้มีความรอบคอบในการกระทำกิจกรรมอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = ๓.๘๘) อยู่ระดับมาก รองลงมาข้อ ๔.๓ ผู้นำส่งเสริมให้เกิดสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานแก่บุคลากรในองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูง ($\overline{X}$ = ๓.๘๕) อยู่ในระดับมาก และต่ำสุดข้อ ๔.๒ ผู้นำจัดสรรงบประมาณที่ได้รับมาพัฒนาองค์กรได้เป็นอย่างดีและเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูง ($\overline{X}$ = ๓.๗๘) อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๑๖ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารงาน **ตามหลักสัปปุริสธรรม ๗**

(n=๓๗๘)

ภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรม (สัปปุริสธรรม ๗)	**ระดับความคิดเห็น**		
	$\overline{X}$	**S.D.**	**แปรผล**
๕. ภาวะผู้นำตามหลักสัปปุริสัธรรม ๗ (กาลัญญุตา)			
๕.๑ ผู้นำวางแผนงานทุกอย่างได้อย่างเหมาะสม ทันต่อเหตุการณ์	๓.๘๗	.๘๒๕	มาก
๕.๒ ผู้นำมีการลำดับขั้นตอนในการทำงานได้อย่างมีแบบแผน	๓.๙๑	.๘๐๐	มาก
๕.๓ ผู้นำมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนและทันตามกำหนดเวลา	๓.๙๒	.๘๔๑	มาก
รวม	**๓.๙๐**	**.๗๗๑**	**มาก**

จากตารางที่ ๔.๑๖ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ด้านกาลัญญุตา เพื่อการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = ๓.๙๐) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีข้อ ๕.๓ ผู้นำมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนและทันตามกำหนดเวลา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = ๓.๙๒) อยู่ระดับมาก รองลงมาข้อ ๕.๒ ผู้นำมีการลำดับขั้นตอนในการทำงานได้อย่างมีแบบแผน มีค่าเฉลี่ยสูง ($\overline{X}$ = ๓.๙๑) อยู่ในระดับมาก และต่ำสุดข้อ ๕.๑ ผู้นำวางแผนงานทุกอย่างได้อย่างเหมาะสม ทันต่อเหตุการณ์ มีค่าเฉลี่ยสูง ($\overline{X}$ = ๓.๘๗) อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๑๗ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารงาน **ตามหลักสัปปุริสธรรม ๗**

(n=๓๗๘)

ภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรม (สัปปุริสธรรม ๗)	**ระดับความคิดเห็น**		
	$\overline{X}$	**S.D.**	**แปรผล**
๖. ภาวะผู้นำตามหลักสัปปุริสัธรรม ๗ (ปริสัญญุตา)			
๖.๑ ผู้นำมีความสามารถในการสื่อสารและมีมนุษยสัมพันธ์อย่างดีในทุกสังคม	๓.๙๔	.๘๑๕	มาก
๖.๒ ผู้นำประเมินสถานการณ์ และเตรียมการป้องกันแก้ไขปัญหาและเมื่อเกิดปัญหาสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้ทันเวลาและสถานการณ์	๓.๙๒	.๘๓๐	มาก
๖.๓ ผู้นำให้ความช่วยเหลือตามสภาพความเดือดร้อนของบุคคลในชุมชน	๓.๘๒	.๘๖๑	มาก
รวม	**๓.๙๐**	**.๗๖๖**	**มาก**

จากตารางที่ ๔.๑๗ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ด้านปริสัญญุตา เพื่อการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = ๓.๙๐) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีข้อ ๖.๑ ผู้นำมีความสามารถในการสื่อสารและมีมนุษยสัมพันธ์อย่างดีในทุกสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = ๓.๙๔) อยู่ระดับมาก รองลงมาข้อ ๖.๒ ผู้นำประเมินสถานการณ์ และเตรียมการป้องกันแก้ไขปัญหา และเมื่อเกิดปัญหาสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้ทันเวลาและสถานการณ์ มีค่าเฉลี่ยสูง ($\overline{X}$ = ๓.๙๒) อยู่ในระดับมาก และต่ำสุดข้อ ๖.๓ ผู้นำให้ความช่วยเหลือตามสภาพความเดือดร้อนของบุคคลในชุมชน มีค่าเฉลี่ยสูง ($\overline{X}$ = ๓.๘๒) อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๑๘ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารงาน **ตามหลักสัปปุริสธรรม ๗**

(n=๓๗๘)

ภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรม (สัปปุริสธรรม ๗)	**ระดับความคิดเห็น**		
	$\overline{X}$	**S.D.**	**แปรผล**
๗. ภาวะผู้นำตามหลักสัปปุริสัธรรม ๗ (ปุคคลปโรปรัญญุตา)			
๗.๑ ผู้นำเป็นผู้เข้าใจและเอาใจใส่ผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี	๓.๘๘	.๘๔๘	มาก
๗.๒ ผู้นำช่วยเสริมสร้างแรงบันดาลใจของบุคลากรในองค์กรให้สามารถปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี	๓.๘๓	.๘๓๖	มาก
๗.๓ ผู้นำเป็นผู้มีความสามารถในการสื่อสารและประสานงานกับบุคคลในชุมชนและสังคมได้เป็นอย่างดี	๓.๙๓	.๘๒๒	มาก
รวม	**๓.๘๙**	**.๗๗๓**	**มาก**

จากตารางที่ ๔.๑๘ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ด้านปุคคลปโรปรัญญุตา เพื่อการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = ๓.๘๙) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีข้อ ๗.๓ ผู้นำเป็นผู้มีความสามารถในการสื่อสารและประสานงานกับบุคคลในชุมชนและสังคมได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = ๓.๙๓) อยู่ระดับมาก รองลงมาข้อ ๗.๑ ผู้นำเป็นผู้เข้าใจและเอาใจใส่ผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยสูง ($\overline{X}$ = ๓.๘๘) อยู่ในระดับมาก และต่ำสุดข้อ ๗.๒ ผู้นำช่วยเสริมสร้างแรงบันดาลใจของบุคลากรในองค์กรให้สามารถปฏิบัติงานได้เป็นอย่าง มีค่าเฉลี่ยสูง ($\overline{X}$ = ๓.๘๓) อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๑๙ สรุปความคิดเห็นต่อหลักพุทธธรรมสัปปุริสธรรม ๗

(n=๓๗๘)

สรุปความคิดเห็นต่อหลักพุทธธรรมสัปปุริสธรรม ๗	ระดับความคิดเห็น		
	$\overline{X}$	S.D.	แปรผล
๑. หลักพุทธธรรมสัปปุริสธรรม ๗ ด้านธัมมัญญุตา	๓.๙๖	.๗๕๑	มาก
๒. หลักพุทธธรรมสัปปุริสธรรม ๗ ด้านอัตถัญญุตา	๓.๙๒	.๗๕๗	มาก
๓. หลักพุทธธรรมสัปปุริสธรรม ๗ ด้านอัตตัญญุตา	๓.๙๐	.๘๔๓	มาก
๔. หลักพุทธธรรมสัปปุริสธรรม ๗ ด้านมัตตัญญุตา	๓.๘๔	.๗๕๓	มาก
๕. หลักพุทธธรรมสัปปุริสธรรม ๗ ด้านกาลัญญุตา	๓.๙๐	.๗๗๑	มาก
๖. หลักพุทธธรรมสัปปุริสธรรม ๗ ด้านปริสัญญุตา	๓.๙๐	.๗๖๖	มาก
๗. หลักพุทธธรรมสัปปุริสธรรม ๗ ด้านปุคคลปโรปรัญญุตา	๓.๘๙	.๗๗๓	มาก
รวม	**๓.๙๐**	**.๗๐๗**	**มาก**

จากตารางที่ ๔.๑๙ เป็นการสรุปค่าเฉลี่ยของแต่ละกลุ่มในระดับความคิดเห็นต่อหลักพุทธธรรมตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ เพื่อนำไปทดสอบการเปรียบเทียบด้วยสถิติค่า t-test และ F-test รวมทั้งวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (multiple correlation) ระหว่างความคิดเห็นต่อการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ ๔.๒๐ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารองค์กร **ตามหลักอิทธิบาท ๔**

(n=๓๗๘)

ภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรม (อิทธิบาท ๔)	**ระดับความคิดเห็น**		
	$\overline{X}$	**S.D.**	**แปรผล**
๑. ภาวะผู้นำตามหลักอิทธิบาท ๔ (ฉันทะ)			
๑.๑ ผู้นำสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงานอย่างเสมอภาค	๓.๘๑	.๘๕๐	มาก
๑.๒ ผู้นำปรารถนาจะทำผลงานให้มีประสิทธิผลให้ดียิ่งขึ้น	๔.๐๒	.๘๑๘	มาก
๑.๓ ผู้นำที่กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและ ปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง สร้างความเชื่อมั่นให้แก่พนักงาน	๓.๙๓	.๘๑๘	มาก
รวม	**๓.๙๓**	**.๗๕๔**	**มาก**

จากตารางที่ ๔.๒๐ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านฉันทะ เพื่อการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = ๓.๙๓) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีข้อ ๑.๒ ผู้นำปรารถนาจะทำผลงานให้มีประสิทธิผลให้ดียิ่งขึ้น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = ๔.๐๒) อยู่ระดับมาก รองลงมาข้อ ๑.๓ ผู้นำที่กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและ ปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง สร้างความเชื่อมั่นให้แก่พนักงาน มีค่าเฉลี่ยสูง ($\overline{X}$ = ๓.๙๓) อยู่ในระดับมาก และต่ำสุดข้อ ๑.๑ ผู้นำสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงานอย่างเสมอภาค มีค่าเฉลี่ยสูง ($\overline{X}$ = ๓.๘๑) อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๒๑ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารองค์กร **ตามหลักอิทธิบาท ๔**

(n=๓๗๘)

ภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรม (อิทธิบาท ๔)	**ระดับความคิดเห็น**		
	$\overline{X}$	**S.D.**	**แปรผล**
๒. ภาวะผู้นำตามหลักอิทธิบาท ๔ (วิริยะ)			
๒.๑ ผู้นำมีความมุ่งมั่นในวิสัยทัศน์และพันธกิจ	๓.๙๖	.๗๙๘	มาก
๒.๒ ผู้นำมีความขยันหมั่นเพียรและไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค	๔.๐๐	.๘๐๗	มาก
๒.๓ ผู้นำมีการกำหนดเป้าหมายการทำงานอย่างชัดเจน	๓.๙๕	.๘๓๔	มาก
รวม	**๓.๙๗**	**.๗๖๒**	**มาก**

จากตารางที่ ๔.๒๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านวิริยะ เพื่อการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = ๓.๙๗) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีข้อ ๒.๒ ผู้นำมีความขยันหมั่นเพียรและไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = ๔.๐๐) อยู่ระดับมาก รองลงมาข้อ ๒.๑ ผู้นำมีความมุ่งมั่นในวิสัยทัศน์และพันธกิจ มีค่าเฉลี่ยสูง ($\overline{X}$ = ๓.๙๖) อยู่ในระดับมาก และต่ำสุดข้อ ๒.๓ ผู้นำมีการกำหนดเป้าหมายการทำงานอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูง ($\overline{X}$ = ๓.๙๕) อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๒๒ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทาการบริหารของกรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารองค์กร **ตามหลักอิทธิบาท ๔**

(n=๓๗๘)

ภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรม (อิทธิบาท ๔)	**ระดับความคิดเห็น**		
	$\overline{X}$	**S.D.**	**แปรผล**
๓. ภาวะผู้นำตามหลักอิทธิบาท ๔ (จิตตะ)			
๓.๑ ผู้นำมีจิตใจที่แน่วแน่ไม่ฝักใฝ่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง	๓.๘๓	.๘๙๑	มาก
๓.๒ ผู้นำมีคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	๓.๙๐	.๘๒๐	มาก
๓.๓ ผู้นำสามารถสร้างความเชื่อมั่นให้แก่บุคลากรในองค์กรในการบรรลุเป้าหมาย	๓.๙๗	.๘๐๔	มาก
รวม	**๓.๙๑**	**.๗๗๘**	**มาก**

จากตารางที่ ๔.๒๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านจิตตะ เพื่อการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = ๓.๙๑) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีข้อ ๓.๓ ผู้นำสามารถสร้างความเชื่อมั่นให้แก่บุคลากรในองค์กรในการบรรลุเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = ๓.๙๗) อยู่ระดับมาก รองลงมาข้อ ๓.๒ ผู้นำมีคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูง ($\overline{X}$ = ๓.๙๐) อยู่ในระดับมาก และต่ำสุดข้อ ๓.๑ ผู้นำมีจิตใจที่แน่วแน่ไม่ฝักใฝ่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง มีค่าเฉลี่ยสูง ($\overline{X}$ = ๓.๘๓) อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๒๓ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารองค์กร **ตามหลักอิทธิบาท ๔**

(n=๓๗๘)

ภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรม (อิทธิบาท ๔)	**ระดับความคิดเห็น**		
	$\overline{X}$	**S.D.**	**แปรผล**
๔. ภาวะผู้นำตามหลักอิทธิบาท ๔ (วิมังสา)			
๔.๑ ผู้นำทบทวนปัญหาและข้อบกพร่องขององค์กรอยู่เสมอ	๓.๙๐	.๘๓๔	มาก
๔.๒ ผู้นำมีการปรับปรุงแก้ไขปัญหา และ สามารถปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น	๓.๙๒	.๘๒๒	มาก
๔.๓ ผู้นำให้อิสระในการทำงานแก่บุคลากรในองค์กรอย่างเต็มที่	๓.๘๙	.๘๒๔	มาก
รวม	**๓.๙๑**	**.๗๖๘**	**มาก**

จากตารางที่ ๔.๒๓ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านวิมังสา เพื่อการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = ๓.๙๑) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีข้อ ๔.๒ ผู้นำมีการปรับปรุงแก้ไขปัญหา และ สามารถปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = ๓.๙๒) อยู่ระดับมาก รองลงมาข้อ ๔.๑ ผู้นำทบทวนปัญหาและข้อบกพร่องขององค์กรอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยสูง ($\overline{X}$ = ๓.๙๐) อยู่ในระดับมาก และต่ำสุดข้อ ๔.๓ ผู้นำให้อิสระในการทำงานแก่บุคลากรในองค์กรอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยสูง ($\overline{X}$ = ๓.๘๙) อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๒๔ สรุปความคิดเห็นต่อหลักพุทธธรรมอิทธิบาท ๔

(n=๓๗๘)

สรุปความคิดเห็นต่อหลักพุทธธรรมอิทธิบาท ๔	ระดับความคิดเห็น		
	$\overline{X}$	S.D.	แปรผล
๑. หลักพุทธธรรมอิทธิบาท ๔ ด้านฉันทะ	๓.๙๓	.๗๕๔	มาก
๒. หลักพุทธธรรมอิทธิบาท ๔ ด้านวิริยะ	๓.๙๗	.๗๖๒	มาก
๓. หลักพุทธธรรมอิทธิบาท ๔ ด้านจิตตะ	๓.๙๑	.๗๗๘	มาก
๔. หลักพุทธธรรมอิทธิบาท ๔ ด้านวิมังสา	๓.๙๑	.๗๖๘	มาก
รวม	**๓.๙๓**	**.๗๒๔**	**มาก**

จากตารางที่ ๔.๒๔ เป็นการสรุปค่าเฉลี่ยของแต่ละกลุ่มในระดับความคิดเห็นต่อหลักพุทธธรรมตามหลักอิทธิบาท ๔ เพื่อนำไปทดสอบการเปรียบเทียบด้วยสถิติค่า t-test และ F-test รวมทั้งวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (multiple correlation) ระหว่างความคิดเห็นต่อการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ ๓ เปรียบเทียบความคิดเห็นของหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานครที่มีต่อ รูปแบบการการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร โดยมีสมมติฐานเพื่อการทดสอบ ดังนี้
แสดงในตารางที่ ๔.๒๕ – ๔.๕๖

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๒๕ การทดสอบค่าเฉลี่ยเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร
ด้านพรหมวิหาร ๔ จำแนกตามเพศ

(n=๓๗๘)

รายการ	ระดับความคิดเห็น				t	Sig.
	ชาย (n = ๑๔๗)		หญิง (n = ๒๓๑)			
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
๑. ด้านเมตตา	๓.๙๓	.๗๗๖	๓.๙๑	.๖๙๗	.๒๐๑	.๘๔๑
๒. ด้านกรุณา	๓.๘๗	.๘๖๗	๓.๙๐	.๖๘๒	-.๔๐๒	.๖๘๘
๓. ด้านมุทิตา	๓.๘๗	.๘๒๕	๓.๙๔	.๗๕๑	-.๙๐๖	.๓๖๕
๔. ด้านอุเบกขา	๓.๘๔	.๘๔๖	๓.๙๔	.๗๖๔	-๑.๒๒๑	.๒๒๓
รวม	**๓.๘๗**	**.๘๒๙**	**๓.๙๒**	**.๗๒๔**	**-.๕๘๒**	**.๕๒๙**

***มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕**

จากตารางที่ ๔.๒๕ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ t-test ที่ระดับนัยสำคัญ ๐.๐๕ ซึ่งค่า Sig.มีค่ามากกว่าค่านัยสถิติทางสถิติที่กำหนดไว้ α=๐.๐๕ ทั้ง ๔ ด้าน แสดงว่าระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเพศชายและเพศหญิงมีระดับความคิดเห็นต่อการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๒๖ การทดสอบค่าเฉลี่ยเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของการบูรณาการหลักพุทธธรรม เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร
ด้านพรหมวิหาร ๔ จำแนกตามอายุ

(n=๓๗๘)

	แหล่งความแปรปรวน	SS	DF	MS	F	Sig.
๑. ด้านเมตตา	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๒.๗๖๘ ๑๙๗.๐๒๓ ๑๙๙.๗๙๑	๓ ๓๗๔ ๓๗๗	.๙๒๓ .๕๒๗	๑.๗๕๒	.๑๕๖
๒. ด้านกรุณา	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๒.๓๔๐ ๑๙๙.๘๔๕ ๒๐๒.๑๘๕	๓ ๓๗๔ ๓๗๗	.๗๘๐ .๕๓๔	๑.๔๕๙	.๒๒๕
๓. ด้านมุทิตา	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๒.๓๖๗ ๒๒๗.๑๓๘ ๒๒๙.๕๐๕	๓ ๓๗๔ ๓๗๗	.๗๘๙ .๖๐๗	๑.๒๙๙	.๒๗๕
๔. ด้านอุเบกขา	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๑.๔๙๖ ๒๓๘.๒๓๙ ๒๓๙.๗๓๕	๓ ๓๗๔ ๓๗๗	.๔๙๙ .๖๓๗	.๗๘๓	.๕๐๔

***มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕**

จากตารางที่ ๔.๒๖ ผลการวิเคราะห์ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA : F – test) โดยค่า Sig มีค่ามากกว่าค่านัยสถิติทางสถิติที่กำหนดไว้ α=๐.๐๕ ทั้ง ๔ ด้าน คือ ด้านเมตตา (.๑๕๖) , ด้านกรุณา (.๒๒๕) ด้านมุทิตา (.๒๗๕) และ ด้านอุเบกขา (.๕๐๔) แสดงว่าความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง**อายุ**ต่างกัน มีระดับความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๒๗ การทดสอบค่าเฉลี่ยเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของการบูรณาการหลักพุทธธรรม เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร
ด้านพรหมวิหาร ๔ จำแนกตามวุฒิการศึกษา

(n=๓๗๘)

	แหล่งความแปรปรวน	SS	DF	MS	F	Sig.
๑. ด้านเมตตา	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๔.๕๙๘ ๑๙๕.๑๙๓ ๑๙๙.๗๙๑	๓ ๓๗๔ ๓๗๗	๑.๕๓๓ .๕๒๒	๒.๙๓๗	.๐๓๓*
๒. ด้านกรุณา	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๓.๖๙๗ ๑๙๘.๔๘๗ ๒๐๒.๑๘๕	๓ ๓๗๔ ๓๗๗	๑.๒๓๒ .๕๓๑	๒.๓๒๒	.๐๗๕
๓. ด้านมุทิตา	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๓.๘๗๕ ๒๒๕.๖๓๐ ๒๒๙.๕๐๕	๓ ๓๗๔ ๓๗๗	๑.๒๙๒ .๖๐๓	๒.๑๔๑	.๐๙๕
๔. ด้านอุเบกขา	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๖.๑๐๖ ๒๓๓.๖๒๙ ๒๓๙.๗๓๕	๓ ๓๗๔ ๓๗๗	๒.๐๓๕ .๖๒๕	๓.๒๕๘	.๐๒๒*

***มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕**

จากตารางที่ ๔.๒๗ ผลการวิเคราะห์ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA : F – test) โดยค่า Sig มีค่ามากกว่าค่านัยสถิติทางสถิติที่กำหนดไว้ α=๐.๐๕ ทั้ง ๒ ด้าน คือ ด้านกรุณา (.๐๗๕) , ด้านมุทิตา (.๐๙๕) แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ส่วนค่า Sig ที่มีค่าน้อยกว่าค่านัยสถิตทางสถิติที่กำหนดไว้ α=๐.๐๕ ทั้ง ๒ ด้าน คือ ด้านเมตตา (.๐๓๓) และ ด้านอุเบกขา (.๐๒๒) แสดงว่าความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง**วุฒิการศึกษา** ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นของการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน จึงทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD (Fisher's Least – significant different) ดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๒๘ การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD ของระดับความคิดเห็นต่อการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร ด้านเมตตา **จำแนกตามวุฒิการศึกษา**

วุฒิการศึกษา	$\overline{X}$	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโทขึ้นไป
		๓.๘๓*	๓.๘๙*	๓.๒๐*
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๓.๘๓*	-	-.๐๖๐*	.๖๓๐*
ปริญญาตรี	๓.๘๙*	-	-	.๖๙๐*
ปริญญาโทขึ้นไป	๓.๒๐*	-	-	-

***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕**

จากตารางที่ ๔.๒๘ ผลการวิเคราะห์รายคู่ แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน คือ วุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีระดับความคิดเห็นต่อการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกรุงเทพมหานคร ด้านเมตตา น้อยกว่า (-.๐๖๐) ระดับปริญญาตรี แต่มีความคิดเห็นมากกว่า (.๖๓๐) ระดับปริญญาโทขึ้นไป ส่วนวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความคิดเห็นมากกว่า (.๖๙๐) วุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป

ตารางที่ ๔.๒๙ การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD ของระดับความคิดเห็นต่อการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร ด้านอุเบกขา **จำแนกตามวุฒิการศึกษา**

วุฒิการศึกษา	$\overline{X}$	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโทขึ้นไป
		๓.๗๓*	๓.๘๘*	๓.๓๘*
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๓.๗๓*	-	-.๑๕๐*	.๓๕๐*
ปริญญาตรี	๓.๘๘*	-	-	.๕๐๐*
ปริญญาโทขึ้นไป	๓.๓๘*	-	-	-

***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕**

จากตารางที่ ๔.๒๙ ผลการวิเคราะห์รายคู่ แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน คือ วุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีระดับความคิดเห็นต่อการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของ กรุงเทพมหานคร ด้านอุเบกขา น้อยกว่า (-.๑๕๐) ระดับปริญญาตรี แต่มีความคิดเห็นมากกว่า (.๓๕๐) ระดับปริญญาโทขึ้นไป ส่วนวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความคิดเห็นมากกว่า (.๕๐๐) วุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป

ตารางที่ ๔.๓๐ การทดสอบค่าเฉลี่ยเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของการบูรณาการหลักพุทธธรรม เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร
ด้านพรหมวิหาร ๔ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

(n=๓๗๘)

	แหล่งความแปรปรวน	SS	DF	MS	F	Sig.
๑. ด้านเมตตา	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๓.๓๕๖ ๑๙๖.๔๓๕ ๑๙๙.๗๙๑	๓ ๓๗๔ ๓๗๗	๑.๑๑๙ .๕๒๕	๒.๑๓๐	.๐๙๖
๒. ด้านกรุณา	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๒.๘๒๒ ๑๙๙.๓๖๓ ๒๐๒.๑๘๕	๓ ๓๗๔ ๓๗๗	.๙๔๑ .๕๓๓	๑.๗๖๔	.๑๕๔
๓. ด้านมุทิตา	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	.๗๔๙ ๒๒๘.๗๕๖ ๒๒๙.๕๐๕	๓ ๓๗๔ ๓๗๗	.๒๕๐ ๖๑๒	.๔๐๘	.๗๔๗
๔. ด้านอุเบกขา	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๔.๐๓๗ ๒๓๕.๖๙๙ ๒๓๙.๗๓๕	๓ ๓๗๔ ๓๗๗	๑.๓๔๖ .๖๓๐	๒.๑๓๕	.๐๙๕

***มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕**

จากตารางที่ ๔.๓๐ ผลการวิเคราะห์ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA : F – test) โดยค่า Sig มีค่ามากกว่าค่านัยสถิติทางสถิติที่กำหนดไว้ α=๐.๐๕ ทั้ง ๔ ด้านคือ ด้านเมตตา (.๐๙๖) , ด้านกรุณา (.๑๕๔) ด้านมุทิตา (.๗๔๗) และ ด้านอุเบกขา (.๐๙๕) แสดงว่าความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง**รายได้เฉลี่ยต่อเดือน**ต่างกัน มีระดับความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๓๑ การทดสอบค่าเฉลี่ยเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของการบูรณาการหลักพุทธธรรม เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร
ด้านพรหมวิหาร ๔ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่การงาน

(n=๓๗๘)

	แหล่งความแปรปรวน	SS	DF	MS	F	Sig.
๑. ด้านเมตตา	ระหว่างกลุ่ม	๒.๖๖๗	๓	.๘๘๙	๑.๖๘๗	.๑๖๙
	ภายในกลุ่ม	๑๙๗.๑๒๔	๓๗๔	.๕๒๗		
	รวม	๑๙๙.๗๙๑	๓๗๗			
๒. ด้านกรุณา	ระหว่างกลุ่ม	๓.๐๓๒	๓	๑.๐๑๑	๑.๘๙๘	.๑๒๙
	ภายในกลุ่ม	๑๙๙.๑๕๓	๓๗๔	.๕๓๒		
	รวม	๒๐๒.๑๘๕	๓๗๗			
๓. ด้านมุทิตา	ระหว่างกลุ่ม	.๘๒๙	๓	.๒๗๖	.๔๕๒	.๗๑๖
	ภายในกลุ่ม	๒๒๘.๖๗๖	๓๗๔	.๖๑๑		
	รวม	๒๒๙.๕๐๕	๓๗๗			
๔. ด้านอุเบกขา	ระหว่างกลุ่ม	๑.๗๙๘	๓	.๕๙๙	.๙๔๒	.๔๒๐
	ภายในกลุ่ม	๒๓๗.๙๓๗	๓๗๔	.๖๓๖		
	รวม	๒๓๙.๗๓๕	๓๗๗			

***มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕.๔๓๗**

จากตารางที่ ๔.๓๑ ผลการวิเคราะห์ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA : F – test) โดยค่า Sig มีค่ามากกว่าค่านัยสถิติทางสถิติที่กำหนดไว้ α=๐.๐๕ ทั้ง ๔ ด้านคือ ด้านเมตตา (.๑๖๙) , ด้านกรุณา (.๑๒๙) ด้านมุทิตา (.๗๑๖) และ ด้านอุเบกขา (.๔๒๐) แสดงว่าความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างตำแหน่ง**หน้าที่การงาน**ต่างกัน มีระดับความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๓๒ การทดสอบค่าเฉลี่ยเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร
ด้านสังคหวัตถุ ๔ จำแนกตามเพศ

(n=๓๗๘)

รายการ	ระดับความคิดเห็น				t	Sig.
	ชาย (n = ๑๔๗)		หญิง (n = ๒๓๑)			
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
๑. ด้านทาน	๓.๗๗	๑.๕๓	๓.๗๙	.๗๘๘	-.๑๓๔	.๘๙๓
๒. ด้านปิยวาจา	๓.๗๙	.๘๖๐	๓.๘๖	.๗๖๙	-.๘๘๕	.๓๗๗
๓. ด้านอัตถจริยา	๓.๗๑	.๘๘๔	๓.๘๒	.๙๖๘	-๑.๑๔๒	.๒๕๔
๔. ด้านสมานัตตตา	๓.๗๖	.๘๘๗	๓.๘๑	.๗๔๘	-.๖๒๔	.๕๓๓
รวม	**๓.๗๕**	**๑.๐๔**	**๓.๘๒**	**.๘๑๘**	**-.๖๙๖**	**.๕๑๔**

***มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕**

จากตารางที่ ๔.๓๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ t-test ที่ระดับนัยสำคัญ ๐.๐๕ ซึ่งค่า Sig.มีค่ามากกว่าค่านัยสถิติทางสถิติที่กำหนดไว้ α=๐.๐๕ ทั้ง ๔ ด้าน แสดงว่าระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเพศชายและเพศหญิงมีระดับความคิดเห็นต่อการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของ กรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๓๓ การทดสอบค่าเฉลี่ยเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของการบูรณาการหลักพุทธธรรม เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร
ด้านสังคหวัตถุ ๔ จำแนกตามอายุ

(n=๓๗๘)

	แหล่งความแปรปรวน	**SS**	**DF**	**MS**	**F**	**Sig.**
๑. ด้านทาน	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	.๓๓๐ ๔๘๕.๒๑๕ ๔๘๕.๕๔๕	๓ ๓๗๔ ๓๗๗	.๑๑๐ ๑.๒๙๗	.๐๘๕	.๙๖๘
๒. ด้านปิยวาจา	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๑.๔๕๗ ๒๔๓.๐๔๒ ๒๔๔.๔๙๙	๓ ๓๗๔ ๓๗๗	.๔๘๖ .๖๕๐	.๗๔๗	.๕๒๔
๓. ด้านอัตถจริยา	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๒.๕๔๓ ๓๑๙.๔๕๗ ๓๒๒.๐๐๐	๓ ๓๗๔ ๓๗๗	.๘๔๘ .๘๕๔	.๙๙๒	.๓๙๖
๔. ด้านสมานัตตตา	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๑.๘๑๕ ๒๔๒.๑๑๒ ๒๔๓.๙๒๗	๓ ๓๗๔ ๓๗๗	.๖๐๕ .๖๔๗	.๙๓๕	.๔๒๔

***มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕**

จากตารางที่ ๔.๓๓ ผลการวิเคราะห์ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA : F – test) โดยค่า Sig มีค่ามากกว่าค่านัยสถิติทางสถิติที่กำหนดไว้ α=๐.๐๕ ทั้ง ๔ ด้าน คือ ด้านทาน (.๙๖๘) , ด้านปิยวาจา (.๕๒๔) ด้านอัตถจริยา (.๓๙๖) และ ด้านสมานัตตตา (.๔๒๔) แสดงว่าความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง**อายุ**ต่างกัน มีระดับความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๓๔ การทดสอบค่าเฉลี่ยเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของการบูรณาการหลักพุทธธรรม เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร
ด้านสังคหวัตถุ ๔ จำแนกตามวุฒิการศึกษา

(n=๓๗๘)

	แหล่งความแปรปรวน	**SS**	**DF**	**MS**	**F**	**Sig.**
๑. ด้านทาน	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๖.๐๙๕ ๔๗๙.๔๕๐ ๔๘๕.๕๔๕	๓ ๓๗๔ ๓๗๗	๒.๐๓๒ ๑.๒๘๒	๑.๕๘๕	.๑๙๓
๒. ด้านปิยวาจา	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๖.๖๒๕ ๒๓๗.๘๗๔ ๒๔๔.๔๙๙	๓ ๓๗๔ ๓๗๗	๒.๒๐๘ .๖๓๖	๓.๔๗๒	.๐๑๖*
๓. ด้านอัตถจริยา	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๖.๒๑๓ ๓๑๕.๗๘๗ ๓๒๒.๐๐๐	๓ ๓๗๔ ๓๗๗	๒.๐๗๑ .๘๔๔	๒.๔๕๓	.๐๖๓
๔. ด้านสมานัตตตา	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๒.๓๒๖ ๒๔๑.๖๐๒ ๒๔๓.๙๒๗	๓ ๓๗๔ ๓๗๗	.๗๗๕ .๖๔๖	๑.๒๐๐	.๓๑๐

***มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕**

จากตารางที่ ๔.๓๔ ผลการวิเคราะห์ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA : F – test) โดยค่า Sig มีค่ามากกว่าค่านัยสถิติทางสถิติที่กำหนดไว้ α=๐.๐๕ ทั้ง ๓ ด้าน คือ ด้านทาน (.๑๙๓) , ด้านอัตถจริยา (.๐๖๓) และ ด้านสมานัตตตา (.๓๑๐) แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ส่วนค่า Sig ที่มีค่าน้อยกว่าค่านัยสถิตทางสถิติที่กำหนดไว้ α=๐.๐๕ ทั้ง ๑ ด้าน คือ ด้านปิยวาจา (.๐๑๖) แสดงว่าความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง**วุฒิการศึกษา** ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นของการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน จึงทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD (Fisher's Least – significant different) ดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๓๕ การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD ของระดับความคิดเห็นต่อการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร ด้านปิยวาจา **จำแนกตามวุฒิการศึกษา**

วุฒิการศึกษา	$\overline{X}$	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโทขึ้นไป
		๓.๖๗*	๓.๘๓*	๓.๐๐*
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๓.๖๗*	-	-.๑๖๐*	.๖๗๐*
ปริญญาตรี	๓.๘๓*	-	-	.๘๓๐*
ปริญญาโทขึ้นไป	๓.๐๐*	-	-	-

***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕**

จากตารางที่ ๔.๓๕ ผลการวิเคราะห์รายคู่ แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน คือ วุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีระดับความคิดเห็นต่อการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางกการบริหารของกรุงเทพมหานคร ด้านปิยวาจาน้อยกว่า (-.๑๖๐) ระดับปริญญาตรี แต่มีความคิดเห็นมากกว่า (.๖๗๐) ระดับปริญญาโทขึ้นไป ส่วนวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความคิดเห็นมากกว่า (.๘๓๐) วุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป

ตารางที่ ๔.๓๖ การทดสอบค่าเฉลี่ยเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของการบูรณาการหลักพุทธธรรม เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร
ด้านสังคหวัตถุ ๔ จำแนกตามรายได้ค่าเฉลี่ยต่อเดือน

(n=๓๗๘)

	แหล่งความแปรปรวน	**SS**	**DF**	**MS**	**F**	**Sig.**
๑. ด้านทาน	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	.๘๘๖ ๔๘๔.๖๕๙ ๔๘๕.๕๔๕	๓ ๓๗๔ ๓๗๗	.๒๙๕ ๑.๒๙๖	.๒๒๘	.๘๗๗
๒. ด้านปิยวาจา	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๓.๘๒๙ ๒๔๐.๖๗๐ ๒๔๔.๔๙๙	๓ ๓๗๔ ๓๗๗	๑.๒๗๖ .๖๔๔	๑.๙๘๓	.๑๑๖
๓. ด้านอัตถจริยา	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๑.๐๐๑ ๓๒๐.๙๙๙ ๓๒๒.๐๐๐	๓ ๓๗๔ ๓๗๗	.๓๓๔ .๘๕๘	.๓๘๙	.๗๖๑
๔. ด้านสมานัตตตา	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๒.๔๐๔ ๒๔๑.๕๒๓ ๒๔๓.๙๒๗	๓ ๓๗๔ ๓๗๗	.๘๐๑ .๖๔๖	๑.๒๔๑	.๒๙๕

***มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕**

จากตารางที่ ๔.๓๖ ผลการวิเคราะห์ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA : F – test) โดยค่า Sig มีค่ามากกว่าค่านัยสถิติทางสถิติที่กำหนดไว้ α=๐.๐๕ ทั้ง ๔ ด้านคือ ด้านทาน (.๘๗๗) , ด้านปิยวาจา (.๑๑๖) ด้านอัตถจริยา (.๗๖๑) และ ด้านสมานัตตตา (.๒๙๕) แสดงว่าความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง**รายได้เฉลี่ยต่อเดือน**ต่างกัน มีระดับความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๓๗ การทดสอบค่าเฉลี่ยเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของการบูรณาการหลักพุทธธรรม เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร
ด้านสังคหวัตถุ ๔ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่การงาน

(n=๓๗๘)

	แหล่งความแปรปรวน	**SS**	**DF**	**MS**	**F**	**Sig.**
๑. ด้านทาน	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๑.๖๙๗ ๔๘๓.๘๔๘ ๔๘๕.๕๔๕	๓ ๓๗๔ ๓๗๗	.๕๖๖ ๑.๒๙๔	.๔๓๗	.๗๒๖
๒. ด้านปิยวาจา	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๒.๒๑๖ ๒๔๒.๒๘๓ ๒๔๔.๔๙๙	๓ ๓๗๔ ๓๗๗	.๗๓๙ .๖๔๘	๑.๑๔๐	.๓๓๓
๓. ด้านอัตถจริยา	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๒.๖๑๘ ๓๑๙.๓๘๒ ๓๒๒.๐๐๐	๓ ๓๗๔ ๓๗๗	.๘๗๓ .๘๕๔	๑.๐๒๒	.๓๘๓
๔. ด้านสมานัตตตา	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๓.๒๘๐ ๒๔๐.๖๔๗ ๒๔๓.๙๒๗	๓ ๓๗๔ ๓๗๗	๑.๐๙๓ .๖๔๓	๑.๖๙๙	.๑๖๗

***มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕**

จากตารางที่ ๔.๓๗ ผลการวิเคราะห์ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA : F – test) โดยค่า Sig มีค่ามากกว่าค่านัยสถิติทางสถิติที่กำหนดไว้ α=๐.๐๕ ทั้ง ๔ ด้านคือ ด้านทาน (.๗๒๖) , ด้านปิยวาจา (.๓๓๓) ด้านอัตถจริยา (.๓๘๓) และ ด้านสมานัตตตา (.๑๖๗) แสดงว่าความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง**ตำแหน่งหน้าที่การงาน**ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๓๘ การทดสอบค่าเฉลี่ยเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร
ด้านสัปปุริสธรรม ๗ จำแนกตามเพศ

(n=๓๗๘)

รายการ	ระดับความคิดเห็น				t	Sig.
	ชาย (n = ๑๔๗)		หญิง (n = ๒๓๑)			
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
๑. ด้านธัมมัญญุตา	๓.๘๙	.๘๕๓	๔.๐๑	.๖๗๗	-๑.๕๒๑	.๑๒๙
๒. ด้านอัตถัญญุตา	๓.๘๗	.๘๕๓	๓.๙๕	.๖๙๐	-.๙๒๑	.๓๕๘
๓. ด้านอัตตัญญุตา	๓.๘๕	.๙๔๓	๓.๙๔	.๗๗๓	-.๙๙๔	.๓๒๑
๔. ด้านมัตตัญญุตา	๓.๘๐	.๘๓๖	๓.๘๗	.๖๙๗	-.๘๒๙	.๔๐๗
๕. ด้านกาลัญญุตา	๓.๘๓	.๘๗๒	๓.๙๕	.๖๙๗	-๑.๕๑๘	.๑๓๐
๖. ด้านปริสัญญุตา	๓.๙๓	.๘๓๖	๓.๙๔	.๗๑๖	-๑.๓๐๐	.๑๙๔
๗. ด้านปุคคลปโรปรัญญุตา	๓.๘๔	.๘๓๔	๓.๙๒	.๗๓๑	-.๙๙๔	.๓๒๑
รวม	**๓.๘๕**	**.๘๖๑**	**๓.๙๔**	**.๗๑๒**	**-๑.๑๕๔**	**.๒๖๖**

***มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕**

จากตารางที่ ๔.๓๘ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ t-test ที่ระดับนัยสำคัญ ๐.๐๕ ซึ่งค่า Sig.มีค่ามากกว่าค่านัยสถิติทางสถิติที่กำหนดไว้ α=๐.๐๕ ทั้ง ๔ ด้าน แสดงว่าระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเพศชายและเพศหญิงมีระดับความคิดเห็นต่อการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๓๙ การทดสอบค่าเฉลี่ยเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของการบูรณาการหลักพุทธธรรม เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร
ด้านสัปปุริสธรรม ๗ จำแนกตามอายุ

(n=๓๗๘)

	แหล่งความแปรปรวน	**SS**	**DF**	**MS**	**F**	**Sig.**
๑. ด้านธัมมัญญุตา	ระหว่างกลุ่ม	๑.๕๗๗	๓	.๕๒๖	.๙๓๐	.๔๒๖
	ภายในกลุ่ม	๒๑๑.๒๘๖	๓๗๔	.๕๖๕		
	รวม	๒๑๒.๘๖๓	๓๗๗			
๒. ด้านอัตถัญญุตา	ระหว่างกลุ่ม	.๘๗๔	๓	.๒๙๑	.๕๐๖	.๖๗๘
	ภายในกลุ่ม	๒๑๕.๓๖๑	๓๗๔	.๕๗๖		
	รวม	๒๑๖.๒๓๕	๓๗๗			
๓. ด้านอัตตัญญุตา	ระหว่างกลุ่ม	๑.๘๑๗	๓	.๖๐๖	.๘๕๑	.๔๖๗
	ภายในกลุ่ม	๒๖๖.๒๒๘	๓๗๔	.๗๑๒		
	รวม	๒๖๘.๐๔๕	๓๗๗			
๔. ด้านมัตตัญญุตา	ระหว่างกลุ่ม	.๑๕๓	๓	.๐๕๑	.๐๘๙	.๙๖๖
	ภายในกลุ่ม	๒๑๓.๘๖๗	๓๗๔	.๕๗๒		
	รวม	๒๑๔.๐๒๐	๓๗๗			
๕. ด้านกาลัญญุตา	ระหว่างกลุ่ม	๑.๘๖๒	๓	.๖๒๑	๑.๐๔๕	.๓๗๒
	ภายในกลุ่ม	๒๒๒.๑๓๖	๓๗๔	.๕๙๔		
	รวม	๒๒๓.๙๙๙	๓๗๗			
๖. ด้านปริสัญญุตา	ระหว่างกลุ่ม	๑.๒๐๔	๓	.๔๐๑	.๖๘๒	.๕๖๓
	ภายในกลุ่ม	๒๑๙.๙๐๙	๓๗๔	.๕๘๘		
	รวม	๒๒๑.๑๑๓	๓๗๗			
๗. ด้านปุคคลปโรปรัญญุตา	ระหว่างกลุ่ม	๓.๔๒๙	๓	๑.๑๔๓	๑.๙๒๙	.๑๒๔
	ภายในกลุ่ม	๒๒๑.๕๖๙	๓๗๔	.๕๙๒		
	รวม	๒๒๔.๙๙๗	๓๗๗			

***มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕**

จากตารางที่ ๔.๓๙ ผลการวิเคราะห์ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA : F – test) โดยค่า Sig มีค่ามากกว่าค่านัยสถิติทางสถิติที่กำหนดไว้ α=๐.๐๕ ทั้ง ๗ ด้าน คือ ด้านธัมมัญญุตา (.๔๒๖) , ด้านอัตถัญญุตา (.๖๗๘) ด้านอัตตัญญุตา (.๔๖๗) , ด้านมัตตัญญุตา (.๙๙๖) , ด้านกาลัญญุตา (.๓๗๒) , ด้านปริสัญญุตา (.๕๖๓) และ ด้านปุคคลปโรปรัญญุตา (.๑๒๔) แสดงว่าความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง**อายุ**ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๔๐ การทดสอบค่าเฉลี่ยเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของการบูรณาการหลักพุทธธรรม เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร
ด้านสัปปุริสธรรม ๗ จำแนกตามวุฒิการศึกษา

(n=๓๗๘)

	แหล่งความแปรปรวน	**SS**	**DF**	**MS**	**F**	**Sig.**
๑. ด้านธัมมัญญุตา	ระหว่างกลุ่ม	๕.๖๒๖	๓	๑.๘๗๕	๓.๓๘๔	.๐๑๘*
	ภายในกลุ่ม	๒๐๗.๒๓๗	๓๗๔	.๕๕๔		
	รวม	๒๑๒.๘๖๓	๓๗๗			
๒. ด้านอัตถัญญุตา	ระหว่างกลุ่ม	๖.๐๕๔	๓	๒.๐๑๘	๓.๕๙๑	.๐๑๔*
	ภายในกลุ่ม	๒๑๐.๑๘๒	๓๗๔	.๕๖๒		
	รวม	๒๑๖.๒๓๕	๓๗๗			
๓. ด้านอัตตัญญุตา	ระหว่างกลุ่ม	๖.๓๘๕	๓	๒.๑๒๘	๓.๐๔๒	.๐๒๙*
	ภายในกลุ่ม	๒๖๑.๖๖๐	๓๗๔	.๗๐๐		
	รวม	๒๖๘.๐๔๕	๓๗๗			
๔. ด้านมัตตัญญุตา	ระหว่างกลุ่ม	๔.๘๓๗	๓	๑.๖๑๒	๒.๘๘๓	.๐๓๖*
	ภายในกลุ่ม	๒๐๙.๑๘๓	๓๗๔	.๕๕๙		
	รวม	๒๑๔.๐๒๐	๓๗๗			
๕. ด้านกาลัญญุตา	ระหว่างกลุ่ม	๔.๒๒๘	๓	๑.๔๐๙	๒.๓๙๘	.๐๖๘
	ภายในกลุ่ม	๒๑๙.๗๗๑	๓๗๔	.๕๘๘		
	รวม	๒๒๓.๙๙๙	๓๗๗			
๖. ด้านปริสัญญุตา	ระหว่างกลุ่ม	๖.๕๓๘	๓	๒.๑๗๙	๓.๗๙๘	.๐๑๐*
	ภายในกลุ่ม	๒๑๔.๕๗๕	๓๗๔	.๕๗๔		
	รวม	๒๒๑.๑๑๓	๓๗๗			
๗. ด้านปุคคลปโรปรัญญุตา	ระหว่างกลุ่ม	๗.๐๕๓	๓	๒.๓๕๑	๔.๐๓๕	.๐๐๘*
	ภายในกลุ่ม	๒๑๗.๙๔๔	๓๗๔	.๕๘๓		
	รวม	๒๒๔.๙๙๗	๓๗๗			

***มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕**

จากตารางที่ ๔.๔๐ ผลการวิเคราะห์ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA : F – test) โดยค่า Sig มีค่ามากกว่าค่านัยสถิติทางสถิติที่กำหนดไว้ α=๐.๐๕ ทั้ง ๑ ด้าน คือ ด้านกาลัญญุตา (.๐๖๘) แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ส่วนค่า Sig ที่มีค่าน้อยกว่าค่านัยสถิตทางสถิติที่กำหนดไว้ α=๐.๐๕ ทั้ง ๖ ด้าน คือ ด้านธัมมัญญุตา (.๐๑๘) , ด้านอัตถัญญุตา (.๐๑๔) , ด้านอัตตัญญุตา (.๐๒๙) , ด้านมัตตัญญุตา (.๐๓๖) , ด้านปริสัญญุตา (.๐๑๐) และ ด้านปุคคลปโรปรัญญุตา (.๐๐๘) แสดงว่าความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง**วุฒิการศึกษา**ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นของการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการ

บริหารของกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน จึงทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD (Fisher's Least – significant different) ดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๔๑ การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD ของระดับความคิดเห็นต่อการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร ด้านธัมมัญญุตา **จำแนกตามวุฒิการศึกษา**

วุฒิการศึกษา	$\overline{X}$	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโทขึ้นไป
		๓.๘๒*	๓.๙๓*	๓.๗๗*
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๓.๘๒*	-	-.๑๑๐*	.๐๕๐*
ปริญญาตรี	๓.๙๓*	-	-	.๑๖๐*
ปริญญาโทขึ้นไป	๓.๗๗*	-	-	-

***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕**

จากตารางที่ ๔.๔๑ ผลการวิเคราะห์รายคู่ แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน คือ วุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีระดับความคิดเห็นต่อการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร ด้านธัมมัญญุตา น้อยกว่า (-.๑๑๐) ระดับปริญญาตรี แต่มีความคิดเห็นมากกว่า (..๐๕๐) ระดับปริญญาโทขึ้นไป ส่วนวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความคิดเห็นมากกว่า (.๑๖๐) วุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป

ตารางที่ ๔.๔๒ การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD ของระดับความคิดเห็นต่อการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร ด้านอัตถัญญุตา **จำแนกตามวุฒิการศึกษา**

วุฒิการศึกษา	$\overline{X}$	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโทขึ้นไป
		๓.๘๐*	๓.๙๐*	๓.๒๓*
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๓.๘๐*	-	-.๑๐๐*	.๕๗๐*
ปริญญาตรี	๓.๙๐*	-	-	.๖๗๐*
ปริญญาโทขึ้นไป	๓.๒๓*	-	-	-

***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕**

จากตารางที่ ๔.๔๒ ผลการวิเคราะห์รายคู่ แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน คือ วุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีระดับความคิดเห็นต่อการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของ กรุงเทพมหานคร ด้านอัตถัญญุตา น้อยกว่า (-.๑๐๐) ระดับปริญญาตรี แต่มีความคิดเห็นมากกว่า (.๕๗๐) ระดับปริญญาโทขึ้นไป ส่วนวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความคิดเห็นมากกว่า (.๖๗๐) วุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป

ตารางที่ ๔.๔๓ การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD ของระดับความคิดเห็นต่อการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร ด้านอัตตัญญุตา **จำแนกตามวุฒิการศึกษา**

วุฒิการศึกษา	$\overline{X}$	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโทขึ้นไป
		๓.๘๘*	๓.๘๕*	๓.๒๓*
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๓.๘๘*	-	-	.๖๕๐*
ปริญญาตรี	๓.๘๕*	-	-	.๖๒๐*
ปริญญาโทขึ้นไป	๓.๒๓*	-	-	

***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕**

จากตารางที่ ๔.๔๓ ผลการวิเคราะห์รายคู่ แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน คือ วุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีระดับความคิดเห็นต่อการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร ด้านอัตตัญญุตามากกว่า (.๖๕๐) ระดับปริญญาโทขึ้นไป ส่วนวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความคิดเห็นมากกว่า (.๖๒๐) วุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป

ตารางที่ ๔.๔๔ การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD ของระดับความคิดเห็นต่อการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร ด้านมัตตัญญุตา **จำแนกตามวุฒิการศึกษา**

วุฒิการศึกษา	$\overline{X}$	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโทขึ้นไป
		๓.๗๔*	๓.๘๔*	๒.๙๘*
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๓.๗๔*	-	-.๑๐๐*	.๗๖๐*
ปริญญาตรี	๓.๘๔*	-	-	.๘๖๐*
ปริญญาโทขึ้นไป	๒.๙๘*	-	-	-

***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕**

จากตารางที่ ๔.๔๔ ผลการวิเคราะห์รายคู่ แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน คือ วุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีระดับความคิดเห็นต่อการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร ด้านมัตตัญญุตาน้อยกว่า (-.๑๐๐) ระดับปริญญาตรี แต่มีความคิดเห็นมากกว่า (.๗๖๐) ระดับปริญญาโทขึ้นไป ส่วนวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความคิดเห็นมากกว่า (.๘๖๐) วุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป

ตารางที่ ๔.๔๕ การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD ของระดับความคิดเห็นต่อการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร ด้านปริสัญญุตา **จำแนกตามวุฒิการศึกษา**

วุฒิการศึกษา	$\overline{X}$	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโทขึ้นไป
		๓.๘๕*	๓.๘๘*	๒.๘๖*
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๓.๘๕*	-	-	.๙๙๐*
ปริญญาตรี	๓.๘๘*	-	-	๑.๐๒*
ปริญญาโทขึ้นไป	๒.๘๖*	-	-	-

***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕**

จากตารางที่ ๔.๔๕ ผลการวิเคราะห์รายคู่ แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน คือ วุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีระดับความคิดเห็นต่อการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของ กรุงเทพมหานคร ด้านปริสัญญุตา มากกว่า (.๙๙๐) ระดับปริญญาโทขึ้นไป ส่วนวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความคิดเห็นมากกว่า (๑.๐๒) วุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป

ตารางที่ ๔.๔๖ การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD ของระดับความคิดเห็นต่อการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร ด้านปุคคลปโรปรัญญุตา **จำแนกตามวุฒิการศึกษา**

วุฒิการศึกษา	$\overline{X}$	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโทขึ้นไป
		๓.๘๓*	๓.๘๖*	๒.๘๖*
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๓.๘๓*	-	-	.๙๗๐*
ปริญญาตรี	๓.๘๖*	-	-	๑.๐๐*
ปริญญาโทขึ้นไป	๒.๘๖*	-	-	-

***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕**

จากตารางที่ ๔.๔๖ ผลการวิเคราะห์รายคู่ แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน คือ วุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีระดับความคิดเห็นต่อการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร ด้านปุคคลปโรปรัญญุตา มากกว่า (.๙๗๐) ระดับปริญญาโทขึ้นไป ส่วนวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความคิดเห็นมากกว่า (๑.๐๐) วุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป

ตารางที่ ๔.๔๗ การทดสอบค่าเฉลี่ยเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของการบูรณาการหลักพุทธธรรม เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร
ด้านสัปปุริสธรรม ๗ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

(n=๓๗๘)

	แหล่งความแปรปรวน	SS	DF	MS	F	Sig.
๑. ด้านธัมมัญญุตา	ระหว่างกลุ่ม	๕.๑๒๘	๓	๑.๗๐๙	๓.๐๗๗	.๐๒๘*
	ภายในกลุ่ม	๒๐๗.๗๓๕	๓๗๔	.๕๕๕		
	รวม	๒๑๒.๘๖๓	๓๗๗			
๒. ด้านอัตถัญญุตา	ระหว่างกลุ่ม	๕.๖๘๘	๓	๑.๘๙๖	๓.๓๖๘	.๐๑๙*
	ภายในกลุ่ม	๒๑๐.๕๔๘	๓๗๔	.๕๖๓		
	รวม	๒๑๖.๒๓๕	๓๗๗			
๓. ด้านอัตตัญญุตา	ระหว่างกลุ่ม	๓.๕๐๗	๓	๑.๑๖๙	๑.๖๕๓	.๑๗๗
	ภายในกลุ่ม	๒๖๔.๕๓๘	๓๗๔	.๗๐๗		
	รวม	๒๖๘.๐๔๕	๓๗๗			
๔. ด้านมัตตัญญุตา	ระหว่างกลุ่ม	๓.๕๓๒	๓	๑.๑๗๗	๒.๐๙๒	.๑๐๑
	ภายในกลุ่ม	๒๑๐.๔๘๘	๓๗๔	.๕๖๓		
	รวม	๒๑๔.๐๒๐	๓๗๗			
๕. ด้านกาลัญญุตา	ระหว่างกลุ่ม	๕.๑๙๔	๓	๑.๗๓๑	๒.๙๕๙	.๐๓๒*
	ภายในกลุ่ม	๒๑๘.๘๐๕	๓๗๔	.๕๘๕		
	รวม	๒๒๓.๙๙๙	๓๗๗			
๖. ด้านปริสัญญุตา	ระหว่างกลุ่ม	๓.๐๐๐	๓	๑.๐๐๐	๑.๗๑๕	.๑๖๓
	ภายในกลุ่ม	๒๑๘.๑๑๒	๓๗๔	.๕๘๓		
	รวม	๒๒๑.๑๑๓	๓๗๗			
๗. ด้านปุคคลปโรปรัญญุตา	ระหว่างกลุ่ม	๑.๕๔๑	๓	.๕๑๔	.๘๖๐	.๔๖๒
	ภายในกลุ่ม	๒๒๓.๔๕๖	๓๗๔	.๕๙๗		
	รวม	๒๒๔.๙๙๗	๓๗๗			

***มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕**

จากตารางที่ ๔.๔๗ ผลการวิเคราะห์ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA : F – test) โดยค่า Sig มีค่ามากกว่าค่านัยสถิติทางสถิติที่กำหนดไว้ α=๐.๐๕ ทั้ง ๔ ด้าน คือ ด้านอัตตัญญุตา (.๑๗๗) , ด้านมัตตัญญุตา (.๑๐๑) , ด้านปริสัญญุตา (.๑๖๓) และด้านปุคคลปโรปรัญญุตา (.๔๖๒) แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ส่วนค่า Sig ที่มีค่าน้อยกว่าค่านัยสถิตทางสถิติที่กำหนดไว้ α=๐.๐๕ ทั้ง ๓ ด้าน คือ ด้านธัมมัญญุตา (.๐๒๘) ,) ด้านอัตถัญญุตา (.๐๑๙) และด้านกาลัญญุตา (.๐๓๒) แสดงว่าความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง**รายได้เฉลี่ยต่อเดือน**ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นของการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำ

ทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน จึงทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD (Fisher's Least – significant different) ดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๔๘ การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD ของระดับความคิดเห็นต่อการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร ด้านธัมมัญญุตา **จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน**

รายได้ค่าเฉลี่ยต่อเดือน	$\overline{X}$	ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๑ – ๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๑ – ๒๐,๐๐๐	มากกว่า ๒๐,๐๐๑ ขึ้นไป
		๓.๗๘*	๓.๘๑*	๓.๙๓*	๔.๐๘*
ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐	๓.๗๘*	-	-	-.๑๕๐*	-.๓๐๐*
๑๐,๐๐๑ – ๑๕,๐๐๐	๓.๘๑*	-	-	-.๑๒๐*	-.๒๗๐*
๑๕,๐๐๑ – ๒๐,๐๐๐	๓.๙๓*	-	-	-	-.๑๕๐*
มากกว่า ๒๐,๐๐๑ ขึ้นไป	๔.๐๘*	-	-	-	-

***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕**

จากตารางที่ ๔.๔๘ ผลการวิเคราะห์รายคู่ แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน คือ ช่วงรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ มีระดับความคิดเห็นต่อการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร ด้านธัมมัญญุตา น้อยกว่า (-.๑๕๐) ช่วงรายได้ค่าเฉลี่ยต่อเดือน ๑๕,๐๐๑ – ๒๐,๐๐๐ และมีความคิดเห็นน้อยกว่า (-.๓๐๐) ช่วงรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า ๒๐,๐๐๑ ขึ้นไปส่วนช่วงรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ๑๐,๐๐๑ – ๑๕,๐๐๐ มีความคิดเห็นน้อยกว่า (-.๑๒๐) ช่วงรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ๑๕,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ และมีความคิดเห็นน้อยกว่า (-.๒๗๐) ช่วงรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า ๒๐,๐๐๑ ขึ้นไป ส่วนรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ๑๕,๐๐๑ – ๒๐,๐๐๐ มีความคิดเห็นน้อยกว่า (-.๑๕๐) ช่วงรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า ๒๐,๐๐๐ ขึ้นไป

ตารางที่ ๔.๔๙ การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD ของระดับความคิดเห็นต่อการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร ด้านอัตถัญญุตา **จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน**

รายได้ค่าเฉลี่ยต่อเดือน	$\overline{X}$	ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๑ – ๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๑ – ๒๐,๐๐๐	มากกว่า ๒๐,๐๐๑ ขึ้นไป
		๔.๐๔*	๓.๗๓*	๓.๘๘*	๔.๐๔*
ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐	๔.๐๔*	-	-.๓๑๐*	.๑๖๐*	-
๑๐,๐๐๑ – ๑๕,๐๐๐	๓.๗๓*	-	-	-.๑๕๐*	-.๓๑๐*
๑๕,๐๐๑ – ๒๐,๐๐๐	๓.๘๘*	-	-	-	-.๑๖๐
มากกว่า ๒๐,๐๐๑ ขึ้นไป	๔.๐๔*	-	-	-	-

***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕**

จากตารางที่ ๔.๔๙ ผลการวิเคราะห์รายคู่ แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน คือ ช่วงรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ มีระดับความคิดเห็นต่อการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร ด้านอัตถัญญุตา น้อยกว่า (-.๓๑๐) ช่วงรายได้ค่าเฉลี่ยต่อเดือน ๑๕,๐๐๑ – ๒๐,๐๐๐ และมีความคิดเห็นมากกว่า (.๑๖๐) ช่วงรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ๑๕,๐๐๑ – ๒๐,๐๐๐ ส่วนช่วงรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ๑๐,๐๐๑ – ๑๕,๐๐๐ มีความคิดเห็น น้อยกว่า (-.๑๕๐) ช่วงรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ๑๕,๐๐๑ – ๒๐,๐๐๐ และมีความคิดเห็นน้อยกว่า (-.๓๑๐) ช่วงรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า ๒๐,๐๐๑ ขึ้นไป ส่วนช่วงรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ๑๕,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ และมีความคิดเห็นน้อยกว่า (-.๑๖๐) ช่วงรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า ๒๐,๐๐๑ ขึ้นไป

ตารางที่ ๔.๕๐ การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD ของระดับความคิดเห็นต่อการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการผู้บริหารของกรุงเทพมหานคร ด้านกาลัญญุตา **จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน**

รายได้ค่าเฉลี่ยต่อเดือน	$\overline{X}$	ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๑ – ๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๑ – ๒๐,๐๐๐	มากกว่า ๒๐,๐๐๑ ขึ้นไป
		๓.๗๔*	๓.๗๔*	๓.๘๘*	๔.๐๒*
ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐	๓.๗๔*	-	-	-.๑๔๐*	-.๒๘๐*
๑๐,๐๐๑ – ๑๕,๐๐๐	๓.๗๔*	-	-	-.๑๔๐*	-.๒๘๐*
๑๕,๐๐๑ – ๒๐,๐๐๐	๓.๘๘*	-	-	-	-.๑๔๐*
มากกว่า ๒๐,๐๐๑ ขึ้นไป	๔.๐๒*	-	-	-	-

***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕**

จากตารางที่ ๔.๕๐ ผลการวิเคราะห์รายคู่ แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน คือ ช่วงรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ มีระดับความคิดเห็นต่อการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร ด้านกาลัญญุตา น้อยกว่า (-.๑๔๐) ช่วงรายได้ค่าเฉลี่ยต่อเดือน ๑๕,๐๐๑ – ๒๐,๐๐๐ และมีความคิดเห็นน้อยกว่า (-.๒๘๐) ช่วงรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า ๒๐,๐๐๑ ขึ้นไปส่วนช่วงรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ๑๐,๐๐๑ – ๑๕,๐๐๐ มีความคิดเห็นน้อยกว่า (-.๑๔๐) ช่วงรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ๑๕,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ และมีความคิดเห็นน้อยกว่า (-.๒๘๐) ช่วงรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า ๒๐,๐๐๑ ขึ้นไป ส่วนรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ๑๕,๐๐๑ – ๒๐,๐๐๐ มีความคิดเห็นน้อยกว่า (-.๑๔๐) ช่วงรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า ๒๐,๐๐๐ ขึ้นไป

ตารางที่ ๔.๕๑ การทดสอบค่าเฉลี่ยเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของการบูรณาการหลักพุทธธรรม เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร
ด้านสัปปุริสธรรม ๗ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่การงาน

(n=๓๗๘)

	แหล่งความแปรปรวน	**SS**	**DF**	**MS**	**F**	**Sig.**
๑. ด้านธัมมัญญุตา	ระหว่างกลุ่ม	๑.๖๗๐	๓	.๕๕๗	.๙๘๖	.๓๙๙
	ภายในกลุ่ม	๒๑๑.๑๙๓	๓๗๔	.๕๖๕		
	รวม	๒๑๒.๘๖๓	๓๗๗			
๒. ด้านอัตถัญญุตา	ระหว่างกลุ่ม	๑.๕๔๕	๓	.๕๑๕	.๘๙๗	.๔๔๓
	ภายในกลุ่ม	๒๑๔.๖๙๐	๓๗๔	.๕๗๔		
	รวม	๒๑๖.๒๓๕	๓๗๗			
๓. ด้านอัตตัญญุตา	ระหว่างกลุ่ม	๒.๗๘๒	๓	.๙๒๗	๑.๓๐๗	.๒๗๒
	ภายในกลุ่ม	๒๖๕.๒๖๓	๓๗๔	.๗๐๙		
	รวม	๒๖๘.๐๔๕	๓๗๗			
๔. ด้านมัตตัญญุตา	ระหว่างกลุ่ม	๒.๘๑๔	๓	.๙๓๘	๑.๖๖๑	.๑๗๕
	ภายในกลุ่ม	๒๑๑.๒๐๖	๓๗๔	.๕๖๕		
	รวม	๒๑๔.๐๒๐	๓๗๗			
๕. ด้านกาลัญญุตา	ระหว่างกลุ่ม	๑.๕๒๘	๓	.๕๐๙	.๘๕๗	.๔๖๔
	ภายในกลุ่ม	๒๒๒.๔๗๐	๓๗๔	.๕๙๕		
	รวม	๒๒๓.๙๙๙	๓๗๗			
๖. ด้านปริสัญญุตา	ระหว่างกลุ่ม	๓.๒๘๙	๓	๑.๐๙๖	๑.๘๘๒	.๑๓๒
	ภายในกลุ่ม	๒๑๗.๘๒๔	๓๗๔	.๕๘๒		
	รวม	๒๒๑.๑๑๓	๓๗๗			
๗. ด้านปุคคลปโรปรัญญุตา	ระหว่างกลุ่ม	๓.๙๔๘	๓	๑.๓๑๖	๒.๒๒๗	.๐๘๕
	ภายในกลุ่ม	๒๒๑.๐๔๙	๓๗๔	.๕๙๑		
	รวม	๒๒๔.๙๙๗	๓๗๗			

***มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕**

จากตารางที่ ๔.๕๑ ผลการวิเคราะห์ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA : F – test) โดยค่า Sig มีค่ามากกว่าค่านัยสถิติทางสถิติที่กำหนดไว้ α=๐.๐๕ ทั้ง ๖ ด้าน คือ ด้านธัมมัญญุตา (.๓๙๙), ด้านอัตถัญญุตา (.๔๔๓), ด้านอัตตัญญุตา (.๒๗๒), ด้านมัตตัญญุตา (.๑๗๕), ด้านกาลัญญุตา (.๔๖๔), ด้านปริสัญญุตา (.๑๓๒) และ ด้านปุคคลปโรปรัญญุตา (.๐๘๕) แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างตำแหน่งหน้าที่การงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๕๒ การทดสอบค่าเฉลี่ยเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของ กรุงเทพมหานคร
ด้านอิทธิบาท ๔ จำแนกตามเพศ

(n=๓๗๘)

รายการ	ระดับความคิดเห็น					
	ชาย (n = ๑๔๗)		หญิง (n = ๒๓๑)		t	Sig.
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
๑. ด้านฉันทะ	๓.๘๘	.๘๓๗	๓.๙๖	.๖๙๖	-.๙๓๘	.๓๔๙
๒. ด้านวิริยะ	๓.๙๐	.๘๗๐	๔.๐๒	.๖๘๒	-๑.๕๔๑	.๑๒๔
๓. ด้านจิตตะ	๓.๘๓	.๘๙๓	๓.๙๕	.๖๙๓	-๑.๔๖๗	.๑๔๓
๔. ด้านวิมังสา	๓.๘๗	.๘๕๑	๓.๙๓	.๗๑๐	-.๗๗๖	.๔๓๘
รวม	**๓.๘๗**	**.๘๖๓**	**๓.๙๖**	**.๖๙๕**	**-๑.๑๘๑**	**.๒๖๔**

***มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕**

จากตารางที่ ๔.๕๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ t-test ที่ระดับนัยสำคัญ ๐.๐๕ ซึ่งค่า Sig.มีค่ามากกว่าค่านัยสถิติทางสถิติที่กำหนดไว้ α=๐.๐๕ ทั้ง ๔ ด้าน แสดงว่าระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเพศชายและเพศหญิงมีระดับความคิดเห็นต่อการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๕๓ การทดสอบค่าเฉลี่ยเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของการบูรณาการหลักพุทธธรรม เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร
ด้านอิทธิบาท ๔ จำแนกตามอายุ

(n=๓๗๘)

	แหล่งความแปรปรวน	**SS**	**DF**	**MS**	**F**	**Sig.**
๑. ด้านฉันทะ	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๑.๖๕๘ ๒๑๒.๕๘๘ ๒๑๔.๒๔๖	๓ ๓๗๔ ๓๗๗	.๕๕๓ .๕๖๘	.๙๗๒	.๔๐๖
๒. ด้านวิริยะ	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	.๙๔๒ ๒๑๗.๙๐๕ ๒๑๘.๘๔๗	๓ ๓๗๔ ๓๗๗	.๓๑๔ .๕๘๓	.๕๓๙	.๖๕๖
๓. ด้านจิตตะ	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๑.๖๙๘ ๒๒๖.๓๘๑ ๒๒๘.๐๗๙	๓ ๓๗๔ ๓๗๗	.๕๖๖ .๖๐๕	.๙๓๕	.๔๒๔
๔. ด้านวิมังสา	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๑.๙๐๑ ๒๒๐.๒๐๓ ๒๒๒.๑๐๔	๓ ๓๗๔ ๓๗๗	.๖๓๔ .๕๘๙	๑.๐๗๖	.๓๕๙

***มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕**

จากตารางที่ ๔.๕๓ ผลการวิเคราะห์ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA : F – test) โดยค่า Sig มีค่ามากกว่าค่านัยสถิติทางสถิติที่กำหนดไว้ α=๐.๐๕ ทั้ง ๔ ด้าน คือ ด้านฉันทะ (.๔๐๖) , ด้านวิริยะ (.๖๕๖) ด้านจิตตะ (.๔๒๔) และ ด้านวิมังสา (.๓๕๙) แสดงว่าความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง**อายุ**ต่างกัน มีระดับความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๕๔ การทดสอบค่าเฉลี่ยเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของการบูรณาการหลักพุทธธรรม เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร
ด้านอิทธิบาท ๔ จำแนกตามวุฒิการศึกษา

(n=๓๗๘)

	แหล่งความแปรปรวน	**SS**	**DF**	**MS**	**F**	**Sig.**
๑. ด้านฉันทะ	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๒.๒๒๖ ๒๑๒.๐๒๐ ๒๑๔.๒๔๖	๓ ๓๗๔ ๓๗๗	.๗๔๒ .๕๖๗	๑.๓๐๙	.๒๗๑
๒. ด้านวิริยะ	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๒.๙๙๒ ๒๑๕.๘๕๔ ๒๑๘.๘๔๗	๓ ๓๗๔ ๓๗๗	.๙๙๗ .๕๗๗	๑.๗๒๘	.๖๑๖
๓. ด้านจิตตะ	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๒.๘๕๘ ๒๒๕.๒๒๑ ๒๒๘.๐๗๙	๓ ๓๗๔ ๓๗๗	.๙๕๓ .๖๐๒	๑.๕๘๒	.๑๙๓
๔. ด้านวิมังสา	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๒.๑๕๕ ๒๑๙.๙๔๙ ๒๒๒.๑๐๔	๓ ๓๗๔ ๓๗๗	.๗๑๘ .๕๘๘	๑.๒๒๑	.๓๐๒

***มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕**

จากตารางที่ ๔.๕๔ ผลการวิเคราะห์ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA : F – test) โดยค่า Sig มีค่ามากกว่าค่านัยสถิติทางสถิติที่กำหนดไว้ α=๐.๐๕ ทั้ง ๔ ด้าน คือ ด้านฉันทะ (.๒๗๑) , ด้านวิริยะ (.๖๑๖) ด้านจิตตะ (.๑๙๓) และ ด้านวิมังสา (.๓๐๒) แสดงว่าความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง**วุฒิการศึกษา**ต่างกัน มีระดับความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๕๕ การทดสอบค่าเฉลี่ยเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของการบูรณาการหลักพุทธธรรม เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร
ด้านอิทธิบาท ๔ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

(n=๓๗๘)

	แหล่งความแปรปรวน	**SS**	**DF**	**MS**	**F**	**Sig.**
๑. ด้านฉันทะ	ระหว่างกลุ่ม	๒.๔๕๑	๓	.๘๑๗	๑.๔๔๓	.๒๓๐
	ภายในกลุ่ม	๒๑๑.๗๙๕	๓๗๔	.๕๖๖		
	รวม	๒๑๔.๒๔๖	๓๗๗			
๒. ด้านวิริยะ	ระหว่างกลุ่ม	๔.๐๔๘	๓	๑.๓๔๙	๒.๓๔๙	.๐๗๒
	ภายในกลุ่ม	๒๑๔.๗๙๙	๓๗๔	.๕๗๔		
	รวม	๒๑๘.๘๔๗	๓๗๗			
๓. ด้านจิตตะ	ระหว่างกลุ่ม	๑.๑๐๔	๓	.๓๖๘	.๖๐๖	.๖๑๑
	ภายในกลุ่ม	๒๒๖.๙๗๕	๓๗๔	.๖๐๗		
	รวม	๒๒๘.๐๗๙	๓๗๗			
๔. ด้านวิมังสา	ระหว่างกลุ่ม	๑.๓๕๙	๓	.๔๕๓	.๗๖๘	.๕๑๓
	ภายในกลุ่ม	๒๒๐.๗๔๕	๓๗๔	.๕๙๐		
	รวม	๒๒๒.๑๐๔	๓๗๗			

***มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕**

จากตารางที่ ๔.๕๕ ผลการวิเคราะห์ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA : F – test) โดยค่า Sig มีค่ามากกว่าค่านัยสถิติทางสถิติที่กำหนดไว้ α=๐.๐๕ ทั้ง ๔ ด้าน คือ ด้านฉันทะ (.๒๓๐) , ด้านวิริยะ (.๐๗๒) ด้านจิตตะ (.๖๑๑) และ ด้านวิมังสา (.๕๑๓) แสดงว่าความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีระดับความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๕๖ การทดสอบค่าเฉลี่ยเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของการบูรณาการหลักพุทธธรรม เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร
ด้านอิทธิบาท ๔ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่การงาน

(n=๓๗๘)

	แหล่งความแปรปรวน	**SS**	**DF**	**MS**	**F**	**Sig.**
๑. ด้านฉันทะ	ระหว่างกลุ่ม	๑.๗๗๗	๓	.๕๙๒	๑.๐๔๓	.๓๗๔
	ภายในกลุ่ม	๒๑๒.๔๖๙	๓๗๔	.๕๖๘		
	รวม	๒๑๔.๒๔๖	๓๗๗			
๒. ด้านวิริยะ	ระหว่างกลุ่ม	๒.๖๒๐	๓	.๘๗๓	๑.๕๑๑	.๒๑๑
	ภายในกลุ่ม	๒๑๖.๒๒๖	๓๗๔	.๕๗๘		
	รวม	๒๑๘.๘๔๗	๓๗๗			
๓. ด้านจิตตะ	ระหว่างกลุ่ม	๑.๕๐๕	๓	.๕๐๒	.๘๒๘	.๔๗๙
	ภายในกลุ่ม	๒๒๖.๕๗๔	๓๗๔	.๖๐๖		
	รวม	๒๒๘.๐๗๙	๓๗๗			
๔. ด้านวิมังสา	ระหว่างกลุ่ม	๑.๗๑๐	๓	.๕๗๐	.๙๖๗	.๔๐๘
	ภายในกลุ่ม	๒๒๐.๓๙๔	๓๗๔	.๕๘๙		
	รวม	๒๒๒.๑๐๔	๓๗๗			

***มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕**

จากตารางที่ ๔.๕๖ ผลการวิเคราะห์ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA : F – test) โดยค่า Sig มีค่ามากกว่าค่านัยสถิติทางสถิติที่กำหนดไว้ α=๐.๐๕ ทั้ง ๔ ด้าน คือ ด้านฉันทะ (.๓๗๔) , ด้านวิริยะ (.๒๑๑) ด้านจิตตะ (.๔๗๙) และ ด้านวิมังสา (.๔๐๘) แสดงว่าความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างตำแหน่งหน้าที่การงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ ๔ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร กับปัจจัยที่เกี่ยวกับผู้นำแบบต่างๆ

ตารางที่ ๔.๕๗ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร กับปัจจัยที่เกี่ยวกับผู้นำแบบต่างๆ

หลักพุทธธรรม เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำฯลฯ	ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์หลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการผู้บริหารของกรุงเทพมหานคร			
	ผู้นำแบบบงการ	ผู้นำแบบสนับสนุน	ผู้นำแบบมีส่วนร่วม	ผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ
๑.พรหมวิหาร ๔	.๗๙๒**	.๗๘๐**	.๗๙๙**	.๗๗๕**
๒.สังคหวัตถุ ๔	.๗๖๐**	.๗๗๘**	.๗๙๗**	.๗๗๐**
๓.สัปปุริสธรรม ๗	.๘๖๐**	.๘๘๘**	.๘๙๓**	.๘๖๗**
๔.อิทธิบาท ๔	.๘๖๖**	.๘๗๓**	.๘๖๗**	.๘๖๖**

****มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑**

จากตารางที่ ๔.๕๗ ผลการทดสอบความสัมพันธ์ด้วยสถิติ (Multiple Correlation) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ๐.๐๑ แสดงว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ระหว่างหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร ด้านพรหมวิหาร ๔ มีความสัมพันธ์กับการ บูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของ กรุงเทพมหานคร ด้านผู้นำแบบบงการ ในด้านบวก เป็นไปในทิศทางเดียวกันระดับสูง (.๗๙๒) ด้านหลักพุทธธรรมพรหมวิหาร ๔ มีความสัมพันธ์กับด้านผู้นำแบบสนับสนุน ในด้านบวก เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง (.๗๘๐) ด้านหลักพุทธธรรมพรหมวิหาร ๔ มีความสัมพันธ์กับด้านผู้นำแบบ มีส่วนร่วม ในด้านบวก เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับสูงมาก (.๓๙๙) และ ด้านพรหมวิหาร ๔ มีความสัมพันธ์กับด้านผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ ในด้านบวก เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง (.๗๗๕)

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการบูรณาการเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร ด้านสังคหวัตถุ ๔ มีความสัมพันธ์กับการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของ กรุงเทพมหานคร ด้านผู้นำแบบบงการ ในด้านบวก เป็นไปในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง (.๗๖๐) ด้านหลักพุทธธรรมสังคหวัตถุ ๔ มีความสัมพันธ์กับด้านผู้นำแบบสนับสนุน ในด้านบวก เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับสูง (.๗๗๘) ด้านหลักพุทธธรรมสังคหวัตถุ ๔ มีความสัมพันธ์กับด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วม ในด้านบวก เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับสูงมาก (.๗๙๗) และ ด้านหลักพุทธธรรมสังคหวัตถุ ๔ มีความสัมพันธ์กับด้านผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ ในด้านบวก เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง (.๗๗๐)

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการบูรณาการเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร ด้านสัปปุริสธรรม ๗ มีความสัมพันธ์กับการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของ กรุงเทพมหานคร ด้านผู้นำแบบบงการ ในด้านบวก เป็นไปในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง (.๘๖๐) ด้านหลักพุทธธรรมสัปปุริสธรรม ๗ มีความสัมพันธ์กับด้านผู้นำแบบสนับสนุน ในด้าน

บวก เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับสูง (.๘๘๘) ด้านหลักพุทธธรรมสัปปุริสธรรม ๗ มีความสัมพันธ์กับด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วม ในด้านบวก เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับสูงมาก (.๘๙๓) และด้านหลักพุทธธรรสัปปุริสธรรม ๗ มีความสัมพันธ์กับด้านผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ ในด้านบวก เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระปานกลาง (.๘๖๗)

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการบูรณาการเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางกการบริหารของกรุงเทพมหานคร ด้านอิทธิบาท ๔ มีความสัมพันธ์กับการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร ด้านผู้นำแบบบงการ ในด้านบวก เป็นไปในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง (.๘๖๖) ด้านอิทธิบาท ๔ มีความสัมพันธ์กับด้านผู้นำแบบสนับสนุน ในด้านบวก เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับสูงมาก (.๘๗๓) ด้านอิทธิบาท ๔ มีความสัมพันธ์กับด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วม ในด้านบวก เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับสูง (.๘๖๗) และ ด้านอิทธิบาท ๔ มีความสัมพันธ์กับด้านผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ ในด้านบวก เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง (.๘๖๖)

ตอนที่ ๕ สรุปผลการวิจัยเชิงปริมาณ

สรุปผลการวิเคราะห์ระดับแสดงความคิดเห็นและเปรียบเทียบเกี่ยวกับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อรูปแบบการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้บริหาร พนักงาน / เจ้าหน้าที่ ในกลุ่มตัวอย่างเขตพื้นที่ในกรุงเทพมหานคร จำนวน ๕๐ เขต จากกลุ่มตัวอย่างประชากร จำนวน ๓๗๘ คน จากแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นดังนี้ เป็นเพศหญิง จำนวน ๒๓๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๑.๑ % เป็นเพศชาย จำนวน ๑๔๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๙ % ประชากรส่วนใหญ่ มีอายุ ๓๑ – ๔๐ ปี จำนวน ๑๖๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๖ % ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับ ปริญญาตรี จำนวน ๒๖๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๘.๘ % และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า ๒๐,๐๐๑ ขึ้นไป จำนวน ๑๖๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๓.๙ % และ ตำแหน่งหน้าที่การงานส่วนใหญ่จะเป็นพนักงาน / เจ้าหน้าที่ จำนวน ๓๔๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๙.๙ %

กลุ่มตัวอย่างได้แสดงความคิดเห็นต่อรูปแบบการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ๑. ด้านอิทธิบาท ๔ ($\overline{X}$ = ๓.๙๒, S.D. = .๗๒๔) ๒. ด้านสัปปุริสธรรม ๗ ($\overline{X}$ = ๓.๙๐, S.D. = .๗๐๖) ๓. ด้านพรหมวิหาร ๔ ($\overline{X}$ = ๓.๕๗, S.D. = .๖๒๕) และ ๔. ด้านสังคหวัตถุ ๔ ($\overline{X}$ = ๓.๗๙, S.D. = .๗๖๕)

เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อรูปแบบการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และ ตำแหน่งหน้าที่การงาน ไม่แตกต่างกัน

เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ด้วยสถิติ Correlation ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ๐.๐๑ แสดงว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของ กรุงเทพมหานคร ด้านพรหมวิหาร ๔ มีความสัมพันธ์กับการบูรณาการหลักพุทธธรรมในการพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร ด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วม ในด้านบวก เป็นไปในทิศทางเดียวกันระดับสูงมาก (.๗๙๙) ด้านพรหมวิหาร ๔ มีความสัมพันธ์กับด้านผู้นำแบบบงการ ในด้านบวก เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับสูง (.๗๙๒)

ด้านพรหมวิหาร ๔ มีความสัมพันธ์กับด้านผู้นำแบบสนับสนุน ในด้านบวก เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง (.๗๘๐) และ ด้านพรหมวิหาร ๔ มีความสัมพันธ์กับด้านผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ ในด้านบวก เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ (.๗๗๕)

๔.๒ ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

ตอนที่ ๑ รูปแบบการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๒๑ ท่าน จากหน่วยงานในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับเรื่อง การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร สามารถสรุปผลการวิจัยที่สำคัญเกี่ยวกับภาวะผู้นำ และ สามารถนำเสนอเป็นตารางดังนี้

ตารางที่ ๔.๕๘ แสดงความถี่รูปแบบการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร

ประเด็น / ตัวบ่งชี้	ความถี่	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่	ร้อยละ
๑. การพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร	๒๑	๑, ๒, ๓, ๔, ๕, ๖, ๗, ๘, ๙, ๑๐, ๑๑, ๑๒, ๑๓, ๑๔, ๑๕, ๑๖, ๑๗, ๑๘, ๑๙, ๒๐, ๒๑	๑๐๐
๒. การนำหลักพุทธธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางกการบริหารของกรุงเทพมหานคร	๒๐	๑, ๓, ๔, ๕, ๖, ๗, ๘, ๙, ๑๐, ๑๑, ๑๒, ๑๓, ๑๔, ๑๕, ๑๖, ๑๗, ๑๘, ๑๙, ๒๐, ๒๑	๙๕.๒๔
๓. หลักพุทธธรรมที่นำมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร **ในการพัฒนาตน**	๒๐	๑, ๓, ๔, ๕, ๖, ๗, ๘, ๙, ๑๐, ๑๑, ๑๒, ๑๓, ๑๔, ๑๕, ๑๖, ๑๗, ๑๘, ๑๙, ๒๐, ๒๑	๙๕.๒๔
๔. หลักพุทธธรรมที่นำมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการกบริหารของกรุงเทพมหานคร **ในการพัฒนาคน**	๒๐	๑, ๓, ๔, ๕, ๖, ๗, ๘, ๙, ๑๐, ๑๑, ๑๒, ๑๓, ๑๔, ๑๕, ๑๖, ๑๗, ๑๘, ๑๙, ๒๐, ๒๑	๙๕.๒๔
๕. หลักพุทธธรรมที่นำมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร **ในการพัฒนางาน**	๑๙	๑, ๓, ๔, ๖, ๗, ๘, ๙, ๑๐, ๑๑, ๑๒, ๑๓, ๑๔, ๑๕, ๑๖, ๑๗, ๑๘, ๑๙, ๒๐, ๒๑	๙๐.๔๘

(ต่อ)

ประเด็น / ตัวบ่งชี้	ความถี่	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่	ร้อยละ
๖. หลักพุทธธรรมที่นำมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร **ในการพัฒนาองค์กร**	๑๙	๑, ๒, ๓, ๔, ๕, ๗, ๘, ๙, ๑๐, ๑๑, ๑๒, ๑๓, ๑๕, ๑๖, ๑๗, ๑๘, ๑๙, ๒๐, ๒๑	๙๐.๔๘
๗. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร	๒๐	๑, ๒, ๓, ๔, ๕, ๖, ๗, ๘, ๙, ๑๐, ๑๑, ๑๒, ๑๓, ๑๔, ๑๖, ๑๗, ๑๘, ๑๙, ๒๐, ๒๑	๙๕.๒๔

ผลการสัมภาษณ์

การพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของ กรุงเทพมหานคร

กรุงเทพมหานครได้จัดให้มีโครงการอบรมพัฒนา และเพิ่มพูนประสบการณ์ รวมทั้งการดูงานให้แก่ผู้บริหาร พนักงานทุกปี และเพิ่มศักยภาพการดูงานทั้งในและต่างประเทศ เป็นประจำสม่ำเสมอ และยังมีโครงการหลักสำหรับการอบรมผู้บริหารกรุงเทพมหานคร ทั้งในระดับต้น กลาง สูง ทุกปี เพื่อเตรียมการให้พร้อมกับการปฏิบัติงานและการดำรงตำแหน่งต่างๆในกรุงเทพมหานคร[๑] ซึ่งรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำในส่วนของกรุงเทพมหานคร นั้นเป็นการพัฒนาที่เน้นให้มีการมองวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มีความมุ่งมั่น ทุ่มเท มีใจรักในการทำงาน สามารถแบกรับความรับผิดชอบ ทั้งยังสามารถจุดแรงบันดาลใจให้แก่ข้าราชการชั้นผู้น้อย ทำให้มองเห็นศักยภาพของตัวเองในการทำประโยชน์ให้แก่ประชาชน ศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ และหาความรู้สิ่งที่เกี่ยวข้องกับงานที่ต้องรับผิดชอบให้มากที่สุด เพื่อนำมาพัฒนาเมือง และพัฒนาประชาชนให้มีประสิทธิภาพ[๒] โดยการพัฒนาภาวะผู้นำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นควรเป็นไปในแนวทางที่เป็นหัวใจในการทำงาน จากประสบการณ์ในการทำงานมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานซึ่งกันและกัน หรือศึกษาจากตัวอย่างที่ดีของผู้ประสบความสำเร็จ ฯลฯ นำมาพัฒนาต่อยอดแนวคิด[๓]

ปัจจุบันการพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานครได้มีการสอดแทรกหลักพุทธธรรมที่จำเป็นสำหรับนักบริหารเข้าไว้ในหลักสูตรการฝึกอบรมผู้บริหารกรุงเทพมหานคร รวมทั้งมีการฝึกปฏิบัติสมาธิ ณ วัด และสถานที่ปฏิบัติธรรมในหลักสูตรต่าง ๆโดยมุ่งหวังให้ผู้เข้ารับการอบรม

---

[๑]สัมภาษณ์ ดร.รัตนา บรรณาธรรม, นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ (หัวหน้ากลุ่มวิจัยและพัฒนาทางสาธารณสุข), ๒๗ ตุลาคม ๒๕๕๙.

[๒]สัมภาษณ์ นายจักกพันธ์ ผิวงาม, รองปลัดกรุงเทพมหานคร, ๒๖ ตุลาคม ๒๕๕๙.

[๓]สัมภาษณ์ นางสาวอุบลวรรณ บูรณศิรินทร์, ผู้ตรวจราชการสูง, ๗ กันยายน ๒๕๕๙.

สามารถนำหลักพุทธธรรมมาใช้ในการบริหารงานให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร[๔] รวมทั้งการดูงานให้แก่ผู้บริหาร พนักงานทุกปี และเพิ่มศักยภาพการดูงานทั้งในและต่างประเทศ เป็นประจำสม่ำเสมอ[๕] ทั้งนี้หลักสูตรอบรมผู้บริหารของกรุงเทพมหานคร ทั้งผู้บริหารระดับต้น ระดับกลางและระดับสูงมีชั่วโมงการฟังและการปฏิบัติธรรม เช่นกัน เพิ่มแต่ชั่วโมงของหลักสูตรธรรมะน้อยกว่าจำนวนชั่วโมงของวิชาการ[๖]

การพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร ไปในแนว การรอบรู้ การรู้กว้าง และรู้ทัน เป็นสิ่งสำคัญของผู้นำในสภาวะที่สังคมมีการเปลี่ยนแปลง และการแข่งขันที่สูง ในทุกๆด้านตลอดเวลา และการมีวิสัยทัศน์ที่ดี มองถึงวิทยาการสมัยใหม่ที่สามารถนำมาใช้หรือปรับปรุงแก้ไขปัญหา เพื่อเตรียมพร้อมกับสังคมที่ไม่แน่นอน เนื่องจากกรุงเทพมหานครเป็นเมืองที่มีความหลากหลายในหลายๆ ด้าน ด้านประชากร ด้านวัฒนธรรม ด้านการดำรงชีวิต การที่เราสามารถเตรียมการป้องกันหรือวางแผน วางแนวทางในการพัฒนาด้านต่างๆ จำเป็นจะต้องให้มีการครอบคลุมในทุกๆ ด้าน การศึกษาจึงเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนกรุงเทพมหานครให้ทันต่อสังคมโลกที่หมุนไปทุกช่วงเวลา[๗] กรุงเทพมหานครจัดให้มีโครงการอบรมพัฒนา และเพิ่มพูนประสบการณ์ รวมทั้งการดูงานให้แก่ผู้บริหาร พนักงานทุกปี และเพิ่มศักยภาพการดูงานทั้งในและต่างประเทศ เป็นประจำสม่ำเสมอ และยังมีโครงการหลักสำหรับการอบรมผู้บริหารกรุงเทพมหานคร ทั้งในระดับ กลาง สูง ทุกปี เพื่อเตรียมการให้พร้อมกับงานและการดำรงตำแหน่ง[๘] ซึ่งการบริหารงานของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกรุงเทพมหานครอยู่ภายใต้หลักธรรมาภิบาล ได้แก่หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบและหลักความคุ้มค่า บนพื้นฐานของการมีส่วนร่วม การพัฒนาประสิทธิภาพหน่วยงาน และสร้างความเข้มแข็งแก่ภาคประชาชนตลอดจนการเสริมสร้างความเข้าใจอันดีของทุกภาคส่วนเพื่อประสานความร่วมมือกันในการพัฒนากรุงเทพมหานคร[๙]

ผู้นำไม่ว่าจะอยู่ในระดับใดก็ตามควรมีคุณธรรมและจริยธรรม ในการบริหาร หรือปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา และหรือประชาชน ผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการออกนิติกรรมทางปกครอง ซึ่งผู้นำจะต้องกระทำการโดยปราศจาก อคติ ๔ ประการ ต่างไม่ลำเอียงเพราะรัก, เพราะชัง, เพราะกลัว, และเพราะหลง อย่างไรก็ตามหากผู้นำมีครองธรรม และจริยธรรม แล้ว การดำเนินกิจกรรมต่างๆ จะอยู่ในกรอบ หรือ ทิศทางที่ถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม และอาจตรวจสอบได้[๑๐] ยังไม่ได้ให้ความสำคัญมากนัก อาจจะเห็นว่ากว่าจะขึ้นมาเป็นผู้นำได้ผ่านกระบวนการพัฒนามาแล้ว

---

[๔]สัมภาษณ์ นางสาวกาญจนา ชุติชูเดช, ผู้อำนวยการส่วนแผนงานและส่งเสริมความรู้,๓๑ สิงหาคม ๒๕๕๙.

[๕]สัมภาษณ์ นางสาวขนิษฐา ภานุโสภิษฐ์, ผู้อำนวยการส่วนพัฒนาการบริหาร, ๓๑ สิงหาคม ๒๕๕๙.

[๖]สัมภาษณ์ นายธนูชัย หุ่นนิวัฒน์, ผู้อำนวยการสำนักงานกฎหมายและคดี, ๒๐ กันยายน ๒๕๕๙.

[๗]สัมภาษณ์ นายจรูญ มีธนาถาวร, ผู้อำนวยการสำนักการศึกษา, ๒๗ กันยายน ๒๕๕๙.

[๘]สัมภาษณ์ นางเพ็ญจันทร์ เจียมกรกต, เลขานุการสภากรุงเทพมหานคร, ๒๓ กันยายน ๒๕๕๙.

[๙]สัมภาษณ์ พลโทโชติภณ จันทร์อยู่, ประธานคณะกรรมการกิจการสภากรุงเทพมหานคร, ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙.

[๑๐]สัมภาษณ์ นายสมชัย ไตรพิทยากุล, ผู้อำนวยการเขตพระนคร, ๒ กันยายน ๒๕๕๙.

ประกอบกับผู้บริหารของกรุงเทพมหานคร มาจากการเลือกตั้ง การพัฒนาตัวบุคคลอาจควบคุมไม่ได้ง่ายๆ ควรต้องใช้กฎหมาย และมาตรการการตรวจสอบที่ดีในการควบคุมภาวะผู้นำให้เป็นไปในแนวทางที่เหมาะสม เช่น เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล[๑๑] เป็นที่ทราบกันโดยทั่วไปว่ากรุงเทพมหานครเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ ไม่เหมือนกับรูปแบบทั่วไป ภายใต้พระราชบัญญัติบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๒๘ การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกรุงเทพมหานครในความคิดเห็นของผมมองว่าปัจจุบันภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรควรยึดหลักธรรมาภิบาล คือการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี โดยยึดหลัก ๖ ประการคือ ๑) หลักนิติธรรม ๒) หลักความโปร่งใส ๓) หลักการมีส่วนร่วม ๔) หลักความรับผิดชอบตรวจสอบได้ ๕) หลักความยุติธรรม และ๖) หลักคุณธรรม ซึ่งกรุงเทพมหานครให้ความสำคัญต่อการสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน มีกลไกการบริหารที่มีมาตรฐานของความโปร่งใสตรวจสอบได้[๑๒] ควรเป็นไปโดยยึดหลักธรรมาภิบาล ปัจจุบันปัญหาโลกาภิวัฒน์ที่พัฒนาสภาพแวดล้อมให้ทันสมัย ด้วยวัตถุและเทคโนโลยีต่างๆ อย่างก้าวกระโดดแต่ไม่คำนึงถึงคุณธรรม จริยธรรม ก่อให้เกิดกระแสวัตถุนิยมโดยให้ความสำคัญกับเงิน เพื่อสร้างสิ่งอำนวยความสะดวก ปัญหาที่ตามมาคือ ปัญหาความเห็นแก่ตน การแสวงหาผลประโยชน์เพื่อเงิน หากผู้บริหารหลงไปตามกระแสก็จะบริหารองค์กรเพื่อเงิน กำไร ส่วนเกินต่างๆ ทำให้ขาดคุณธรรม จริยธรรม ขาดการบริหารองค์กรเพื่อประโยชน์สูงสุดด้านจริยธรรม วัฒนธรรมสังคมที่ดีงามที่พอเพียง สรุปคือไม่ได้พัฒนาจิตใจให้กับข้าราชการ หรือประชาชนทั่วไป[๑๓]

ในการพัฒนาภาวะผู้นำนั้นสิ่งที่สำคัญที่สุด คือ ต้องพัฒนาตนก่อน การพัฒนาตนนั้นจะต้องดูแลในด้านสุขภาพเป็นหลัก ในการปฏิบัติหน้าที่ใดๆก็ตามหากสุขภาพร่างกายไม่ดีหรือไม่พร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ หากฝืนทำไปก็จะไม่ประสบความสำเร็จ จะเกิดความล้มเหลว ถ้าสุขภาพร่างกายแข็งแรงดี สุขภาพจิตดี ปัญญาดี ทำอะไรๆ ก็จะราบรื่นและประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานที่ทำ[๑๔] โดยภาวะผู้นำของผู้บริหารที่จะสามารถนำพาองค์กรให้มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันที่ปฏิบัติงานเพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน ภาวะผู้นำเปรียบเสมือนอาวุธของผู้บริหาร และผู้นำที่เป็นนักบริหารมืออาชีพที่จะสามารถสร้างอำนาจและชักนำและมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น[๑๕] กรุงเทพมหานครเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นเมืองหลวงของประเทศ และมีประชาชนที่พักอาศัย และทำกิจกรรมมากกว่า ๑๒ ล้านคน ทำให้ปัญหาต่างๆที่จะต้องแก้ไขมีมากมายหลายด้าน ซึ่งความสำเร็จในการแก้ไขปัญหาต้องเกิดจากแนวคิดและนโยบายของผู้นำองค์กรเป็นสำคัญ การพัฒนาภาวะผู้นำของบุคลากรในองค์กร นอกจากการพัฒนาด้านความรู้ ความสามารถแล้ว การพัฒนาด้านภาวะทางอารมณ์ก็เป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญมาก สำหรับการแก้ไขปัญหาเมืองใหญ่อย่างกรุงเทพมหานคร กรุงเทพมหานครได้จัดหลักสูตรการฝึกอบรมให้กับผู้บริหารในระดับ ระดับกลาง

---

[๑๑]สัมภาษณ์ นางสาวสุวรรณนี ภู่สุวรรณ์, ผู้ช่วยผู้อำนวยการเขตปทุมวัน, ๑๒ กันยายน ๒๕๕๙.

[๑๒]สัมภาษณ์ นายเชาวฤทธิ์ ทรงนวรัตน์, ผู้อำนวยการเขตจตุจักร, ๗ กันยายน ๒๕๕๙.

[๑๓]สัมภาษณ์ นายสุวิทย์ รัศมิแพทย์, ผู้อำนวยการเขตหนองจอก, ๙ กันยายน ๒๕๕๙.

[๑๔]สัมภาษณ์ นายณรงค์ การุณยธร, ผู้อำนวยการเขตบางกอกน้อย, ๕ กันยายน ๒๕๕๙.

[๑๕]สัมภาษณ์ นายจตุรงค์ ผ่องลำเจียก, ผู้อำนวยการเขตบางขุนเทียน, ๑๙ กันยายน ๒๕๕๙.

และระดับสูงทุกปี โดยในทุกหลักสูตรมีการแทรกหลักธรรมด้านพรหมวิหาร ๔ อคติ ๔ และสังคหวัตถุ ๔ ในการพัฒนาภาวะผู้นำของกรุงเทพมหานคร[๑๖]

การพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร ต้องทศพิธราชธรรม เป็นแนวทางในการพัฒนา ซึ่งประกอบด้วย ๑) การให้ (ทาน) คือ การสละทรัพย์ สิ่งของเพื่อช่วยเหลือผู้ที่ด้อย อ่อนแอกว่า ๒) การตั้งอยู่ในศีล (ศีล) คือ มีความประพฤติดีงามเป็นตัวอย่างที่ดีแก่คนทั่วไป ๓) การบริจาค (บริจาคะ) คือ การเสียสละส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม อุทิศกำลังกาย กำลังใจ และกำลังความคิดให้แก่ส่วนรวม ๔) ความซื่อตรง (อาชชวะ) คือ ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ไม่หลอกลวงประชาชน และองค์กร ไม่กลับกลอก ๕) ความอ่อนโยน (มัททวะ) คือ กริยาสุภาพ วาจาอ่อนหวาน ไม่เย่อหยิ่ง ไม่หยาบคาย ๖) ความมีตบะ (ตปะ) คือ ความเพียรพยายามขจัดความมัวเมาไม่ให้ครอบงำจิตใจ ไม่หมกมุ่นกับความสำราญจนทำให้เสียงาน ๗) ความไม่โกรธ (อักโกธะ) คือ มีจิตใจมั่นคง สุขุม เยือกเย็น อดกลั้นความไม่พอใจไว้ได้ ๘) ความไม่เบียดเบียน (อวิหิงสา) คือ ความไม่กดขี่ข่มเหงผู้อื่น ไม่หลงในอำนาจ ๙) ความอดทน (ขันติ) คือ ความสามารถทนต่องานหนักได้ สามารถเผชิญกับความลำบากได้อย่างเข้มแข็ง ไม่ย่อท้อ ๑๐) ความไม่คลาดธรรม (อวิโรธนะ) คือ ความตั้งมั่นในธรรม ประพฤติตนอยู่ในความดีงาม เคารพนับถือและปฏิบัติตาม เมื่อเป็นเช่นนี้สังคมก็จะมีแต่ความเจริญยิ่งๆขึ้นไป กรุงเทพมหานครได้กำหนดวิสัยทัศน์กรุงเทพฯ ๒๕๗๕ : กรุงเทพมหานครแห่งเอเชีย โดยมีประเด็นยุทธศาสตร์ มหานครแห่งธรรมาภิบาลและการเมือง สีขาว ที่ต้องการนักการเมืองและข้าราชการปลอดการทุจริตคอรัปชั่น ปลอดจากอิทธิพลทางการเมือง เป็นคนเก่ง ไม่โกง มีจริยธรรม ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักธรรมาภิบาล ไม่ละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ ไม่ใช้อำนาจหน้าที่เพื่อแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ และคำนึงถึงประโยชน์สุขของประชาชนอย่างแท้จริง โดยดำเนินกิจกรรมสร้างเสริมธรรมาภิบาล และการเมืองสีขาว เช่น โครงการเยาวชนโตไปไม่โกง[๑๗] และที่ผ่านมาผู้บริหารกรุงเทพมหานครมีวุฒิภาวะสูง ได้รับการเลือกตั้งมาจากประชาชน ที่มุ่งหวังให้เข้ามาแก้ปัญหาเมือง แต่โดยเหตุที่กรุงเทพมหานครมีปัญหาค่อนข้างสลับซับซ้อนและมากมาย ซึ่งไม่อาจแก้ไขปัญหาให้สว่างไปได้หมด ประกอบกับผู้บริหารกรุงเทพมหานครแต่ละยุคมักมีภาวะผู้นำเชิงอัตตาสูง การบริหารจึงเป็นไปแบบมุ่งนโยบายและการปฏิบัติ โดยเฉพาะยังมีปัญหาเรื่องการขาดธรรมาภิบาลค่อนข้างมาก ไม่ว่าความโปร่งใส ความคิดเก่าในการบริการสาธารณะที่เจือสมไปด้วยการทุจริต จึงทำให้การขับเคลื่อนนโยบายที่ดีหลายประการถูกทับซ้อนไปด้วยผลประโยชน์ส่วนตนหรือพวกพ้องมากกว่า จนถึงปัจจุบันจึงเห็นว่าการขาดธรรมาภิบาลของผู้บริหารทำให้การพัฒนาเมืองไม่ดีเท่าที่ควร[๑๘] ผู้นำจะต้องยึดหลักของพระพุทธศาสนามาเป็นหลักในการปฏิบัติงาน และปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา และภาวะผู้นำในด้านการปฏิบัติงาน ตลอดทั้งการบริหารงานควรควบคู่กันไป[๑๙]

การบริหารงานของผู้บริหารของกรุงเทพมหานครอยู่ภายใต้หลักธรรมาภิบาล ได้แก่หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบและหลักความคุ้มค่า บนพื้นฐานของการมีส่วนร่วม การพัฒนาประสิทธิภาพหน่วยงาน และสร้างความเข้มแข็งแก่

---

[๑๖]สัมภาษณ์ นายภักดี กล่อมคอน, ผู้อำนวยการกองนโยบายและวางแผน, ๒๘ กันยายน ๒๕๕๙.

[๑๗]สัมภาษณ์ นายธีรพันธ์ อธิรัฐธนาภรณ์, รองผู้อำนวยการสำนักเทศกิจ, ๑๓ ตุลาคม ๒๕๕๙.

[๑๘]สัมภาษณ์ ดร.ภาส ภาสสัทธา, สมาชิกสภากรุงเทพมหานคร, ๑๕ กันยายน ๒๕๕๙.

[๑๙]สัมภาษณ์ ดร.สุรชัย แก้วคูณ, อาจารย์บรรยายพิเศษ, ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

ภาคประชาชนตลอดจนการเสริมสร้างความเข้าใจอันดีของทุกภาคส่วนเพื่อประสานความร่วมมือกันในการพัฒนากรุงเทพมหานคร[๒๐] การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารของกรุงเทพมหานคร ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มองการบริหารในภาพกว้างในหลายๆ ด้าน เช่น ด้านเศรษฐกิจ ด้านการเมือง ด้านสังคม ทำอย่างไรจะให้ประชาชนมีความสุข สะดวกและมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ผู้นำจะต้องให้คำแนะนำชี้แนะให้ประชาชนประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ดีงาม ผู้นำจะต้องให้ความช่วยเหลือเมื่อประชาชนมีความเดือดร้อน และให้ความยุติธรรมกับประชาชนองค์กรต่างๆทุกองค์กรอย่างเป็นธรรมและเสมอภาค[๒๑]

โดยสรุปจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิในประเด็นการพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของ กรุงเทพมหานคร ด้านพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหาร

๑.๑ กรุงเทพมหานครมีโครงการจัดการฝึกอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ให้กับข้าราชการ พนักงานเจ้าหน้าที่ และผู้บริหารทุกระดับไม่ว่าจะเป็นระดับสูง ระดับกลาง และระดับต่ำ

๑.๒ จัดให้ผู้นำหรือผู้บริหารเดินทางไปศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศเพื่อนำความรู้และประสบการณ์มาปรับปรุงและพัฒนาองค์กร

๑.๓ ในการฝึกอบรมสัมมนาภาวะผู้นำของผู้บริหารได้กำหนดและสอดแทรกหลักพุทธธรรมเข้าไว้ในหลักสูตร เพื่อให้ผู้นำหรือผู้บริหารได้รู้และสามารถนำหลักพุทธธรรมมาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร

๑.๔ ปัจจุบันกรุงเทพมหานครเป็นเมืองหลวงของประเทศ มีความหลากหลายในหลาย ๆ ด้าน ด้านประชากร ด้านวัฒนธรรม ด้านการดำรงชีพ ด้านศาสนา ผู้นำหรือผู้บริหารจำต้องมีการเตรียมพร้อมต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา มีการประชาสัมพันธ์ตลอดทั้งการเสริมสร้างความเข้าใจและประสานความร่วมมือกับทุกภาคส่วนไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ และภาคเอกชนเพื่อพัฒนาองค์กร

๑.๕ ผู้นำหรือผู้บริหารไม่ว่าจะอยู่ในระดับใดก็ตาม ต้องนำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุตามวัตถุประสงค์ หรือแผนงานนโยบายที่ได้วางเอาไว้ โดยเฉพาะหลักธรรมาภิบาลเป็นหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีประกอบด้วย หลัก ๖ ประการ คือ หลักนิติธรรม , หลักความโปร่งใส , หลักความมีส่วนร่วม , หลักความรับผิดชอบตรวจสอบได้ , หลักความยุติธรรม และ หลักคุณธรรม

นอกจากที่กล่าวมาแล้วผู้นำหรือผู้บริหารของ กรุงเทพมหานครต้องใช้ทศพิธราชธรรมมาเป็นแนวทางในการพัฒนาซึ่งประกอบด้วย

๑) การให้ (ทาน) คือ การสละทรัพย์สิ่งของเพื่อช่วยเหลือผู้ที่ด้อยและอ่อนแอกว่า

๒) การดำรงอยู่ในศีล (ศีล) คือ มีความประพฤติดีงามเป็นแบบอย่างที่ดีแก่คนทั่วไป

---

[๒๐]สัมภาษณ์ ดร.เสนอ อัศวมันตา, อาจารย์บรรยายพิเศษ, ๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

[๒๑]สัมภาษณ์ ดร.กฤษฎา ให้วัฒนานุกูล, อาจารย์บรรยายพิเศษ, ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

๓) การบริจาค (บริจาคะ) คือ การเสียสละส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม อุทิศกำลังการ กำลังใจ และกำลังความคิดให้แก่ส่วนรวม

๔) ความซื่อตรง (อาชชวะ) คือ ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตไม่หลอกลวงประชาชนและองค์กร ไม่กลับกลอก

๕) ความอ่อนโยน (มัททวะ) คือ กริยาสุภาพ วาจาอ่อนหวาน ไม่เย่อหยิ่งไม่หยาบคาย

๖) ความมีตบะ (ตปะ) คือ ความเพียรพยายามขจัดความมัวเมาไม่ให้ครอบงำจิตใจ ไม่หมกมุ่นกับความสำราญจนทำให้เสียงาน

๗) ความไม่โกรธ (อักโกธะ) คือ มีจิตใจมั่นคงสุขุม เยือกเย็น อดกลั้นความไม่พอใจไว้ได้

๘) ความไม่เบียดเบียน (อวิหิงสา) คือ ความไม่กดขี่ข่มเหงผู้อื่นไม่หลงอำนาจ

๙) ความทดทน (ขันติ) คือ ความสามารถทนต่องานหนักได้ สามารถเผชิญต่อความลำบากได้อย่างเข้มแข็ง ไม่ย่อท้อ

๑๐) ความไม่คลาดธรรม (อวิโรธนะ) คือ ความตั้งมั่นในธรรม ประพฤติตนอยู่ในความดีงาม เคารพนับถือและปฏิบัติตาม

การนำหลักพุทธธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของ กรุงเทพมหานคร

หลักพุทธธรรมทางพุทธศาสนามีมากมาย เราสามารถนำหลักพุทธธรรม หิริโอตัปปะ คือ ความละอายต่อบาป และพรหมวิหาร ๔ คือ มีเมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขามาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาและการดำเนินชีวิตทั้งการ ครองตน ครองคน ครองงานซึ่งใช้ได้ทุกองค์กรทุกระดับไม่ว่าจะเป็นสถาบันครอบครัว ชุมชน หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรต่างๆ[๒๒] ในฐานะชาวพุทธเราสามารถนำหลักพุทธธรรมมาปรับใช้ได้ทุกขั้นตอน หรือหากจะคิดให้ดีแล้วที่เราประพฤติปฏิบัติอยู่ล้วนมีคำตอบอยู่ในหลักพุทธธรรมทั้งสิ้น เพราะหลักพุทธธรรมเหมือนเป็นหลักปรัชญาในการดำเนินชีวิตทุกขั้นตอนที่มีผู้รู้ คือ พระพุทธเจ้า ท่านตรัสรู้ (รู้แจ้ง เห็นจริง) หลักพุทธธรรมทางพุทธศาสนานำมาพัฒนาภาวะผู้นำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกรุงเทพมหานครได้ทั้งสิ้น เพราะการทำงานกับการดำเนินชีวิตทั่วๆ ไปก็ไม่ต่างกัน ทำงานต้องมีจุดมุ่งหมายให้มีความก้าวหน้า ประสบผลสำเร็จ ชีวิตก็เช่นเดียวกันต้องมีจุดมุ่งหมายให้ครอบครัวเป็นปึกแผ่น ประสบผลสำเร็จในสิ่งที่มีที่เป็น[๒๓] ผู้นำสามารถนำหลักพุทธธรรมที่สามารถนำมาปรับใช้ในการทำงานได้อย่างแท้จริง บรรจุไว้ในหลักสูตรการอบรมผู้บริหารกรุงเทพมหานคร ทุกหลักสูตร เช่น อิทธิบาท ๔, พรหมวิหาร ๔, สังคหวัตถุ ๔

---

[๒๒]สัมภาษณ์ ดร.รัตนา บรรณาธรรม, นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ (หัวหน้ากลุ่มวิจัยและพัฒนาทางสาธารณสุข), ๒๗ ตุลาคม ๒๕๕๙.

[๒๓]สัมภาษณ์ นางสาวอุบลวรรณ บูรณศิรินทร์, ผู้ตรวจราชการสูง, ๗ กันยายน ๒๕๕๙.

เป็นต้น[๒๔] ซึ่งใช้ได้ทุกองค์กรทุกระดับไม่ว่าจะเป็นสถาบันครอบครัว ชุมชน หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน[๒๕]

การปฏิบัติหลักพุทธธรรมควรใช้ทั้งการอบรม การฟัง ไปพร้อมๆ กัน เพื่อลดละความเป็นส่วนตัวของตน และหากเราลดความเห็นแก่ตนได้มากเท่าไหร่ก็จะยิ่งทำให้ใจเรามีความรัก และเข้าใจผู้อื่นมากขึ้น สามารถทำงานเพื่อส่วนรวมได้ดีขึ้น[๒๖] หลักพุทธธรรมทางศาสนาจริงๆ แล้วเราทุกคนก็ยึดถือและปฏิบัติในชีวิตประจำวันมาโดยตลอด แม้เราไม่ทราบว่าสิ่งเหล่านั้นมันคืออะไร แต่เรามาทำงานตรงเวลา เราก็ถือว่าเราไม่โกงเวลา หากเราเจองานที่ยากลำบาก เราก็ต้องอดทน ขันติก็เกิดแล้ว เราไม่โกงกิน แสดงว่าเรามีความเกรงกลัวต่อบาป นั่น คือ หิริโอตัปปะ สิ่งใดที่ดีเราควรรักษาไว้ สิ่งใดที่ไม่ดีเราก็นำมาวิเคราะห์หาสาเหตุแล้วนำไปปรับปรุงให้ถึงต้นตอของปัญหา ซึ่งก็คือ หลัก อิทธิบาท ๔ สิ่งเหล่านี้แหละคือหลักพุทธธรรม[๒๗] ทั้งในเรื่องการครองตน การครองคน การครองงาน[๒๘]

ผู้นำควรมีหลักธรรมที่เป็นคุณสมบัติหรือข้อปฏิบัติ ได้แก่ ทศพิธราชธรรมคือธรรมของผู้ปกครอง ในการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีการเปลี่ยนแปลงทางสังคมนั้น ผู้นำต้องตั้งมั่นในธรรมและปฏิบัติความดีโดยยึดหลักสังคหวัตถุ ๔ ซึ่งเป็นหลักธรรมที่เป็นเครื่องช่วยในการวางนโยบายบริหารบ้านเมืองให้ดำเนินไปด้วยดี และหลักอิทธิบาท ๔ ซึ่งเป็นหลักธรรมซึ่งนำไปสู่ผลสำเร็จในการทำงาน รวมทั้งควรมีคุณธรรมและจริยธรรม คือ มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความยุติธรรม ทำงานด้วยความตั้งใจดีและใช้หลักวิชาการในทางที่ถูก[๒๙] การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมทางพุทธศาสนา มีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะเป็นการควบคุมให้ผู้นำอยู่ภายใต้หลักคุณธรรม และจริยธรรม กล่าวคือ เป็นการกระทำการต่างๆโดยอาศัยคุณงามความดี เป็นทางในการทำกิจกรรมต่างๆที่มีผลกระทบต่อบุคลากรภายในหน่วยงาน รวมทั้งประชาชนผู้รับบริการด้วย และการกระทำเหล่านั้นจะต้องปราศจาก อคติ ๔ ทั้งปวง และถึงแม้ว่าการกระทำเหล่านั้นจะมีผลกระทบในทางลบก็ถือว่าเป็นการกระทำที่ถูกต้องแล้ว[๓๐] ควรทำอย่างจริงจัง ต่อเนื่อง เป็นรูปธรรม ซึ่งหากผู้นำหรือผู้บริหารท้องถิ่นนำหลักพุทธธรรมมาใช้ในการพัฒนาตน พัฒนาคน พัฒนางาน อย่างจริงจัง เราก็จะได้ผู้บริหารที่มีคุณธรรม มีทีมงานที่ดี ผลงานดี ไม่มีหรือมีการทุจริต คอรัปชั่น เล็กน้อย เป็นต้น[๓๑]

ผู้บริหารต้องเป็นคนดี มีความซื่อสัตย์ มีความตั้งใจในการบริหารงานเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนในกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้นำจะต้องมีคุณธรรม และนำหลักพุทธธรรม ที่ช่วยคุ้มครองบุคคลให้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ได้แก่ หิริ ความละอายในตนเอง โอตตัปปะ คือ มีความเกรงกลัว

---

[๒๔]สัมภาษณ์ นางสาวกาญจนา ชุติชูเดช, ผู้อำนวยการส่วนแผนงานและส่งเสริมความรู้, ๓๑ สิงหาคม ๒๕๕๙.

[๒๕]สัมภาษณ์ นางสาวขนิษฐา ภานุโสภิษฐ์, ผู้อำนวยการส่วนพัฒนาการบริหาร, ๓๑ สิงหาคม ๒๕๕๙.

[๒๖]สัมภาษณ์ นายธนูชัย หุ่นนิวัฒน์, ผู้อำนวยการสำนักงานกฎหมายและคดี, ๒๐ กันยายน ๒๕๕๙.

[๒๗]สัมภาษณ์ นายจรูญ มีธนาถาวร, ผู้อำนวยการสำนักการศึกษา, ๒๗ กันยายน ๒๕๕๙.

[๒๘]สัมภาษณ์ นางเพ็ญจันทร์ เจียมกรกต, เลขานุการสภากรุงเทพมหานคร, ๒๓ กันยายน ๒๕๕๙.

[๒๙]สัมภาษณ์ พลโทโชติภณ จันทร์อยู่, ประธานคณะกรรมการกิจการสภากรุงเทพมหานคร, ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙.

[๓๐]สัมภาษณ์ นายสมชัย ไตรพิทยากุล, ผู้อำนวยการเขตพระนคร, ๒ กันยายน ๒๕๕๙.

[๓๑]สัมภาษณ์ นางสาวสุวรรณนี ภู่สุวรรณ์, ผู้ช่วยผู้อำนวยการเขตปทุมวัน, ๑๒ กันยายน ๒๕๕๙.

ต่อทุกข์ ความเสื่อมลงจนไม่คิดกระทำความชั่ว[๓๒] ควรใช้พรหมวิหาร ๔ คือ เมตตา ความรักความปรารถนาดีต่อผู้อื่น, กรุณา อยากให้ผู้อื่นพ้นจากทุกข์, มุทิตา ยินดีในความสุขของผู้อื่น, อุเบกขา ความมีใจเป็นกลาง ไม่ลำเอียง ความเที่ยงธรรม[๓๓] ซึ่งการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำนั้นนับเป็นสิ่งที่ดีงาม มนุษย์ที่เกิดมาในโลกนี้ก็ย่อมมีศาสนาของตนเป็นที่ยึดถือหรือยึดเหนี่ยวจิตใจ ดังเช่น ประเทศไทยเรานั้นประชากรส่วนใหญ่ ๙๐% นับถือศาสนาพุทธเป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจ ทุกๆ ศาสนาล้วนแต่สั่งสอนให้บุคคลเป็นคนดี ทำในสิ่งที่ดีงาม ละเว้นจากการทำชั่วต่างๆ ฉะนั้นผู้นำไม่ว่าจะเป็นผู้นำทางภาครัฐ หรือภาคเอกชนจะต้องยึดหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนา[๓๔] การปกครองที่เรียกว่า เบญจศีล – เบญจธรรม เปรียบเสมือนบ่อเกิดแห่งสันติภาพ คือ ความสงบภายใน ความสงบเป็นภาวะจิตใจที่เป็นอิสระ ความสงบภายในก่อให้เกิดความสงบภายนอกซึ่งจะทำให้สามารถอยู่ร่วมกันอย่างกลมเกลียวร่วมกับบุคคลอื่นได้ ผู้บริหารต้องมีความพร้อมทางด้านจิตใจ ไม่เพียงแต่มีอำนาจในหน้าที่การงานเท่านั้น ยังมีบารมีด้วยคุณธรรม จริยธรรมที่ผู้ตามเห็นแล้วเกิดความภาคภูมิใจ[๓๕]

การนำหลักธรรมทางพุทธศาสนามาประยุกต์เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำในทุกเรื่องของการบริหาร ไม่ว่าจะเป็นการกำหนดนโยบาย การวางแผนและการปฏิบัติงาน การแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน เช่น หลักพรหมวิหาร ๔ ผู้บริหารต้องมีความเมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา และต้องมีความเที่ยงธรรมตามหลักธรรม อคติ ๔ ในส่วนการปฏิบัติงานต้องอาศัย หลักธรรมอิทธิบาท ๔ เพื่อให้เกิดความสำเร็จ โดยมี ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา[๓๖] การนำหลักพุทธธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรใช้ หิริโอตัปปะ เป็นแนวทาง ซึ่งประกอบด้วย ๑) หิริ คือ ความละอายต่อบาป ต่อการทำชั่ว ต่อการทุจริต หิริ ทำให้สังคมอยู่ด้วยความสงบสุข ๒) โอตัปปะ คือ ความเกรงกลัวต่อผลของความชั่ว ต่อผลของการทุจริต โอตัปปะ ทำให้เกิดความร่มเย็นเป็นสุข เกิดสันติภาพ กรุงเทพมหานครตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาข้าราชการระดับนักบริหารให้เป็นบุคคลที่มีความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณของข้าราชการ เพื่อประสิทธิภาพ และความสำเร็จในการบริหารงานตามตำแหน่งหน้าที่และภารกิจที่ต้องรับผิดชอบ จึงกำหนดให้มีโครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารมหานครระดับต้นระดับกลางและระดับสูงซึ่งการฝึกอบรมหลักสูตรดังกล่าวมีการบรรยายให้ความรู้ในหัวข้อ “การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม” โดยพระวิทยากรจากมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อนำมาปรับใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการปฏิบัติงาน[๓๗] ควรบูรณาการหลักพุทธธรรมที่มีอยู่เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารกรุงเทพมหานคร เพราะเพียงความโลภ ความหลง

---

[๓๒]สัมภาษณ์ นายเชาวฤทธิ์ ทรงนวรัตน์, ผู้อำนวยการเขตจตุจักร, ๗ กันยายน ๒๕๕๙.

[๓๓]สัมภาษณ์ นายสุวิทย์ รัศมิแพทย์, ผู้อำนวยการเขตหนองจอก, ๙ กันยายน ๒๕๕๙.

[๓๔]สัมภาษณ์ นายณรงค์ การุณยธร, ผู้อำนวยการเขตบางกอกน้อย, ๕ กันยายน ๒๕๕๙.

[๓๕]สัมภาษณ์ นายจตุรงค์ ผ่องลำเจียก, ผู้อำนวยการเขตบางขุนเทียน, ๑๙ กันยายน ๒๕๕๙.

[๓๖]สัมภาษณ์ นายภักดี กล่อมคอน, ผู้อำนวยการกองนโยบายและวางแผน, ๒๘ กันยายน ๒๕๕๙.

[๓๗]สัมภาษณ์ นายธีรพันธ์ อธิรัฐธนาภรณ์, รองผู้อำนวยการสำนักเทศกิจ, ๑๓ ตุลาคม ๒๕๕๙.

ในอัตตาของผู้นำแล้ว จะนำหลักพุทธธรรมด้านเดียวคงไม่ได้ โดยเฉพะเห็นว่า เรื่องแรกหลักโลกบาลธรรมควรนำมาใช้เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร กรุงเทพมหานคร[๓๘]

การนำหลักพุทธศาสนาซึ่งมีหลักธรรมหลายข้อมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำหรือผู้บริหารเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลในการทำงาน และการบริหาร เช่น หลักสังคหวัตถุ ๔ ซึ่งเป็นหลักธรรมที่เป็นเครื่องช่วยในการวางนโยบายบริหารบ้านเมืองให้ดำเนินไปด้วยดี และหลักอิทธิบาท ๔ ซึ่งเป็นหลักธรรมซึ่งนำไปสู้ผลสำเร็จในการทำงาน รวมทั้งควรมีคุณธรรมและจริยธรรม คือ มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความยุติธรรม ทำงานด้วยความตั้งใจดี และใช้หลักวิชาการในทางที่ถูก[๓๙] การนำหลักพุทธธรรมทางพุทธศาสนา มาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรส่วนท้องถิ่น ควรใช้หลักความโปร่งใส มีจริยธรรมมีคุณธรรม และ อปริหานิยธรรม ๗ ได้แก่ ๑) หมั่นประชุมกันเนื่องนิตย์ ๒) ประชุมพร้อมกัน เลิกพร้อมกัน ๓) ไม่บัญญัติสิ่งที่ไม่บัญญัติ ไม่ล้มล้างสิ่งที่บัญญัติไว้ ๔) เคารพนับถือและให้ความสำคัญต่อคำพูดของผู้ใหญ่ ๕) ไม่ข่มเหง หรือฉุดฆ่าขืนใจเพศสตรี ๖) เคารพสักการะเจดีย์ ๗) ถวายการปกป้อง คุ้มครอง รักษา บรรพชิตทั้งหลายโดยชอบธรรม[๔๐] ในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรส่วนท้องถิ่น ผู้นำหรือผู้บริหารควรนำหลักพุทธธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพประสิทธิผล บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ หรือนโยบายที่ได้วางเอาไว้ได้ หลักพุทธธรรมที่ควรนำมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนานั้นควรเป็นหลักสังคหวัตถุ ๔ คือ ๑) ทาน คือ การให้ การเสียสละช่วยเหลือแบ่งปัน ๒) ปิยะวาจา คือ การพูด การแสดงออกด้วยความจริงใจ ๓) อัตถจริยา คือ การประโยชน์ให้โดยไม่หวังผลตอบแทน ๔) สมานัตตตา คือ การวางตัวอย่างเหมาะสม ถูกกาลเทศะ[๔๑]

โดยสรุปจากการสัมภาษณ์ของผู้ทรงคุณวุฒิในประเด็นด้านการนำหลักพุทธธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในกรุงเทพมหานคร นั้นเราสามารถนำหลักพุทธธรรมพรหมวิหาร ๔ ประกอบด้วย มีเมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา, หลักสังคหวัตถุ ๔ ประกอบด้วย ทาน ปิยวาจา อัตถจิรยา และ สมานัตตา, หลักธรรมอิทธิบาล ๔ ประกอบด้วย ฉันทะวิริยะ จิตตะ และ วิมังสา ซึ่งหลักพุทธธรรมดังกล่าวผู้นำหรือผู้บริหารสามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาองค์กรต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ และภาคเอกชน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ หรือนโยบายที่ได้วางเอาไว้ได้

หลักพุทธธรรมที่นำมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร ในการพัฒนาตน

หลักพุทธธรรมทางพุทธศาสนามีมากมาย เราสามารถนำหลักพุทธธรรม หิริโอตัปปะ คือ ความละอายและเกรงกลัวต่อบาป และหลักพรหมวิหาร ๔ คือ มีเมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาและการดำเนินชีวิตทั้งการ ครองตน ครองคน ครองงานซึ่งใช้ได้ทุกองค์กร

---

[๓๘]สัมภาษณ์ ดร.ภาส ภาสสัทธา, สมาชิกสภากรุงเทพมหานคร, ๑๕ กันยายน ๒๕๕๙.

[๓๙]สัมภาษณ์ ดร.สุรชัย แก้วคูณ, อาจารย์บรรยายพิเศษ, ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

[๔๐]สัมภาษณ์ ดร.เสนอ อัศวมันตา, อาจารย์บรรยายพิเศษ, ๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

[๔๑]สัมภาษณ์ ดร.กฤษฎา ให้วัฒนานุกูล, อาจารย์บรรยายพิเศษ, ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

ทุกระดับไม่ว่าจะเป็นสถาบันครอบครัว ชุมชน หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรต่างๆ[๔๒] หลักพุทธธรรมสำหรับพัฒนาตน โดยเฉพาะผู้เป็นผู้นำขององค์กร คือ นอกจากเป็นผู้ยึดถือ ศีล ๕ แล้ว ต้องมีหิริโอตัปปะ มีอิทธิบาท ๔ ส่วนหลักธรรมอื่นๆก็เหมือนกับที่เคยมีผู้กล่าวไว้แล้ว คือ “หยิบหลักธรรมตรงไหนก็นำมาใช้กับตัวตนได้ทั้งนั้น” ซึ่งผู้เขียนคิดว่า สำคัญว่าเราทราบไหมว่าพระพุทธเจ้าสอนอะไร หรือจะศึกษาธรรมเมื่อเรามีปัญหาชีวิตเท่านั้น เหรียญมีสองด้านเปรียบเหมือน ขาว- ดำ ความถูกต้องความไม่ถูกต้อง ซึ่งมีบรรทัดฐานของมันตามธรรมชาติ[๔๓]

หลักธรรมที่เหมาะสมสำหรับผู้บริหารสามารถนำมาในการพัฒนาตน เช่น พรหมวิหาร ๔[๔๔] เราแบ่งการพัฒนา ผู้นำ หรือ ผู้บริหาร ออกเป็น ๓ ระดับ คือ ผู้บริหารระดับต้น ผู้บริหารระดับกลาง และ ผู้บริหารระดับสูง ซึ่งทั้ง ๓ ระดับนี้จะมีแนวคิดเรื่องภาวะผู้นำอยู่ในนั้นเป็น ๑ หมวดวิชา พัฒนาเกี่ยวกับชีวิต และจริยธรรม อีก ๑ หมวดวิชา พร้อมกันนั้นก็มีการพัฒนาบุคลิกภาพ อีก ๑ หมวดวิชา ทั้ง ๓ หมวดวิชานี้มีความคาดหวังว่าจะหล่อหลวมความคิดพฤติกรรม แต่ก็จะมีหมวดที่ส่งเสริมองค์ความรู้ของเขาในการบริหาร เช่น การวางแผน เรื่องการบริหารกรุงเทพมหานคร และหมวดประสบการณ์ในการบริหาร[๔๕] ควรฝึกตนในโอวาทปฏิโมกข์ คือ ขันติ การไม่ทำบาปทั้งสิ้น การมีกุศลให้ถึงพร้อม การทำจิตของตนให้ผ่องใส การไม่กล่าวร้าย การไม่ทำร้าย ความสำรวมในพระปฏิโมกข์ ความเป็นผู้รู้ประมาณในอาหาร ที่นอน ที่นั่งอันสงัด การประกอบความเพียรในอธิจิต[๔๖] ต้องมีความรู้กว้างตามหลัก (วิชชาจรณสัมปันโน) คือ หาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อให้ก้าวทันต่อโลกเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และเวลาทำงานควรยึดหลัก อิทธิบาท ๔ คือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา ฉันทะ คือ ความพอใจรักใครในงานที่ทำ ถ้าหากเราขาดสิ่งนี้งานที่เราทำก็จะไม่เกิดความสุข มีแต่ความเบื่อหน่าย คล้ายๆ กับว่าเราถูกบังคับให้ทำงานนั้น, วิริยะ คือ ความเพียรในการทำงาน เมื่อเกิดความรักในการทำงานต้องทำงานนั้นๆให้สำเร็จ งานก็ต้องเดินหน้า เดินหน้าอย่างสม่ำเสมอผลของงานก็จะเพิ่มมากขึ้น, จิตตะ คือ ความเอาใจใส่ในการทำงาน หากงานที่เราทำอยู่นั้นไม่มีความละเอียดรอบคอบ ขาดความใส่ใจในงาน งานอาจจะสำเร็จแต่ไม่เต็มร้อย, วิมังสา คือ การไตร่ตรอง ให้ความรู้ที่ทีการตรวจสอบหาเหตุผล มีการางแผน ประเมิน คิดค้น แก้ไขในปัญหาที่เกิด[๔๗]

หลักสำคัญในการครองตนจะเป็นหลักในการพัฒนาตน ได้แก่ มีความมั่นคงในเป้าหมายที่ถูกต้อง มีความขยัน ไม่ประมาท มีความละอาย และเกรงกลัวต่อบาป[๔๘] เป็นผู้มีสติ รอบคอบ ตั้งอยู่ในความไม่ประมาทยึดมั่นในหลักการที่ถูกต้อง ควรตั้งอยู่ในหลักสัปปุริสธรรม ๗ คือ รู้เหตุ รู้ผล รู้ตน รู้ประมาณ รู้กาลเทศะ รู้บุคคล รู้ชุมชน ตลอดจนยึดมั่นในเบญจศีลและเบญจธรรม และสามารถเป็น

---

[๔๒]สัมภาษณ์ ดร.รัตนา บรรณาธรรม, นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ (หัวหน้ากลุ่มวิจัยและพัฒนาทางสาธารณสุข), ๒๗ ตุลาคม ๒๕๕๙.

[๔๓]สัมภาษณ์ นางสาวอุบลวรรณ บูรณศิรินทร์, ผู้ตรวจราชการสูง, ๗ กันยายน ๒๕๕๙.

[๔๔]สัมภาษณ์ นางสาวกาญจนา ชุติชูเดช, ผู้อำนวยการส่วนแผนงานและส่งเสริมความรู้, ๓๑ สิงหาคม ๒๕๕๙.

[๔๕]สัมภาษณ์ นางสาวขนิษฐา ภานุโสภิษฐ์, ผู้อำนวยการส่วนพัฒนาการบริหาร, ๓๑ สิงหาคม ๒๕๕๙.

[๔๖]สัมภาษณ์ นายธนูชัย หุ่นนิวัฒน์, ผู้อำนวยการสำนักงานกฎหมายและคดี, ๒๐ กันยายน ๒๕๕๙.

[๔๗]สัมภาษณ์ นายจรูญ มีธนาถาวร, ผู้อำนวยการสำนักการศึกษา, ๒๗ กันยายน ๒๕๕๙.

[๔๘]สัมภาษณ์ นางเพ็ญจันทร์ เจียมกรกต, เลขานุการสภากรุงเทพมหานคร, ๒๓ กันยายน ๒๕๕๙.

แบบอย่างที่ดีแก่ผู้พบเห็น[๔๙] ในการพัฒนาตนเป็นสิ่งสำคัญของผู้นำและเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชา เพราะฉะนั้นการพัฒนาตนควรพัฒนาอยู่เสมอ ซึ่งในโลกปัจจุบันสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้นำจะต้องปรับกระบวนทัศน์หรือทัศนะคติต่างๆ ตามสถานการณ์ที่ไม่คงที่ การพัฒนาตนจึงมีความสำคัญเป็นลำดับแรก และมีความสำคัญที่สุด ที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรราชการ หรือเอกชนก็ตาม[๕๐]

ผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดๆ มาจากฝ่ายการเมืองทั้งนั้น ดังนั้นการที่จะนำหลักพุทธธรรม มาใช้ในการพัฒนาตนเอง เป็นความชอบส่วนบุคคล และต้องขึ้นกับกลุ่มองค์กรที่สังกัด ถ้าตัวผู้บริหารไม่มีหลักพุทธธรรม การจะนำมาใช้ในการพัฒนาตนคงไม่เกิดขึ้น เว้นแต่ใช้กฎหมาย กติกาทางสังคมมากรอบในการกำกับตรวจสอบ เพื่อให้ปฏิบัติตามหลักพุทธธรรม[๕๑] หลักคำสอนของพระพุทธศาสนาเป็นหลักสัจธรรม เป็นสิ่งที่เป็นความจริงตามธรรมชาติ เช่น มีเกิด ก็มีดับไป ทำดีได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว การใช้ชีวิตอย่างมีความสุขเริ่มต้นที่มีศีล ๕ ประพฤติปฏิบัติในการใช้ชีวิตประจำวัน อย่างสมดุลกันทุกด้านจึงจะพบกับความสุขอย่างแท้จริง[๕๒] ใช้หลักทศพิธราชธรรม ๑) ทาน การให้ ๒) ศีล รักษากายวาจา ๓) บริจาค ความเสียสละ ๔) อาชวะ ความซื่อตรง ๕) มัททวะ ความอ่อนโยน ๖) กายะ การข่มกิเลส ๗) อักโกธะ ความไม่โกรธ ๘) อวิหิงสา การไม่เบียดเบียน ๙) ขันติ ความอดทน ๑๐) อวิโรธนะ ความไม่คลาดจากธรรม[๕๓] ในการพัฒนาตน ผู้นำควรจะนำหลักธรรมพรหมวิหาร ๔ มาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาตน ซึ่งพรหมวิหาร ๔ นั้น ประกอบไปด้วย ด้านเมตตา ด้านกรุณา ด้านมุทิตา และด้านอุเบกขา ซึ่งหลักพุทธธรรมดังกล่าวนั้นมีครบทุกอย่างที่ผู้นำควรจะนำไปใช้เพื่อพัฒนาตน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาในหน่วยงานหรือองค์กร[๕๔]

ความประพฤติ และการปฏิบัติงาน ต้องพึ่งตนเอง ขยันหมั่นเพียร และมีความรับผิดชอบ มีความวิริยะ อุสาหะในงานที่รับผิดชอบ มีความตั้งใจที่จะทำงานให้ได้รับความสำเร็จ มีความอดทนไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรค มีความรับผิดชอบต่อตนเอง ครอบครัว และผู้อื่น ต้องรู้จักประหยัดและอดทน รักษาระเบียบวินัย จงรักภักดี ต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ต้องทำให้ตนเองปฏิบัติ หรือดำเนินชีวิตไปในทางที่ถูกต้อง รู้จักตนเอง ควบคุมตนเอง[๕๕] ควรมีหลักธรรมในการพัฒนาตน ดังนี้ หลักพรหมวิหาร ๔ มีความเมตตาปราณีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ช่วยเหลือสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความรู้ ความก้าวหน้าในอาชีพ และประชาชนให้มีความสุขในชีวิตประจำวัน, หลักสังคหวัตถุ ๔ เพื่อวางนโยบาย แก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน โดยพัฒนาให้เป็นผู้มีความฉลาดในการพิจารณาปัญหาที่เกิดขึ้น มีความสามารถในการเลือกคนที่เหมาะสมกับงาน และเป็นผู้ที่รู้จักการใช้คำพูดที่เหมาะสมในแต่ละสถานการณ์, หลักไตรสิกขา เป็นผู้มีศีลอย่างน้อยต้องมีศีล ๕ ในการดำเนิน

---

[๔๙]สัมภาษณ์ พลโทโชติภณ จันทร์อยู่, ประธานคณะกรรมการกิจการสภากรุงเทพมหานคร, เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙

[๕๐]สัมภาษณ์ นายสมชัย ไตรพิทยากุล, ผู้อำนวยการเขตพระนคร, ๒ กันยายน ๒๕๕๙.

[๕๑]สัมภาษณ์ นางสาวสุวรรณนี ภู่สุวรรณ์, ผู้ช่วยผู้อำนวยการเขตปทุมวัน, ๑๒ กันยายน ๒๕๕๙.

[๕๒]สัมภาษณ์ นายเชาวฤทธิ์ ทรงนวรัตน์, ผู้อำนวยการเขตจตุจักร, ๗ กันยายน ๒๕๕๙.

[๕๓]สัมภาษณ์ นายสุวิทย์ รัศมิแพทย์, ผู้อำนวยการเขตหนองจอก, ๙ กันยายน ๒๕๕๙.

[๕๔]สัมภาษณ์ นายณรงค์ การุณยธร, ผู้อำนวยการเขตบางกอกน้อย, ๕ กันยายน ๒๕๕๙.

[๕๕]สัมภาษณ์ นายจตุรงค์ ผ่องลำเจียก, ผู้อำนวยการเขตบางขุนเทียน, ๑๙ กันยายน ๒๕๕๙.

ชีวิตและบริหาร มีสมาธิในการทำงาน เมื่อมีสมาธิ ปัญญาก็จะเกิดในการแก้ปัญหาทุกเรื่องไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือ คน[๕๖] หลักพุทธธรรมที่ควรนำมาประยุกต์ใช้เพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการพัฒนาตน ได้แก่ การครองตน ครองคน ครองงาน ซึ่งประกอบด้วย ๑) การครองตน ด้วยการพึ่งตนเอง ขยันหมั่นเพียร และมีวามรับผิดชอบ การประหยัดและอดออม การรักษาระเบียบวินัยและเคารพกฎหมายการปฏิบัติตามคุณธรรมของศาสนา การมีความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ๒) การครองคน ได้แก่ ความสามารถในการประสานสัมพันธ์ และสร้างความเข้าใจอันดีกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้มาติดต่องาน ความสามารถในการทำงานเป็นทีม สามารถจูงใจให้เกิดการยอมรับและให้ความช่วยเหลือ ให้บริการแก่ผู้มาติดต่องานด้วยความเสมอภาค แนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์ การเป็นผู้มีความเป็นธรรมทั้งต่อตนเองและผู้อื่น การเสริมสร้างความสามัคคีและร่วมกิจกรรมของหมู่คณะทั้งในและนอกหน่วยงาน ๓) การรองงาน ได้แก่ ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ความรู้ ความสามารถ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความคดริเริ่มสร้างสรรค์และปรับปรุงงาน ความพากเพียรในการทำงาน และมีผลงานเป็นที่น่าพอใจ การคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมและประชาชน[๕๗]

ในการพัฒนาตน หรือพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร กรุงเทพมหานคร ควรใช้ หลัก ศีล สมาธิ ปัญญา ถ้าผู้บริหารไม่ทุจริต มีความแน่วแน่แก้ไขปัญหา กรุงเทพมหานครอย่างเป็นระบบทั้งทางโลก และทางธรรม ใช้ความรู้ ความสามารถ ศักยภาพด้านการพัฒนาที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ผู้บริหารจะเป็นผู้นำเชิงประชาธิปไตยได้เป็นอย่างดี[๕๘] ต้องนำ หลักสังคหวัตถุ ๔ ซึ่งเป็นหลักธรรมที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจซึ่งกันและกันประสานใจทุกคนให้มีความสามัคคีกันมีความสุขในการทำงานให้สำเร็จไปได้ด้วยดี และหลักอิทธิบาท ๔ ซึ่งเป็นหลักธรรมซึ่งนำไปสู่ผลสำเร็จในการทำงาน รวมทั้งควรมีคุณธรรมและจริยธรรม คือ มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความยุติธรรม ทำงานด้วยความตั้งใจดี และใช้หลักวิชาการในทางที่ถูก[๕๙] ในการพัฒนาตน ผู้นำหรือผู้บริหาร ควรนำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของตน โดยผู้นำ หรือผู้บริหารจะต้องสติสัมปชัญญะ (ปัญญา) มีหิริโอตัปปะ (ละอายความชั่ว) มีขันติโสรัจจะ (ความอดทนอดกลั้น) และมีสัปปุริสธรรม ๗ คือ รู้เหตุ รู้ผล รู้ตน รู้ประมาณ รู้กาลเทศะ รู้บุคคล รู้ชุมชน ตลอดจนยึดมั่นในเบญจศีลและเบญจธรรม และสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้พบเห็น[๖๐] ในการพัฒนาตน ผู้นำหรือผู้บริหาร ต้องนำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของตน ในส่วนตนผู้นำจะต้องมีการพัฒนาตนเองก่อนในหลายๆเรื่อง เช่น ด้านบุคลิกภาพ สภาพร่างกาย สภาพจิตใจ ความรู้ ความสามารถ สิ่งเหล่านี้ภาวะผู้นำต้องมี จึงจะสามารถบริหารงานได้ ผู้นำ หรือผู้บริหารที่ดี ควรยึดหลักพุทธธรรมพรหมวิหาร ๔ มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน ประกอบด้วย ๑) เมตตา คือ ให้ความรักใคร่ต่อเพื่อนร่วมงานในองค์กร ๒) กรุณา คือ ให้ความช่วยเหลือ เจือจุล ๓) มุทิตา คือ ให้ความยินดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อเขาประสบความสำเร็จ

---

[๕๖]สัมภาษณ์ นายภักดี กล่อมคอน, ผู้อำนวยการกองนโยบายและวางแผน, ๒๘ กันยายน ๒๕๕๙.

[๕๗]สัมภาษณ์ นายธีรพันธ์ อธิรัฐธนาภรณ์, รองผู้อำนวยการสำนักเทศกิจ, ๑๓ ตุลาคม ๒๕๕๙.

[๕๘]สัมภาษณ์ ดร.ภาส ภาสสัทธา, สมาชิกสภากรุงเทพมหานคร, ๑๕ กันยายน ๒๕๕๙.

[๕๙]สัมภาษณ์ ดร.สุรชัย แก้วคูณ, อาจารย์บรรยายพิเศษ, ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

[๖๐]สัมภาษณ์ ดร.เสนอ อัศวมันตา, อาจารย์บรรยายพิเศษ, ๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

ในหน้าที่การงาน ๔) อุเบกขา วางตัวเป็นกลาง ไม่ฝักใฝ่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ให้ความเป็นธรรมอย่างเสมอภาค[๖๑]

โดยสรุปจากการสัมภาษณ์ของผู้ทรงคุณวุฒิในประเด็นด้านการนำหลักพุทธธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในกรุงเทพมหานคร พบว่าผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่าต้องนำหลักพุทธธรรม**พรหมวิหาร ๔** ประกอบด้วย มีเมตตา คือ ความรักใคร่ปรารถนาดี มีไมตรี ต้องการช่วยเหลือผู้อื่นให้มีความสุข , กรุณา คือ ความสงสาร อยากช่วยเหลือให้พ้นจากความทุกข์ , มุทิตา คือ ความพลอยยินดีให้เมื่อเห็นผู้ใต้บังคับบัญชามีความสุข และอุเบกขา คือ ความวางใจเป็นกลาง ไม่ยินดียินร้าย ปฏิบัติด้วยความเที่ยงธรรม ,**หลักสังคหวัตถุ ๔** ประกอบด้วย ทาน คือ มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ ช่วยเหลือแบ่งปันให้ความรู้และคำแนะนำ , ปิยวาจา คือ การพูดด้วยถ้อยคำสุภาพอ่อนหวานน่าฟัง และการแสดงออกด้วยการจริงใจ , อัตถจิริยา คือ ทำประโยชน์ทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวด้วยความเต็มใจไม่หวังผลตอบแทน และ สมานัตตา คือ การวางตัวเหมาะสมถูกกาลเทศะ, **หลักอิทธิบาล ๔** ประกอบด้วย ฉันทะ คือ ความพอใจ ต้องการที่จะทำ ใฝ่ใจรักและทำสิ่งนั้นอยู่เสมอ , วิริยะ คือ ความเพียรขยันหมั่นประกอบสิ่งนั้นด้วยความพยายาม เข้มแข็ง อดทน ไม่ย่อท้อ , จิตตะ คือ ความคิดตั้งใจรับรู้ในสิ่งที่ทำ และทำสิ่งนั้นด้วยความคิด และ วิมังสา คือ ความไตร่ตรองหรือทดลองหมั่นใช้ปัญญาพิจารณาหาเหตุผล ซึ่งหลักพุทธธรรมดังกล่าวผู้นำหรือผู้บริหารสามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาองค์กรต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ และภาคเอกชน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ หรือนโยบายที่ได้วางเอาไว้ได้

หลักพุทธธรรมที่นำมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร ในการพัฒนาคน

หลักธรรมที่นำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาของผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร โดยใช้หลักธรรมสังคหวัตถุ ๔ ในการบริหารคน เพื่อให้รู้จักการแบ่งปันเพื่อนร่วมงาน การพูดจาด้วยถ้อยคำอันไพเราะอ่อนหวาน การรู้จักความเหมาะสมในการประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ดีและมีประโยชน์ และให้เป็นการรู้จักในการวางตนให้มีความเหมาะสม นอกจากนี้ยังมีการพัฒนาคนในด้านธรรมะที่จะเป็นเครื่องก้าวหน้า ๗ ประการ ตามพุทธองค์ตรัสไว้ว่าต้องมีความขยันหมั่นเพียรในการปฏิบัติหน้าที่ มีความเฉลียวฉลาดในการแก้ไขปัญหา ให้มีสติสาธิ และปัญญา มีความซื่อสัตย์ สุจริต ไม่ประมาทในการทำงาน[๖๒] ในฐานะที่เราเป็นผู้นำองค์กรและต้องการองค์ที่เราเป็นผู้บริหารประสบผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์ที่เรากำหนด เราก็ต้องสร้างคนพัฒนาจะครองใจคนได้ผู้บริหารต้องมีพรหมวิหาร ๔ (เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา) ทำอย่างไรจึงจะให้คนในองค์กรพร้อมใจพัฒนาตนเองเพื่อให้องค์กรบรรลุจุดมุ่งหมาย[๖๓] ควรยึดหลัก ฆราวาสธรรม ๔ มาใช้พัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน อันจะส่งผลให้

---

[๖๑]สัมภาษณ์ ดร.กฤษฎา ให้วัฒนานุกูล, อาจารย์บรรยายพิเศษ, ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

[๖๒]สัมภาษณ์ ดร.รัตนา บรรณาธรรม, นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ (หัวหน้ากลุ่มวิจัยและพัฒนาทางสาธารณสุข), ๒๗ ตุลาคม ๒๕๕๙.

[๖๓]สัมภาษณ์ นางสาวอุบลวรรณ บูรณศิรินทร์, ผู้ตรวจราชการสูง, ๗ กันยายน ๒๕๕๙.

บุคลากรมีขวัญกำลังใจเกิดคุณภาพ ในการปฏิบัติงาน[๖๔] ในการพัฒนาคน ผู้นำในแต่ละหมวดวิชา เช่น หมวดพฤติกรรมและความคิดของนักบริหาร เราก็จะมุ่งพัฒนาคน ให้มีการเสียสละ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นส่วนตัวหรือเรื่องของงานในองค์กร ส่วนเรื่องคุณธรรม จริยธรรม เราก็จะเน้นการครองตนให้บริหารอารมณ์ตัวเองในการทำงานอย่างมีความสุข และเข้ากับผู้อื่นในการร่วมงานได้[๖๕]

หลักพุทธธรรมที่ควรนำมาประยุกต์เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร ต้องใช้หลักธรรม สังคหวัตถุ ๔ มาใช้ในการบริหารคน หรือพัฒนาคน ซึ่งหลักสังคหวัตถุ ๔ นั้นประกอบไปด้วย ทาน ด้านปิยวาจา ด้านอัตถจริยา และด้านสมมานัตตา ในการบริหารคนผู้นำจะต้องมีครบทั้ง ๔ ด้าน คือ ต้องมีการให้ การช่วยเหลือ ใช้วาจาที่สุภาพไพเราะ เมื่อช่วยเหลือเกื้อกูลแล้วย่อมไม่หวังผลตอบแทนตลอดทั้งปฏิบัติตัว วางตัวให้เหมาะสมถูกกาลเทศะ โดยไม่เลือกที่รักมักที่ชัง และโดยมีใจเมตตา กรุณาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา[๖๖] หากมองถึงการพัฒนาคนแล้วกัลยาณมิตร คือหลักธรรมต้นๆ ที่ทุกคนต้องนำมาใช้ในการทำงานร่วมกัน มีเพื่อนร่วมงานที่ดี คือ มีผู้แนะนำ สั่งสอน เป็นที่ปรึกษาสนับสนุนชี้ช่องทางในทางที่ดี โดยเฉพาะกรุงเทพมหานครซึ่งมี ๕๐ เขต และโรงเรียน ๔๓๗ โรง การติดต่อประสานงานต้องมีผู้ที่คอยประสานที่ดีไว้คอยประสานมิเช่นนั้นจะก่อให้เกิดความเสียหาย พรหมวิหาร ๔ เป็นอีกหนึ่งที่ผู้นำควรมีในการนำมาพัฒนาคน ผู้นำต้องมีเมตตา มีความปารถนาให้เขามีความสุข มีความกรุณา ช่วยเหลือเกื้อกูลเมื่อเดือดร้อน มีมุทิตา มีความยินดีเมื่อผู้อื่นมีความสุข พลอยยินดีเป็นกำลังใจให้เสมอ มีอุเบกขา คือวางใจเป็นกลาง ไม่เอนเอียงด้วยรักหรือชัง[๖๗] หลักการพัฒนาคนเพื่อนำองค์กรไปสู่เป้าหมาย ความเสียสละ โอบอ้อม อารี ทั้งในฐานะผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะได้รับผลตอบแทนกลับมาในรูปแบบความร่วมมือร่วมใจในการนำองค์กรไปสู่การพัฒนา[๖๘] ควรรู้จักและเข้าใจผู้อื่น การเป็นผู้เสียสละเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ พูดจาได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ และรับผิดชอบต่อคำพูดของตนเอง การแบ่งปันและมีน้ำใจ ตลอดจนการวางตนแบบเสมอต้นเสมอปลายจะสามารถเอาชนะใจของผู้อื่นและสร้างศรัทธาความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้น โดยยึด หลักสังคหวัตถุ ๔ ซึ่งเป็นหลักธรรมที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวในการปลูกไมตรีซึ่งกันและกัน[๖๙]

การพัฒนาคนก็มีส่วนสำคัญ รองลงมาจากการพัฒนาตนของผู้นำ คนมีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อน ภารกิจต่างๆของรัฐ ในการให้การบริการสาธารณะ เพราะฉะนั้นการพัฒนาคนจึงต้องมีการดำเนินการอยู่เสมอและต่อเนื่อง ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง ถึงแม้การให้บริการสาธารณะจะมิได้หวังผลกำไรก็ตาม ยังผลให้เกิดประโยชน์มหาชน การพัฒนาคนก็ต้องพัฒนาควบคู่กับการพัฒนาผู้นำ

---

[๖๔]สัมภาษณ์ นางสาวกาญจนา ชุติชูเดช, ผู้อำนวยการส่วนแผนงานและส่งเสริมความรู้, ๓๑ สิงหาคม ๒๕๕๙.

[๖๕]สัมภาษณ์ นางสาวขนิษฐา ภานุโสภิษฐ์, ผู้อำนวยการส่วนพัฒนาการบริหาร, ๓๑ สิงหาคม ๒๕๕๙.

[๖๖]สัมภาษณ์ นายธนูชัย หุ่นนิวัฒน์, ผู้อำนวยการสำนักงานกฎหมายและคดี, ๒๐ กันยายน ๒๕๕๙.

[๖๗]สัมภาษณ์ นายจรูญ มีธนาถาวร, ผู้อำนวยการสำนักการศึกษา, ๒๗ กันยายน ๒๕๕๙.

[๖๘]สัมภาษณ์ นางเพ็ญจันทร์ เจียมกรกต, เลขานุการสภากรุงเทพมหานคร, ๒๓ กันยายน ๒๕๕๙.

[๖๙]สัมภาษณ์ พลโทโชติภณ จันทร์อยู่, ประธานคณะกรรมการกิจการสภากรุงเทพมหานคร, ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙.

ด้วย[๗๐] ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งมีบทบาทสำคัญในการนำหลักพุทธธรรมมาใช้ในกาพัฒนาคน ทั้งในการกำหนดนโยบาย การกำหนดแนวทางปฏิบัติ การตรวจสอบ การกำกับ การควบคุม ทั้งผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งผู้รับบริการปัญหาอยู่ที่ตัวผู้บริหารมีความตระหนัก และนำหลักพุทธธรรมมาใช้กับตนเอง และคนอื่นแค่ไหน เพียงใด[๗๑] ในการบริหารองค์กร นั้น เราไม่สามารถทำงานคนเดียวได้ ย่อมต้องปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นอย่างมีคุณธรรม ซึ่งเป็นธรรมดาของมนุษย์ในการดำเนินชีวิต โดยเฉพาะผู้บริหารต้องมีคุณธรรม ยึดพุทธธรรมในการครองตน คือ เมตตา มีความรักใคร่ และปารถนาที่จะให้ผู้อื่นมีความสุข ,กรุณา ให้ความสงสารและคิดช่วยเหลือให้ผู้อื่นดับทุกข์, มุทิตา ให้ความสงสาร ช่วยเหลือให้ผู้อื่นดับทุกข์,อุเบกขา วางตนเป็นกลาง ปฏิบัติต่อผู้อื่นที่เกี่ยวข้องด้วยความยุติธรรม เสมอภาค ปราศจากความลำเอียง[๗๒] ควรใช้หลักธรรมอริยสัจ ๔ ทุกข์ สมุทัย นิโรธ มรรค โดยใช้ มรรค ๘ ความเห็นชอบ ดำริชอบ การพูดชอบ กระทำชอบ การเลี้ยงชีพชอบ ความเพียรชอบ ความระลึกชอบ การตั้งจิตชอบ[๗๓]

การพัฒนาคน ผู้นำเมื่อได้นำหลักพรหมวิหาร ๔ มาพัฒนาตนแล้ว ผู้นำต้องนำหลักพุทธธรรมสังคหวัตถุ ๔ มาใช้ในการบริหารคน หรือพัฒนาคน ซึ่งหลักสังคหวัตถุ ๔ นั้นประกอบไปด้วย ทาน ด้านปิยวาจา ด้านอัตถจริยา และด้านสมมานัตตา ในการบริหารคนผู้นำจะต้องมีครบทั้ง ๔ ด้าน คือ ต้องมีการให้ การช่วยเหลือ ใช้วาจาที่สุภาพไพเราะ เมื่อช่วยเหลือเกื้อกูลแล้วย่อมไม่หวังผลตอบแทนตลอดทั้งปฏิบัติตัว วางตัวให้เหมาะสมถูกกาลเทศะ[๗๔] มีความสามารถติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น สามารถจูงใจให้เกิดความยอมรับและให้ความร่วมมือ คือ สามารถสร้างและประสานความสัมพันธ์ ความเข้าใจอันดี กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้มาติดต่องาน ทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มสามารถจูงใจให้เกิดการยอมรับ ให้บริการแก่ผู้มาติดต่อด้วยความเสมอภาค มีความเป็นธรรมทั้งตนเองและผู้อื่นต้องสร้างมนุษย์สัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่มงาน เพื่อให้เกิดความยินดีเต็มใจทำงานอันจะนำไปสู่ความสำเร็จของงาน[๗๕] หลักธรรมที่นำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยใช้หลักธรรมสังคหวัตถุ ๔ ในการบริหารคน เพื่อให้รู้จักการแบ่งปันเพื่อนร่วมงาน การพูดจาด้วยถ้อยคำอันไพเราะอ่อนหวาน การรู้จักความเหมาะสมในการประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ดีและมีประโยชน์และให้เป็นการรู้จักในการวางตนให้มีความเหมาะสม นอกจากนี้ยังมีการพัฒนาคนในด้านธรรมะที่จะเป็นเครื่องก้าวหน้า ๗ ประการ ตามพุทธองค์ตรัสไว้ว่าต้องมีความขยันหมั่นเพียรในการปฏิบัติหน้าที่ มีความเฉลียวฉลาดในการแก้ไขปัญหา ให้มีสติสมาธิและปัญญา มีความซื่อสัตย์ สุจริต ไม่ประมาทในการทำงาน[๗๖] หลักพุธธรรมที่ควรนำมาประยุกต์ใช้เพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการพัฒนาคน ได้แก่ พรหมวิหาร ๔ ซึ่งประกอบด้วย เมตตา คือ ความปารถนาดีอยากให้ผู้อ่านมีความสุข, กรุณา คือ ความต้องการให้

---

[๗๐]สัมภาษณ์ นายสมชัย ไตรพิทยากุล, ผู้อำนวยการเขตพระนคร, ๒ กันยายน ๒๕๕๙.

[๗๑]สัมภาษณ์ นางสาวสุวรรณนี ภู่สุวรรณ์, ผู้ช่วยผู้อำนวยการเขตปทุมวัน, ๑๒ กันยายน ๒๕๕๙.

[๗๒]สัมภาษณ์ นายเชาวฤทธิ์ ทรงนวรัตน์, ผู้อำนวยการเขตจตุจักร, ๗ กันยายน ๒๕๕๙.

[๗๓]สัมภาษณ์ นายสุวิทย์ รัศมิแพทย์, ผู้อำนวยการเขตหนองจอก, ๙ กันยายน ๒๕๕๙.

[๗๔]สัมภาษณ์ นายณรงค์ การุณยธร, ผู้อำนวยการเขตบางกอกน้อย, ๕ กันยายน ๒๕๕๙.

[๗๕]สัมภาษณ์ นายจตุรงค์ ผ่องลำเจียก, ผู้อำนวยการเขตบางขุนเทียน, ๑๙ กันยายน ๒๕๕๙.

[๗๖]สัมภาษณ์ นายภักดี กล่อมคอน, ผู้อำนวยการกองนโยบายและวางแผน, ๒๘ กันยายน ๒๕๕๙.

ผู้อื่นพ้นจากความทุกข์, มุทิตา คือ ความยินดีเมื่อผู้อื่นมีความสุข, อุเบกขา คือ ความวางใจเป็นกลาง เที่ยงธรรม ไม่เอนเอียง[๗๗]

หลักพุทธธรรมที่จะนำมาใช้กับการพัฒนาคน ควรใช้หลากหลาย ไม่ว่า พรหมวิหาร ๔ หรือ ฆราวาสธรรม เพราะหลักพุทธธรรมดังกล่าว สามารถลดปัญหาความโลภ ความหลง ความเกรงกลัวต่ออำนาจที่ใช้โดยไม่ชอบในประการใดก็ตาม[๗๘] ต้องมีการนำหลักพุทธศาสนาซึ่งมีหลักธรรมหลายข้อมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำหรือผู้บริหารเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลในการทำงานและการบริหาร เช่น หลักสังคหวัตถุ ๔ ซึ่งเป็นหลักธรรมที่เป็นเครื่องช่วยในการวางนโยบายบริหารบ้านเมืองให้ดำเนินไปด้วยดี และหลักอิทธิบาท ๔ ซึ่งเป็นหลักธรรมซึ่งนำไปสู่ผลสำเร็จในการทำงาน รวมทั้งควรมีคุณธรรมและจริยธรรม คือ มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความยุติธรรม ทำงานด้วยความตั้งใจดี และใช้หลักวิชาการในทางที่ถูก[๗๙] ผู้นำหรือผู้บริหารในองค์กร ต้องใช้หลักพุทธธรรมพรหมวิหาร ๔ คือ ๑) เมตตา คือ ความปารถนาดีอยากให้ผู้อ่านมีความสุข ๒) กรุณา คือ ความต้องการให้ผู้อื่นพ้นจากความทุกข์ ๓) มุทิตา คือ ความยินดีเมื่อผู้อื่นมีความสุข ๔) อุเบกขา คือ ความวางใจเป็นกลางเที่ยงธรรม ไม่เอนเอียง และหลักพุทธธรรม สังคหวัตถุ ๔ คือ ๑) ทาน ๒) ด้านปิยวาจา ๓) ด้านอัตถจริยา และ ๔) ด้านสมมานัตตา ในการบริหารคน[๘๐] เมื่อได้นำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาตนเองแล้ว ผู้ หรือ ผู้บริหารจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องนำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาคนในองค์กร ในองค์กรหนึ่งๆมีเจ้าหน้าที่ หรือบุคลากรมากมาย ฉะนั้นผู้นำหรือ ผู้บริหารหากต้องการจะให้งานสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ หรือนโยบายที่วางเอาไว้ จะต้องนำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาคน คือ หลักพุทธธรรมสังคหวัตถุ ๔ ประกอบด้วย ๑) ทาน คือ การให้ การเสียสละ ช่วยเหลือแบ่งปัน ๒) ปิยะวาจา คือ การพูด การแสดงออกด้วยความจริงใจ ๓) อัตถจริยา คือ การประโยชน์ให้โดยไม่หวังผลตอบแทน ๔) สมานัตตตา คือ การวางตัวอย่างเหมาะสม ถูกกาลเทศะ[๘๑]

โดยสรุปจากการสัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิในประเด็นด้านหลักพุทธธรรมที่นำมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร **ในการพัฒนาตน** ในการพัฒนาตนนั้น ผู้นำต้องนำหลักพุทธธรรมพรหมวิหาร ๔ มาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาตน ซึ่งพรหมวิหาร ๔ นั้นประกอบไปด้วย ด้านเมตตา คือ ความรักใครปรารถนาดี มีไมตรี ต้องการช่วยเหลือผู้อื่นให้มีความสุข หรืออยากให้ผู้อื่นที่อยู่ภายใต้ปกครองมีความสุข และคิดทำประโยชน์แก่ผู้อื่นที่อยู่ใต้ปกครองทั่วหน้า ด้านกรุณา คือ ความสงสาร อยากช่วยเหลือให้พ้นจากความทุกข์ ใฝ่ใจในอันจะปลดเปลื้องบำบัดความทุกข์ยากของผู้ใต้บังคับบัญชาที่ได้รับความเดือดร้อน ด้านมุทิตา คือ ความพลอยยินดี ในเมื่อเห็นผู้ใต้บังคับบัญชามีความสุข ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน และด้านอุเบกขา คือ ความวางใจเป็นกลาง ไม่ยินดียินร้าย ปฏิบัติด้วยความเที่ยงธรรม และใช้หลักทศพิธราชธรรม ๑) ทาน การให้ ๒) ศีล รักษากายวาจา ๓) บริจาค ความเสียสละ ๔) อาชวะ ความซื่อตรง ๕) มัททวะ ความอ่อนโยน

---

[๗๗]สัมภาษณ์ นายธีรพันธ์ อธิรัฐธนาภรณ์, รองผู้อำนวยการสำนักเทศกิจ, ๑๓ ตุลาคม ๒๕๕๙.

[๗๘]สัมภาษณ์ ดร.ภาส ภาสสัทธา, สมาชิกสภากรุงเทพมหานคร, ๑๕ กันยายน ๒๕๕๙.

[๗๙]สัมภาษณ์ ดร.สุรชัย แก้วคูณ, อาจารย์บรรยายพิเศษ, ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

[๘๐]สัมภาษณ์ ดร.เสนอ อัศวมันตา, อาจารย์บรรยายพิเศษ, ๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

[๘๑]สัมภาษณ์ ดร.กฤษฎา ให้วัฒนานุกูล, อาจารย์บรรยายพิเศษ, ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

๖) กายะ การข่มกิเลส ๗) อักโกธะ ความไม่โกรธ ๘) อวิหิงสา การไม่เบียดเบียน ๙) ขันติ ความอดทน ๑๐) อวิโรธนะ ความไม่คลาดจากธรรม ซึ่งหลักพุทธธรรมดังกล่าวมีความสำคัญครบทุกอย่างที่ผู้นำควรจะนำไปใช้เพื่อพัฒนาตน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาในหน่วยงานหรือองค์กรต่อไป

หลักพุทธธรรมที่นำมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร ในการพัฒนางาน

ในการพัฒนางาน ผู้นำ หรือผู้บริหารในองค์กร ต้องใช้หลักพุทธธรรมพรหมวิหาร ๔ คือ ๑)เมตตา คือ ความปารถนาดีอยากให้ผู้อ่านมีความสุข ๒) กรุณา คือ ความต้องการให้ผู้อื่นพ้นจากความทุกข์ ๓) มุทิตา คือ ความยินดีเมื่อผู้อื่นมีความสุข ๔) อุเบกขา คือ ความวางใจเป็นกลางเที่ยงธรรม ไม่เอนเอียง และหลักพุทธธรรมสังคหวัตถุ ๔ คือ ๑) ทาน ๒) ด้านปิยวาจา ๓) ด้านอัตถจริยา และ อิทธิบาท ๔ คือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนางาน[๘๒] หลักพุทธธรรมฯสำหรับการครองงาน เกี่ยวข้องกับหลักพุทธธรรมฯในการพัฒนาตน พัฒนาคน เพราะทั้งสองสิ่งนี้จะทำให้งานบรรลุผลสำเร็จ ไม่มีข้อชี้เฉพาะว่าจะพัฒนาตน ต้องใช้หลักพุทธธรรมอันนี้เท่านั้น หรือจะพัฒนาคนก็ต้องใช้หลักพุทธธรรมอีกอัน เพราะหลักพุทธธรรมมันเป็นสิ่งที่เป็นข้อเท็จจริง เป็นธรรมชาติ เพียงแต่ผู้ปฏิบัติ (ผู้บริหาร/บุคลากร) ต้องนำมาปรับใช้ให้เหมาะสม[๘๓]

หลักธรรมที่เหมาะสมของการพัฒนางาน คือ สังคหวัตถุ ๔ เพราะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานได้เป็นอย่างดี[๘๔] ในการพัฒนางานผู้นำควรนำหลักพุทธธรรมสัปปุริสธรรม๗ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน อันประกอบไปด้วยหลัก หลักธัมมัญุตา (รู้หลักการ) หลักอัตถัญญุตา (รู้จักจุดหมาย) หลัก อัตตัญญุตา (รู้คน) หลักมัตตัญญุตา (รู้จักประมาณ) หลักกาลัญญุตา (รู้จักกาล) หลักปริสัญญุตา (รู้จักชุมชน) และหลักปุคคโลรปรัญญุตา (รู้จักบุคคล) หลักพุทธธณณม ทั้ง ๗ ข้อ นี้ ผู้นำจะต้องนำไปใช้ในการพัฒนางาน[๘๕] หากมองในเรื่องการพัฒนางานแล้ว ต้องมีความซื่อสัตย์ สุจริต ทั้งกายสุจริต วจีสุจริต มโนสุจริต ซึ่งในการทำงานหากเราขาดความสุจริตแล้วนั้น การทำงานของเราจะบังเกิดแต่ความเครียด ความกังวล กลัวว่าจะมีคนมาตรวจสอบคอยจับผิดเราอยู่เสมอ และ ฆราวาสธรรมซึ่งเป็นธรรมของการครองเรือนยังสามารถนำมาปรับใช้กับการพัฒนางานได้เป็นอย่างดี คือ ต้องมีความ ซื่อตรง ซื่อสัตย์จริงใจ พูดจริง ทำจริง (สัจจะ) ต้องมีการฝึกฝน ปรับตัว ฝึกนิสัย ปรับปรุงงานให้เจริญก้าวหน้าด้วยปัญญา (ทมะ) ต้องมีความอดทนอดกลั้นตั้งหน้าตั้งตาในการทำงานด้วยความขยันหมั่นเพียร (ขันติ) ต้องมีความเสียสละ ละกิเลส สละความสุขสบายผลประโยชน์ส่วนตัว พร้อมที่จะช่วยเหลือผู้อื่น (จาคะ) [๘๖] รู้จักงานที่ตนเองทำ เข้าใจอย่างถ่อง

---

[๘๒]สัมภาษณ์ ดร.รัตนา บรรณาธรรม, นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ (หัวหน้ากลุ่มวิจัยและพัฒนาทางสาธารณสุข), ๒๗ ตุลาคม ๒๕๕๙.

[๘๓]สัมภาษณ์ นางสาวอุบลวรรณ บูรณศิรินทร์, ผู้ตรวจราชการสูง, ๗ กันยายน ๒๕๕๙.

[๘๔]สัมภาษณ์ นางสาวกาญจนา ชุติชูเดช, ผู้อำนวยการส่วนแผนงานและส่งเสริมความรู้, ๓๑ สิงหาคม ๒๕๕๙.

[๘๕]สัมภาษณ์ นายธนูชัย หุ่นนิวัฒน์, ผู้อำนวยการสำนักงานกฎหมายและคดี, ๒๐ กันยายน ๒๕๕๙.

[๘๖]สัมภาษณ์ นายจรูญ มีธนาถาวร, ผู้อำนวยการสำนักการศึกษา, ๒๗ กันยายน ๒๕๕๙.

แท้ ใช้ความรู้ และปัญญาวิเคราะห์ ปรับปรุงงานรวมถึงแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร[๘๗] ควรมีความรอบรู้เรื่องงานเป็นอย่างดี มีวิสัยทัศน์กว้างไกล รักและศรัทธาในงานที่ทำ มีความขยันหมั่นเพียร สามารถวินิจฉัย สั่งการ มีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ โดยยึดหลักอิทธิบาท ๔ ซึ่งเป็นหลักธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้[๘๘]

การพัฒนางานเป็นกระบวนการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจาก การพัฒนาตน พัฒนาคน เพราะกระบวนการทำงาน ระบบงานมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้ภารกิจของรัฐดำเนินไปด้วยความราบรื่น สำเร็จตามวัตถุประสงค์ หรือ ตามกรอบการปฏิบัติราชการของประเทศ ซึ่งเป้าหมาย หรือผู้รับผลประโยชน์ คือ ประชาชน ผู้อยู่ในปกครอง เพราะฉะนั้นกระบวนการทำงาน หรือการพัฒนางานควรไม่ตึง หรือไม่หย่อนจนเกินไป อยู่ภายใต้หลักธรรมและหลักกฎหมายที่ถูกต้อง[๘๙] กรณีนี้ก็ทำนองเดียวกับการพัฒนาคน ซึ่งหากสามารถนำหลักพุทธธรรมมาใช้ในการพัฒนางาน ย่อมจะทำให้ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงานออกมาในเชิงบวก และเป็นประโยชน์อย่างแท้จริง[๙๐] การพัฒนางานเพื่อให้เกิดความสำเร็จได้นำหลักคุณธรรมมาประยุกต์ในการพัฒนาตน ใช้หลักพุทธธรรม อิทธิบาท ๔ คือ ฉันทะ มีความพอใจในงานที่รับผิดชอบ วิริยะ มีความขยันหมั่นเพียร อดทน เสียสละในการทำงาน โดยมุ่งหวังให้งานประสบความสำเร็จ จิตตะ มีความฝักใฝ่มีความเอาใจใส่งานอย่างต่อเนื่อง และการทำงานด้วยความระมัดระวัง โดยหวังให้งานประสบความสำเร็จ วิมังสา มีความคิดไตร่ตรอง หาเหตุผลคิดแก้ไขปัญหาทีเกิดขึ้นและพัฒนางาน[๙๑] ใช้มรรค ๘ ในหัวข้อดำริชอบ กระทำชอบ ความเห็นชอบ[๙๒]

ในการพัฒนางาน ผู้นำควรจะนำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำในการปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือองค์กรให้ประสบความสำเร็จ บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ หลักพุทธธรรมที่ว่านั้น คือ หลักสัปปุริสธรรม ๗ ซึ่งประกอบไปด้วย หลักธัมมัญุตา (รู้หลักการ) หลักอัตถัญญุตา (รู้จักจุดหมาย) หลักอัตตัญญุตา (รู้คน) หลักมัตตัญญุตา (รู้จักประมาณ) หลักกาลัญญุตา (รู้จักกาล) หลักปริสัญญุตา (รู้จักชุมชน) และหลักปุคคโลรปรัญญุตา (รู้จักบุคคล) หลักพุทธธรรมทั้ง ๗ ข้อ นี้ ผู้นำจะต้องนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนางานได้ทุกองค์กร[๙๓] มีความสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ มีความตั้งใจปฏิบัติงานให้สำเร็จ สนใจและเอาใจใส่งานรับผิดชอบหน้าที่การงานจะสำเร็จลุล่วงบรรลุวัตถุประสงค์ได้ ต้องอาศัยหลักพุทธธรรมสำคัญคือ อิทธิบาท ๔ คือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา[๙๔] หลักธรรมในการพัฒนางาน โดยต้องมี อิทธิบาท ๔ ประกอบด้วย ผู้ปฏิบัติต้อง

---

[๘๗]สัมภาษณ์ นางเพ็ญจันทร์ เจียมกรกต, เลขานุการสภากรุงเทพมหานคร, ๒๓ กันยายน ๒๕๕๙.

[๘๘]สัมภาษณ์ พลโทโชติภณ จันทร์อยู่, ประธานคณะกรรมการกิจการสภากรุงเทพมหานคร, ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙.

[๘๙]สัมภาษณ์ นายสมชัย ไตรพิทยากุล, ผู้อำนวยการเขตพระนคร, ๒ กันยายน ๒๕๕๙.

[๙๐]สัมภาษณ์ นางสาวสุวรรณนี ภู่สุวรรณ์, ผู้ช่วยผู้อำนวยการเขตปทุมวัน, ๑๒ กันยายน ๒๕๕๙.

[๙๑]สัมภาษณ์ นายเชาวฤทธิ์ ทรงนวรัตน์, ผู้อำนวยการเขตจตุจักร, ๗ กันยายน ๒๕๕๙.

[๙๒]สัมภาษณ์ นายสุวิทย์ รัศมิแพทย์, ผู้อำนวยการเขตหนองจอก, ๙ กันยายน ๒๕๕๙.

[๙๓]สัมภาษณ์ นายณรงค์ การุณยธร, ผู้อำนวยการเขตบางกอกน้อย, ๕ กันยายน ๒๕๕๙.

[๙๔]สัมภาษณ์ นายจตุรงค์ ผ่องลำเจียก, ผู้อำนวยการเขตบางขุนเทียน, ๑๙ กันยายน ๒๕๕๙.

มีความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติอย่างขยันหมั่นเพียรด้วยความมานะ อดทน มีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน กระตือรือร้นในการทำงานนั้นให้สำเร็จ เรียนรู้ในการพัฒนาความคิดในการทำงานให้เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของสังคม การเมือง และสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนไป พร้อมทั้งการแก้ไขที่เกิดขึ้นอย่างมีเหตุและปัจจัยที่ทำให้เกิดปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้องและตรงประเด็น[๙๕]

หลักพุธธรรมที่นำมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานครในการพัฒนาได้แก่ สังคหวัตถุ ๔ ซึ่งประกอบด้วย ๑) ทาน คือ การให้เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละแบ่งปัน ช่วยเหลือ ๒) ปิยวาจา คือ การกล่าวคำสุภาพไพเราะ ก่อให้เกิดไมตรีสามัคคี และความรักใคร่ นับถือ ๓) อัตถจริยา คือ การทำประโยชน์ ช่วยเหลือองค์กร บำเพ็ญสาธารณประโยชน์ ๔) สมานัตตตา คือ การทำตนเสมอต้นเสมอปลาย วางตนเหมาะสมแก่ฐานะเหตุการณ์และสิ่งแวดล้อม[๙๖] ในการใช้หลักพุทธธรรมหลักสัปปุริสธรรม ๗ สามารถสร้างและพัฒนางาน ซึ่งมีอยู่ในหลากหลายมิติได้ เพราะผู้นำต้องกล้าที่จะตัดสินใจ กำหนดนโยบายที่ถูกต้อง ปราศจากเงื่อนไขที่เป็นภาระซ่อนเร้น หรือมุ่งกอบโกย ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการทำให้การพัฒนายั่งยืนได้[๙๗] หลักธรรมในการพัฒนางาน โดยต้องมี อิทธิบาท ๔ ประกอบด้วย ผู้ปฏิบัติต้องมีความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติอย่างขยันหมั่นเพียรด้วยความมานะ อดทน มีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน กระตือรือร้นในการทำงานนั้นให้สำเร็จ เรียนรู้ในการพัฒนาความคิดในการทำงานให้เหมาะสม และสอดคล้องกับบริบทของสังคม การเมือง และสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนไป พร้อมทั้งการแก้ไขที่เกิดขึ้นอย่างมีเหตุและปัจจัยที่ทำให้เกิดปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้องและตรงประเด็น[๙๘]

การพัฒนางาน ผู้นำ หรือผู้บริหารในองค์กร ต้องใช้หลักพุทธธรรมพรหมวิหาร ๔ คือ ๑) เมตตา คือ ความปารถนาดีอยากให้ผู้อ่านมีความสุข ๒) กรุณา คือ ความต้องการให้ผู้อื่นพ้นจากความทุกข์ ๓) มุทิตา คือ ความยินดีเมื่อผู้อื่นมีความสุข ๔) อุเบกขา คือ ความวางใจเป็นกลางเที่ยงธรรม ไม่เอนเอียง และหลักพุทธธรรมสังคหวัตถุ ๔ คือ ๑) ทาน ๒) ด้านปิยวาจา ๓) ด้านอัตถจริยา และ อิทธิบาท ๔ คือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนางาน[๙๙] ภาวะผู้นำ หรือ ผู้บริหาร เมื่อได้นำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาตน พัฒนาคน แล้วสิ่งที่สำคัญอีกอย่างก็คือ การพัฒนางาน เมื่อการพัฒนาตนดี พัฒนาคนดี การที่ได้คนดีมาปฏิบัติงานก็จะส่งผลให้เกิดความสำเร็จและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล หลักพุทธธรรมที่ควรนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน คือหลักพุทธธรรมสัปปุริสธรรม ๗ ประกอบด้วย ๑) หลักธัมมัญญุตา (รู้หลักการ) ๒) หลักอัตถัญญุตา (รู้จักจุดหมาย) ๓) หลักอัตตัญญุตา (รู้คน) ๔) หลักมัตตัญญุตา (รู้จักประมาณ) ๕) หลักกาลัญญุตา (รู้จักกาล) ๖) หลักปริสัญญุตา (รู้จักชุมชน) และ ๗) หลักปุคคโลรปรัญญุตา (รู้จักบุคคล) [๑๐๐]

---

[๙๕]สัมภาษณ์ นายภักดี กล่อมคอน, ผู้อำนวยการกองนโยบายและวางแผน, ๒๘ กันยายน ๒๕๕๙.

[๙๖]สัมภาษณ์ นายธีรพันธ์ อธิรัฐธนาภรณ์, รองผู้อำนวยการสำนักเทศกิจ, ๑๓ ตุลาคม ๒๕๕๙.

[๙๗]สัมภาษณ์ ดร.ภาส ภาสสัทธา, สมาชิกสภากรุงเทพมหานคร, ๑๕ กันยายน ๒๕๕๙.

[๙๘]สัมภาษณ์ ดร.สุรชัย แก้วคูณ, อาจารย์บรรยายพิเศษ, ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

[๙๙]สัมภาษณ์ ดร.เสนอ อัศวมันตา, อาจารย์บรรยายพิเศษ, ๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

[๑๐๐]สัมภาษณ์ ดร.กฤษฎา ให้วัฒนานุกูล, อาจารย์บรรยายพิเศษ, ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

โดยสรุปการสัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิในประเด็นด้านหลักพุทธธรรมที่นำมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร **ในการพัฒนางาน** การพัฒนางานเป็นกระบวนการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจากการพัฒนาตน พัฒนาคน เพราะกระบวนการทำงาน ระบบงานมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้ภารกิจของรัฐดำเนินไปด้วยความราบรื่น สำเร็จตามวัตถุประสงค์ ภาวะผู้นำ หรือ ผู้บริหาร เมื่อได้นำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาตน พัฒนาคน แล้วสิ่งที่สำคัญอีกอย่างก็คือ การพัฒนางาน หลักพุทธธรรมที่ควรนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน คือ หลักพุทธธรรมสัปปุริสธรรม ๗ ประกอบด้วย ๑. หลักธัมมัญญุตา คือ รู้หลักการ รู้งาน รู้หน้าที่ในการดำเนินการอย่างถูกต้อง ๒. หลักอัตถัญญุตา คือ รู้จุดหมาย รู้ความมุ่งหมาย รู้จักผล ๓. หลักอัตตัญญุตา คือ รู้ตน รู้ว่าตนเองมีคุณสมบัติ มีความรู้อย่างไร ๔. หลักมัตตัญญุตา คือ รู้จักประมาณ รู้จักความพอดี ๕. หลักกาลัญญุตา คือ รู้จักเวลา รู้คุณค่าเวลา รู้จักการบริหารเวลาอย่างเหมาะสม ๖. หลักปริสัญญุตา คือ รู้ชุมชน รู้สังคม สามารถแก้ปัญหาต่างๆ ได้ และ ๗. หลักปุคคโลรปรัญญุตา คือ รู้บุคคล รู้ประเภทของบุคคลที่ร่วมงานด้วยกัน หลักพุทธธรรมทั้ง ๗ ข้อนี้ ซึ่งหลักพุทธธรรมดังกล่าวมีความสำคัญครบทุกอย่างที่ผู้นำควรจะนำไปใช้ ผู้นำสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนางานได้ทุกองค์กร

ท่านคิดว่าหลักพุทธธรรมที่นำมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร ในการพัฒนาองค์กร

ในการพัฒนาองค์กร ผู้นำ หรือผู้บริหารในองค์กร ต้อใช้หลักพุทธธรรมพรหมวิหาร ๔ คือ ๑)เมตตา คือ ความปารถนาดีอยากให้ผู้อ่านมีความสุข ๒) กรุณา คือ ความต้องการให้ผู้อื่นพ้นจากความทุกข์ ๓) มุทิตา คือ ความยินดีเมื่อผู้อื่นมีความสุข ๔) อุเบกขา คือ ความวางใจเป็นกลางเที่ยงธรรม ไม่เอนเอียง และหลักพุทธธรรม สังคหวัตถุ ๔ คือ ๑) ทาน ๒) ด้านปิยวาจา ๓) ด้านอัตถจริยา และ อิทธิบาท ๔ คือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาองค์กร[๑๐๑] องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นองค์กรที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนที่สุด สามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองปัญหา และความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ควรมีการนำหลักพุทธธรรมเข้ามาประยุกต์ใช้สำหรับการปฏิบัติงาน หลักพุทธธรรมที่เหมาะสมควรเป็นหลักพุทธธรรมของนักปกครองหรือผู้บริหารที่ใช้เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจประชาชน เพื่อให้ดำรงอยู่ในเอกภาพ มีความสามัคคี และมีความร่วมมือ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางนโยบายในการปกครองและการมีส่วนร่วมในการพัฒนาเมือง[๑๐๒] ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรนอกจากจะต้องยึดถือศีล ๕ แล้ว จะต้องมีหิริโอตัปปะ มีอิทธิบาท ๔ คือ มีฉันทะ มีวิริยะ มีจิตตะและมีวิมังสา , มีหลักธรรมพรหมวิหาร ๔ คือ มีเมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา การบริหารองค์กรจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องผสมผสาน สหวิชาเข้าด้วยกันอย่างลงตัว และนอกจากนี้การบริหารโดยใช้หลักธรรมสังคหวัตถุ ๔ เป็นหลักธรรมยึดเหนี่ยวนำใจกันและกันเพื่อประสานใจทุกคนที่อยู่ในองค์กรเดียวกันให้อยู่อย่างมีความสุข สามัคคี ประกอบด้วย ๑) การให้ทาน ๒) ปิยวาจา คือการกล่าวคำที่สุภาพ ถนอมน้ำใจกัน ๓) อัตถจริยา คือ ประพฤติปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างมีน้ำใจ ๔) สมานัตตตา คือ

---

[๑๐๑]สัมภาษณ์ ดร.รัตนา บรรณาธรรม, นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ (หัวหน้ากลุ่มวิจัยและพัฒนาทางสาธารณสุข), ๒๗ ตุลาคม ๒๕๕๙.

[๑๐๒]สัมภาษณ์ นายจักกพันธ์ ผิวงาม, รองปลัดกรุงเทพมหานคร, ๒๖ ตุลาคม ๒๕๕๙.

ความเสมอต้นเสมอปลาย ในการปฏิบัติต่อคนอื่นอย่างเสมอภาค หากทุกคนในองค์กรใช้หลักธรรมทั้ง สังคหวัตถุ ๔ จะนำพาเป้าหมาย และความสำเร็จสู่องค์กร ซึ่งการงานที่ทำก็จะสำเร็จปอย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ[๑๐๓]

ผู้บริหารและบุคลากรขององค์กร ถ้าได้ปฏิบัติธรรมแล้ว ตามข้อ ๓ – ๕ ก็จะส่งผลให้องค์กรนั้นพัฒนาไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ[๑๐๔] ในการพัฒนาองค์กร ผู้นำในแต่ละหมวดวิชา เช่น หมวดพฤติกรรมและความคิดของนักบริหาร เราก็จะมุ่งพัฒนาองค์กร ให้มีการเสียสละ มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นส่วนตัวหรือเรื่องของงานในองค์กร ส่วนเรื่องคุณธรรม จริยธรรม เราก็จะเน้นการครองตนให้บริหารอารมณ์ตัวเองในการทำงานอย่างมีความสุข และเข้ากับผู้อื่นในการร่วมงานได้[๑๐๕] การพัฒนาองค์กรนั้น ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ที่ดี (จักขุมา) มองเห็นสิ่งที่จะเกิดขึ้นโดยภาพรวมขององค์กรเพื่อพร้อมที่จะรับมือกับสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต มี การจัดการที่ดี (วิธุโร) คือสามารถวางแผนกำหนดทิศทางขององค์กรให้ก้าวไปในทิศทางเดียวกันกับวิสัยทัศน์ได้ มี ผู้คอยให้การสนับสนุน (นิสสยสัมปันโน) สามารถประสานขอความร่วมมือจากทุกฝ่ายได้เป็นอย่างดี เพื่อให้เกิดผลที่ดีที่สุดสำหรับองค์กร ซึ่งทั้ง ๓ สิ่งนี้รวมเรียกว่า ปาปณิกธรรม[๑๐๖]

หลักสังคหวัตถุ ๔ และหลักพรหมวิหาร ๔[๑๐๗] ผู้นำต้องประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้องอยู่ในศีลและธรรม และถือเป็นแบบอย่างต่อคนในองค์กร การใช้หลักธรรมตามข้อ ๓ ข้อ ๔ และข้อ ๕ เพื่อเป็นเครื่องมือชี้นำแนวทางการทำงานอย่างสอดคล้อง เป็นไปในทิศทางเดียวกัน การสร้างบรรยากาศการทำงานให้ราบรื่น สร้างความสามัคคีและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีการทำงานที่ตอบสนองนโยบาย ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรให้มีความก้าวหน้า[๑๐๘] องค์กร หรือ สถาบันต่างๆ จะต้องอาศัยบุคคลในการดำเนินกิจการในการขับเคลื่อนองค์กร การพัฒนาองค์กรจึงต้องมีการพัฒนาทั้งระบบ อาทิ การพัฒนาตน (ผู้นำ) การพัฒนาคน (ผู้ใต้บังคับบัญชา) การพัฒนางาน คือภารกิจของแต่ละประเภทของงานตามที่กฎหมายให้อำนาจ กระบวนการทั้งหมดนี้ ย่อมเป็นองค์กรจึงมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาทั้งระบบ จึงจะต้องมีการบูรณาการหลักพุทธธรรม และหลักกฎหมายประกอบด้วย[๑๐๙] ถ้าผู้บริหารองค์กรไม่ยึดหลักพุทธธรรม การที่จะนำมาพัฒนาองค์กรย่อมไม่เกิดผลสำเร็จ ประชาชนทุกภาคส่วนต่างหากที่มีบทบาทนำหลักพุทธธรรมมาใช้พัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาองค์กรอย่างแท้จริง หากประชาชนปฏิเสธผู้นำที่ไม่

---

[๑๐๓]สัมภาษณ์ นางสาวอุบลวรรณ บูรณศิรินทร์, ผู้ตรวจราชการสูง, ๗ กันยายน ๒๕๕๙.

[๑๐๔]สัมภาษณ์ นางสาวกาญจนา ชุติชูเดช, ผู้อำนวยการส่วนแผนงานและส่งเสริมความรู้, ๓๑ สิงหาคม ๒๕๕๙.

[๑๐๕]สัมภาษณ์ นางสาวขนิษฐา ภานุโสภิษฐ์, ผู้อำนวยการส่วนพัฒนาการบริหาร, ๓๑ สิงหาคม ๒๕๕๙.

[๑๐๖]สัมภาษณ์ นายจรูญ มีธนาถาวร, ผู้อำนวยการสำนักการศึกษา, ๒๗ กันยายน ๒๕๕๙.

[๑๐๗]สัมภาษณ์ นางเพ็ญจันทร์ เจียมกรกต, เลขานุการสภากรุงเทพมหานคร, ๒๓ กันยายน ๒๕๕๙.

[๑๐๘]สัมภาษณ์ พลโทโชติภณ จันทร์อยู่, ประธานคณะกรรมการกิจการสภากรุงเทพมหานคร, ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙.

[๑๐๙]สัมภาษณ์ นายสมชัย ไตรพิทยากุล, ผู้อำนวยการเขตพระนคร, ๒ กันยายน ๒๕๕๙.

ยึดหลักพุทธธรรม ผู้นำต่อๆไปก็จะนำหลักพุทธธรรมไปปฏิบัติในการพัฒนาตน พัฒนาคน พัฒนางาน และพัฒนาองค์กรเพื่อให้ประชาชนยอมรับตน[๑๑๐]

หลักพุทธธรรมของพระพุทธศาสนา จะมีอิทธิพลต่อชีวิตจิตใจของคนไทยมาก และสามารถต้องใช้ในการบริหารงานในองค์กร เพื่อยึดเหนี่ยวจิตใจของกันและกัน ประสานใจทุกคนเพื่อองค์กรให้อยู่อย่างมีความสุข สามัคคี คือ สังหวัตถุ ๔ ๑) การให้ทาน อนุเคราะห์หรือสงเคราะห์ช่วยเหลือซึ่งกันและกันตามฐานานุรูป ๒) ปิยะวาจา การกล่าวด้วยคำที่เป็นที่รัก มีประโยชน์ ๓) อัตถจริยา ความประพฤติที่เป็นประโยชน์ต่อคนอื่น ๔) สมานัตตา ความเป็นผู้มีตน เสมอต้นเสมอต้นเสมอปลาย[๑๑๑] ใช้มรรค ๘ เช่นเดียวกับข้อ ๔ ข้อ ๕[๑๑๒]

การทำงานเป็นส่วนหนึ่งสำคัญของชีวิต เพราะช่วงเวลาการทำงานชีวิตมีอยู่มากมาย การทำงานให้สนุกและเป็นสุขในการทำงาน ทำอย่างไรให้คนที่ร่วมงานมีความสุข เป็นสิ่งที่ผู้นำหรือผู้บริหารควรคำนึงอย่างยิ่ง องค์กรใดมีบุคลากรที่มุ่งมั่นทำงานให้องค์กรอย่างมีความสุข องค์กรนั้นก็จะเข้มแข็ง สามารถเติมโตอย่างมั่นคง หลักพุทธธรรมในการบริหารองค์กร คือ อิทธิบาท ๔ ธรรมะของความสำเร็จเป็นทางแห่งความก้าวหน้ามีหลัก ๔ ประการ คือ ๑) ฉันทะ คือ ความพอใจ รักในสิ่งที่เราทำ และสิ่งที่ถูกต้อง ทำนอง ครองธรรม๒) วิริยะ คือ ต้องมีความพยายาม ขยันหมั่นเพียร เข้มแข็งอดทน ๓) จิตตะ คือ เอาใจมุ่งมั่นสิ่งที่ทำ ๔) วิมังสา คือ การรู้จักพิจารณาหาเหตุผล ใช้ปัญญาในการทำงาน มีการวางแผน วัดผล เมื่อพบข้อบกพร่อง ต้องปรับปรุงแก้ไข[๑๑๓] การบริหารองค์ในปัจจุบันจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องผสมผสานสหวิทยาการเข้าด้วยกันอย่างลงตัว และนอกจากนั้นการบริหารโดยใช้หลักสังคหวัตถุ ๔ เป็นหลักธรรมยึดเหนี่ยวเข้าใจกันและกันเพื่อประสานใจทุกคนที่อยู่ในองค์กรเดียวกันให้อยู่อย่างมีความสุข สามัคคี ประกอบด้วย ๑)การให้ทาน ๒) ปิยะวาจา คือ การที่กล่าวด้วยคำสุภาพถนอมน้ำใจกัน ๓) อัตถจริยา คือ ประพฤติปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างมีน้ำใจ ๔) สมานัตตา คือ ความเสมอต้นเสมอปลายในการปฏิบัติต่อผู้อื่นและเสมอภาค หากทุกคนในองค์กรใช้หลักธรรมสังคหวัตถุ ๔ จะนำพาเป้าหมายและความสำเร็จสู่องค์กร ซึ่งการงานที่ทำจะสำเร็จราบรื่นและมีประสิทธิภาพ[๑๑๔] หลักพุทธธรรมที่ควรนำมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาภาวะนำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาองค์กรได้แก่ อิทธิบาท ๔ ซึ่งประกอบด้วย ฉันทะ คือ มีความพอใจรักในสิ่งที่ทำและสิ่งที่ถูกต้องตามธรรมนองครองธรรม, วิริยะ คือ ความพยายาม ขยัน หมั่นเพียร เข้มแข็งอดทน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค, จิตตะ คือ มุ่งมั่นในสิ่งที่ทำ มีสติ สมาธิ ตั้งอกตั้งใจ, วิมังสา คือ การรู้จักพิจารณาหาเหตุผลใช้ปัญญาในการทำงาน เมื่อมีข้อบกพร่องต้องรู้จักแก้ไข เมื่อผู้นำองค์กรประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้อง อยู่ในศีลธรรม เป็นแบบอย่างที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชาปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรสามารถนำหลักพุทธธรรมมาแก้ปัญหาได้ ปัญหาต่างๆที่เคยเกิดข้นรวมทั้งความขัดแย้งก็ลด

---

[๑๑๐] สัมภาษณ์ นางสาวสุวรรณนี ภู่สุวรรณ์, ผู้ช่วยผู้อำนวยการเขตปทุมวัน, ๑๒ กันยายน ๒๕๕๙.

[๑๑๑] สัมภาษณ์ นายเชาวฤทธิ์ ทรงนวรัตน์, ผู้อำนวยการเขตจตุจักร, ๗ กันยายน ๒๕๕๙.

[๑๑๒] สัมภาษณ์ นายสุวิทย์ รัศมิแพทย์, ผู้อำนวยการเขตหนองจอก, ๙ กันยายน ๒๕๕๙.

[๑๑๓] สัมภาษณ์ **นายจตุรงค์ ผ่องลำเจียก,** ผู้อำนวยการเขตบางขุนเทียน, ๑๙ กันยายน ๒๕๕๙.

[๑๑๔] สัมภาษณ์ นายภักดี กล่อมคอน, ผู้อำนวยการกองนโยบายและวางแผน, ๒๘ กันยายน ๒๕๕๙.

น้อยลง บรรยากาศในการทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้วยความสามัคคี เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน สิ่งเหล่านี้ย่อมส่งผลให้องค์กรพัฒนาก้าวหน้าไปด้วยดี[๑๑๕]

การพัฒนาองค์กร หลักอปริยธรรม เป็นเรื่องสำคัญการมีส่วนร่วมพัฒนาเมืองที่ดีต้องใช้การมีส่วนร่วมทั้งทางราชการ หรือภาคประชาชน ภาคประชาสังคม มีการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เปิดโอกาสให้ภาคราชการนำส่วนต่างๆเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารกรุงเทพมหานครได้ในทุกมิติ จะทำให้องค์กรมีเอกภาพ และเกิดความเชื่อมั่นในระบอบ[๑๑๖] การพัฒนาองค์กรเพื่อให้เกิดความสำเร็จได้นั้นควรนำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ในการพัฒนา โดยใช้หลัก อิทธิบาท ๔ คือ ฉันทะ มีความพอใจในงานที่รับผิดชอบ วิริยะ มีความขยันหมั่นเพียร อดทน เสียสละในการทำงาน โดยมุ่งหวังให้งานประสบความสำเร็จ จิตตะ มีความฝักใฝ่มีความเอาใจใส่งานอย่างต่อเนื่อง และการทำงานด้วยความระมัดระวัง โดยหวังให้งานประสบความสำเร็จ วิมังสา มีความคิดไตร่ตรอง หาเหตุผลคิดแก้ไขปัญหาทีเกิดขึ้นและพัฒนางาน[๑๑๗] ในการพัฒนาองค์กร ผู้นำ หรือผู้บริหารในองค์กร ควรใช้หลักพุทธธรรมพรหมวิหาร ๔ คือ ๑)เมตตา คือ ความปารถนาดีอยากให้ผู้อ่านมีความสุข ๒) กรุณา คือ ความต้องการให้ผู้อื่นพ้นจากความทุกข์ ๓) มุทิตา คือ ความยินดีเมื่อผู้อื่นมีความสุข ๔) อุเบกขา คือ ความวางใจเป็นกลาง เที่ยงธรรม ไม่เอนเอียง และหลักพุทธธรรม สังคหวัตถุ ๔ คือ ๑) ทาน ๒) ด้านปิยวาจา ๓) ด้านอัตถจริยา และ อิทธิบาท ๔ คือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาองค์กร[๑๑๘] ผู้นำ หรือ ผู้บริหารองค์กร ควรนำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารองค์กรตามหลักพุทธธรรมอิทธิบาท ๔ ซึ่งประกอบด้วย ๑) ฉันทะ คือ ความพอใจ ความต้องการที่จะทำใฝ่ใจรักและทำสิ่งนั้นเสมอ ๒) วิริยะ คือ ความเพียร ๓) จิตตะ คือ ความคิดรับรู้ในสิ่งที่ทำ ๔) วิมังสา คือ ไตร่ตรอง หรือ ทดลองหมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญ[๑๑๙]

โดยสรุปการสัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิในประเด็นด้านหลักพุทธธรรมที่นำมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของ กรุงเทพมหานคร **ในการพัฒนาองค์กร** ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กร นอกจากจะต้องยึดถือศีล ๕ แล้ว จะต้องมีหิริโอตัปปะ มีหลักพุทธธรรมพรหมวิหาร ๔ คือ ๑) เมตตา คือ ความปารถนาดีอยากให้ผู้อ่านมีความสุข ๒) กรุณา คือ ความต้องการให้ผู้อื่นพ้นจากความทุกข์ ๓) มุทิตา คือ ความยินดีเมื่อผู้อื่นมีความสุข ๔) อุเบกขา คือ ความวางใจเป็นกลาง เที่ยงธรรม ไม่เอนเอียง และหลักธรรม อิทธิบาท ๔ ประกอบไปด้วย ๑. ฉันทะ (ความพอใจ) คือ ความต้องการที่จะทำ ใฝ่ใจรักและทำสิ่งนั้นอยู่เสมอและปรารถนาจะทำให้ได้ผลดียิ่งๆ ขึ้นไป ๒. วิริยะ (ความเพียร) คือ ขยันหมั่นประกอบสิ่งนั้นด้วยความพยายาม เข็มแข็ง อดทน เอาธุระไม่ท้อถอย ๓. จิตตะ (ความคิด) คือ ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำ และทำสิ่งนั้นด้วยความคิด เอาจิตฝักใฝ่ไม่ปล่อยให้ใจฟุ้งซ่านเลื่อยลอยไป และ ๔. วิมังสา (ความไตร่ตรอง หรือทดลอง) คือ หมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญ ตรวจตราหาเหตุผลและตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนในสิ่งที่ทำนั้น มีการวางแผน วัดผล คิดค้นวิธีแก้ไข ปรับปรุงเป็นต้น ปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรผู้นำสามารถนำหลักพุทธธรรมมาแก้ปัญหาได้

---

[๑๑๕]สัมภาษณ์ นายธีรพันธ์ อธิรัฐธนาภรณ์, รองผู้อำนวยการสำนักเทศกิจ, ๑๓ ตุลาคม ๒๕๕๙.

[๑๑๖]สัมภาษณ์ ดร.ภาส ภาสสัทธา, สมาชิกสภากรุงเทพมหานคร, ๑๕ กันยายน ๒๕๕๙.

[๑๑๗]สัมภาษณ์ ดร.สุรชัย แก้วคูณ, อาจารย์บรรยายพิเศษ, ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

[๑๑๘]สัมภาษณ์ ดร.เสนอ อัศวมันตา, อาจารย์บรรยายพิเศษ, ๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

[๑๑๙]สัมภาษณ์ ดร.กฤษฎา ให้วัฒนานุกูล, อาจารย์บรรยายพิเศษ, ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

ปัญหาต่างๆที่เคยเกิดขึ้นรวมทั้งความขัดแย้งก็ลดน้อยลง บรรยากาศในการทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้วยความสามัคคี เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ซึ่งหลักพุทธธรรมดังกล่าวมีความสำคัญครบทุกอย่างที่ผู้นำควรจะนำไปใช้และสิ่งเหล่านี้ย่อมส่งผลให้องค์กรพัฒนาก้าวหน้าไปด้วยดี

ข้อเสนอแนะ

การบูรณาการหลักพุทธธรรมจะต้องมีรากฐานและต้นแบบที่ดี ตัวแบบก็หมายถึงตัวผู้นำนั่นเอง จะเป็นโมเดลที่ดี ผู้นำที่เป็นต้นแบบที่ดี เช่น พล.เอก.เปรม ติณสูลานนท์ ซึ่งเป็นต้นแบบที่ดีให้นายทหารทุกรุ่นถือปฏิบัติกันมาด้วยดี ถ้าหากต้นแบบหรือผู้นำไม่ดี มีการคดโกง คอรัปชั่นกันมาก อาจทำให้เกิดผลเสียหายต่อหน่วยงานหรือองค์กรได้ เพราะฉะนั้น การบูรณาการที่ดีจะต้องมีรากฐานที่ดียกตัวอย่าง เช่น การจะเข้าทำงานก็จะต้องมีการคัดเลือก สอบแข่งขันกันอย่างเป็นธรรม[๑๒๐] ปัจจุบันผู้บริหารองค์กรต่างๆต้องเผชิญหน้ากับความท้าทายของการเปลี่ยนแปลงบริบท สภาพสิ่งแวดล้อม ดังนั้นผู้บริหารที่ดีต้องมีการตัดสินใจที่ถูกต้อง มีความสมเหตุสมผล รอบคอบ ทันต่อสถานการณ์ การพัฒนาผู้นำควรเน้นให้ผู้นำเป็นบุคคลที่มีความรอบรู้งาน รู้จุดมุ่งหมายของงาน มีความเข้าใจตนเอง มีความพอดี รู้จักบริหารเวลา มีมนุษย์สัมพันธ์ ฉะนั้น การเป็นผู้นำเชิงพุทธ จึงเป็นคุณลักษณะ หรือ คุณสมบัติของผู้นำที่สามารถตอบสนองต่อความต้อการของประชาชนในกรุงเทพมหานคร เป็นผู้นำที่จะนำพากรุงเทพมหานครไปสู่การพัฒนาเมืองได้อย่างยั้งยืนต่อไป[๑๒๑] ทำทุกอย่างถูกต้อง โปร่งใส ตรวจสอบได้ ทำงานให้มีจุดมุ่งหมายเพื่อประโยชน์ขององค์กร ซึ่งสุดท้ายคือประชาชนได้รับประโยชน์เต็มที่ และยึดหลักพุทธธรรมในการบริหารลานให้บรรลุวัตถุประสงค์[๑๒๒]

นำหลักพุทธธรรมบรรจุไว้ในหลักสูตรตั้งแต่การอบรมข้าราชการใหม่ จนถึงการอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับสูง รวมทั้งโครงการอื่นๆ เช่น ธรรมะสัญจร ทั้งนี้ กรุงเทพมหานคร ได้ดำเนินการอยู่แล้วมาโดยตลอด เพื่อปลูกฝังหลักพุทธธรรมให้แก่บุคลากรใน กรุงเทพมหานคร ให้เป็นผู้ประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดีงาม[๑๒๓] เราได้มีกิจกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำ ซึ่งเราก็จะใช้อย่างต้น เราก็จะใช้เกี่ยวกับเรื่องทีมเป็นส่วนใหญ่ ในเรื่องทีมการสื่อสาร เราก็จะใช้กิจกรรมของ จปร.เป็นหลัก ส่วนในระดับกลางนั้นเราเน้นเรื่อง การสื่อสาร การบริหารกลุ่มคน เราจะโค้ชงานการสอนงาน เราใช้ของกองทัพเรือ ส่วนการบริหารระดับสูงเราคิดเรื่องการวางแผน วิสัยทัศน์ การสร้างเครือข่าย ผู้นำหรือผู้บริหารยุคใหญ่จะต้องถอดหัวโขนออก เพื่อลดระดับลงมาคลุกคลีกับผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ซึ่งเป็นฟันเฟืองเล็กๆเพิ่มแรงผลักดันให้งานแต่ละส่วนเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และประสบผลสำเร็จ[๑๒๔] ควรฝึกและเน้นการปฏิบัติธรรมมากกว่าการฟัง และควรเป็นการปฏิบัติที่ เพื่อลดละ

---

[๑๒๐]สัมภาษณ์ ดร.รัตนา บรรณาธรรม, นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ (หัวหน้ากลุ่มวิจัยและพัฒนาทางสาธารณสุข), ๒๗ ตุลาคม ๒๕๕๙.

[๑๒๑]สัมภาษณ์ นายจักกพันธ์ ผิวงาม, รองปลัดกรุงเทพมหานคร, ๒๖ ตุลาคม ๒๕๕๙.

[๑๒๒]สัมภาษณ์ นางสาวอุบลวรรณ บูรณศิรินทร์, ผู้ตรวจราชการสูง, ๗ กันยายน ๒๕๕๙.

[๑๒๓]สัมภาษณ์ นางสาวกาญจนา ชุติชูเดช, ผู้อำนวยการส่วนแผนงานและส่งเสริมความรู้, ๓๑ สิงหาคม ๒๕๕๙.

[๑๒๔]สัมภาษณ์ นางสาวขนิษฐา ภานุโสภิษฐ์, ผู้อำนวยการส่วนพัฒนาการบริหาร, ๓๑ สิงหาคม ๒๕๕๙.

ตัวตนของตน เพื่อจะสามารถทำตนเพื่อส่วนรวมได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น[๑๒๕] เสนอแนะเกี่ยวกับการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรส่วนท้องในกรุงเทพมหานคร ปฏิบัติในสิ่งที่ถูกที่ควรอย่างสม่ำเสมอ รู้จักเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ยอมรับในผลของการกระทำแล้วนำไปแก้ไขให้ดีขึ้น มีสติ ในการทำงาน สร้างกัลยาณมิตร สิ่งเหล่านี้จะเป็นตัวผลักดันให้เกิดการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และเป็นแบบอย่างให้กับคนรอบข้าง[๑๒๖]

การปลูกฝังหลักพุทธธรรมลงในจิตใจคนทุกระดับ และโดยทุกส่วนขององค์กร ตั้งแต่โรงเรียนดำเนินการจากระดับปฐมวัย จนถึงการศึกษาระดับสูง เพื่อเข้าสู่องค์กรการทำงานก็เน้นย้ำเพิ่มพูนในวาระต่างๆของการอบรม สัมมนา ดูงานจึงจะทำให้หลักพุทธธรรมเป็นเครื่องมือหลักในการพัฒนาผู้บริหารได้ในที่สุด[๑๒๗] ผู้นำควรตั้งมั่นอยู่ในหลักธรรมและนำหลักธรรมมาใช้ในการบริหารงาน เพราะหลักธรรมจะเป็นเครื่องมือในการพัฒนาองค์กรและสมาชิกในองค์กร ซึ่งคนส่วนใหญ่มักจะเลื่อมใส ยอมรับและศรัทธา รวมทั้งให้ความร่วมมือร่วมใจในการดำเนินการต่างๆ การบูรณาการหลักธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำต้องยึดหลักการมีวิสัยทัศน์ (จักขุมา) มีความเชี่ยวชาญ (วิธูโร) และประสานทุกฝ่าย (นิสสยสัมปันโน) รวมทั้งผู้นำต้องมีคุณธรรม จริยธรรม และ คารวะธรรม ซึ่งล้วนเป็นธรรมของผู้ประพฤติดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งหลักพุทธธรรมต่างๆล้วนเป็นเรื่องยึดเหนี่ยวได้ในทุกบทและถูกมงคล ในการประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน นำมาซึ่งประโยชน์ ความเจริญ และความสงบสุขของประชาชนชาวกรุงเทพมหานคร[๑๒๘]

หลักพุทธธรรมเป็นแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุด (The Best) ในการนำพาให้องค์กรไปสู่ผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ได้ ผู้นำจะต้องคุณธรรม จริยธรรม ถ้ายึดถือหลักการนี้แล้ว การดำเนินกิจการดังกล่าวถึงแม้ว่าจะเป็นการให้คุณ หรือให้โทษก็เป็นการกระทำที่ถูกต้องแล้ว เช่น กฎหมายให้อำนาจฝ่ายปกครอง ใช้ดุลยพินิจได้ แต่การใช้ดุลยพินิจของฝ่ายปกครองปราศจาก อคติทั้งปวงแล้ว ภารกิจของรัฐก็เกิดผลสัมฤทธิ์ ประชาชนอยู่รอดปลอดภัย และอยู่ดีมีสุข[๑๒๙] การให้ประชานมีส่วนร่วมมีบทบาทสำคัญในการควบคุม ตรวจสอบ ผู้บริหารท้องถิ่น การออกกฎหมาย กฎ กติกา เพื่อให้ผู้บริหารท้อถิ่นอยู่ในหลักพุทธธรรม การให้มีการตรวจสอบ โดยองค์กรต่างๆที่ทีประสิทธิภาพ การพัฒนาประชาชนให้มีหลักพุทธธรรมในการครองตนครองคน ครองงาน เพื่อปิดโอกาสผู้บริหารท้องถิ่น ไม่ยึดหลักพุทธธรรมในการบริหารงาน[๑๓๐] กรุงเทพมหานครเป็นเมืองหลวงมีประชากรเป็นจำนวนมาก มีหน่วยงาน ๗๗ หน่วยงาน ดังนั้น ผู้บริหารต้องนำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด แก่ผู้บริหารทุกระดับเช่น สร้างราชการให้ใสสะอาดของกรุงเทพมหานคร โดยนำหลักจริยธรรมมาเป็นประเด็นตัวชี้วัดแก่หน่วยงาน ซึ่งมุ่งเน้นให้ทำงานด้วยความโปร่งใสตรวจสอบได้ สำนักงานเขตจตุจักรได้กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ด้วย

---

[๑๒๕]สัมภาษณ์ นายธนูชัย หุ่นนิวัฒน์, ผู้อำนวยการสำนักงานกฎหมายและคดี, ๒๐ กันยายน ๒๕๕๙.

[๑๒๖]สัมภาษณ์ นายจรูญ มีธนาถาวร, ผู้อำนวยการสำนักการศึกษา, ๒๗ กันยายน ๒๕๕๙.

[๑๒๗]สัมภาษณ์ นางเพ็ญจันทร์ เจียมกรกต, เลขานุการสภากรุงเทพมหานคร, ๒๓ กันยายน ๒๕๕๙.

[๑๒๘]สัมภาษณ์ พลโทโชติภณ จันทร์อยู่, ประธานคณะกรรมการกิจการสภากรุงเทพมหานคร, ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙.

[๑๒๙]สัมภาษณ์ นายสมชัย ไตรพิทยากุล, ผู้อำนวยการเขตพระนคร, ๒ กันยายน ๒๕๕๙.

[๑๓๐]สัมภาษณ์ นางสาวสุวรรณนี ภู่สุวรรณ์, ผู้ช่วยผู้อำนวยการเขตปทุมวัน, ๑๒ กันยายน ๒๕๕๙.

เช่นกัน[๑๓๑] ในการบริหารองค์กรควรใช้หลักทศพิธราชธรรม คือ ๑) การให้ ๒) ศีล การรักษา การวาจา ๓) บริจาค ความเสียสะ ๔) อาชวะ ความซื่อตรง ๕) มัททวะ ความอ่อนโยน ๖) กายะ การข่มกิเลส ๗) อักโกธะ ความไม่โกรธ ๘) อวิหิงสา ความไม่เบียดเบียน ๙) ขันติ ความอดทน ๑๐) อวิโรธนะ ความไม่คลาดจากธรรมพัฒนาให้ผู้นำคำนึงถึงหลักธรรมที่เน้นความสุขทางใจ การบริหารที่มุ่งเน้นกำไร เน้นเงิน ไม่ได้นำไปสู่ความสุข เป็นทางไปสู่ความสะดวกสบายเท่านั้น การพัฒนาจิตใจผู้คนต่างหากที่จะนำไปสู่ความสุข[๑๓๒]

การปฏิบัติราชการผู้นำหรือผู้บริหารควรจะต้องนำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำในการปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือองค์กรของตนให้ประสบผลสำเร็จ บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์นอกจากปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับแล้ว สิ่งที่สำคัญที่สุดผู้นำต้องมีคุณธรรม และจริยธรรมกับเพื่อนร่วมงานอีกด้วย[๑๓๓] หลักพุทธธรรมที่ผู้นำควรนำมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของกรุงเทพมหานคร ซึ่งมภาระที่หนักและยากที่จะให้เป็นที่พอใจของทุกคนได้ จึงต้องมีความเข้มแข็ง หนักแน่น อดทน และซื่อสัตย์ สุจริตเป็นที่ตั้ง ตามหลักทศพิธราชธรรม[๑๓๔] การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการใช้ทศพิธราชธรรม หิริโอตัปปะ พรหมวิหาร ๔ สังคหวัตถุ ๔ และอิทธิบาท ๔ จะทำให้เกิดการพัฒนาตน พัฒนาคน พัฒนางาน พัฒนาองค์กร ทั้งยังส่งผลให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนต่อไป นอกจากนี้ ยังมีข้อเสนอแนะว่า ควรใช้ระบบคุณธรรม โดยยึดหลักความสามารถเปิดโอกาสให้ทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ไม่มีอิทธิพลทางการเมืองเข้ามาแทรกแซง ไม่ควรใช้ระบบอุปถัมภ์ ที่ยึดความพึงพอใจของตน ให้โอกาสแก่พรรคพวกหรือญาติพี่น้อง ใช้อิทธิพลทางการเมืองเข้ามาแทรกแซงการทำงาน[๑๓๕] ควรใช้หลักพุทธธรรม แต่ละหลักไปตามสถานการณ์เพื่อแก้ไขปัญหาผู้นำกรุงเทพมหานครต้องมีการพัฒนาภาวะผู้นำอย่างต่อเนื่อง ปราศจากอคติ ประการสำคัญหลักธรรมาภิบาลซึ่งเป็นที่ยอมรับในการบริหารราชการแผ่นดิน และเสมือนจุดรวมของหลักพุทธธรรมทุกหลักจะต้องนำมาปฏิบัติต่อเนื่อง[๑๓๖]

ควรนำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร การใช้หลักธรรมกับการพัฒนาผู้นำในองค์กรนั้น ปัจจุบันต้องใช้ให้มากๆ เนื่องจากผู้นำหรือผู้บริหารไม่ค่อยยึดหลักธรรมในการเป็นผู้นำหรือผู้บริหาร ส่วนมากผู้นำหรือผู้บริหารยังยึดติดระเบียบ ระบบ ธรรมเนียมเก่าๆอยู่ การที่นำหลักธรรมมาปรับใช้กับการพัฒนาภาวะผู้นำหรือผู้บริหารจะสำเร็จก็ต้องอาศัยความตั้งใจและความร่วมมือควบคู่กันไป[๑๓๗] ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรส่วนท้องถิ่น ควรนำหลักพุทธธรรมทางพุทธศาสนาดังกล่าวให้เป็น นโยบายควบคู่กับแนวทางปฏิบัติภายในหน่วยงานขององค์กรทุกยุคทุกสมัย แนวทางนโยบายทางยุทธศาสตร์ของการบริหารกำหนดเป็น

---

[๑๓๑] สัมภาษณ์ นายเชาวฤทธิ์ ทรงนวรัตน์, ผู้อำนวยการเขตจตุจักร, ๗ กันยายน ๒๕๕๙.

[๑๓๒] สัมภาษณ์ นายสุวิทย์ รัศมิแพทย์, ผู้อำนวยการเขตหนองจอก, ๙ กันยายน ๒๕๕๙.

[๑๓๓] สัมภาษณ์ นายณรงค์ การุณยธร, ผู้อำนวยการเขตบางกอกน้อย, ๕ กันยายน ๒๕๕๙.

[๑๓๔] สัมภาษณ์ นายภักดี กล่อมคอน, ผู้อำนวยการกองนโยบายและวางแผน, ๒๘ กันยายน ๒๕๕๙.

[๑๓๕] สัมภาษณ์ นายธีรพันธ์ อธิรัฐธนาภรณ์, รองผู้อำนวยการสำนักเทศกิจ, ๑๓ ตุลาคม ๒๕๕๙.

[๑๓๖] สัมภาษณ์ ดร.ภาส ภาสสัทธา, สมาชิกสภากรุงเทพมหานคร, ๑๕ กันยายน ๒๕๕๙.

[๑๓๗] สัมภาษณ์ ดร.สุรชัย แก้วคูณ, อาจารย์บรรยายพิเศษ, ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

แผนการบูรณาการประจำปีระยะยาวขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะ กรุงเทพมหานครที่มีหน่วยงานกลางของประเทศเป็นศูนย์กลางนำไปเป็นกฎเกณฑ์ ระเบียบข้อบังคับภายในโดยเฉพาะผู้นำหน่วยในองค์กร[๑๓๘] ผู้นำควรนำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำในการบริหารองค์กรต่างๆในพื้นที่รับผิดชอบของตนให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ให้เกิดความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ตามแผนงานและนโยบายที่วางเอาไว้ เพราะการปฏิบัติงานทุกอย่าง หากผู้นำขาดหลักพุทธธรรม หลักจริยธรรม หลักนิติธรรม หลักยุติธรรม และหลักความโปร่งใส แล้วอาจทำให้งานทั้งหลายเหล่านั้น เกิดความล้มเหลวได้ ทำให้เกิดผลเสียต่อหน่วยงาน และประเทศชาติต่อไป[๑๓๙]

โดยสรุปข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง ๒๑ ท่าน ได้เสนอแนะพบว่า การบูรณาการหลักพุทธธรรมจะต้องมีรากฐานและต้นแบบที่ดี ดั่งเช่น พล.เอก.เปรม ติณสูลานนท์ เป็นต้นแบบที่ดีให้นายทหารทุกรุ่นถือปฏิบัติกันมาด้วยดี ทำงานให้มีจุดมุ่งหมายเพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กร ด้วยความถูกต้อง โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ ในกิจกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำเรามีหลายระดับ เช่น ระดับต้นเราก็จะใช้เกี่ยวกับเรื่องทีมเป็นส่วนใหญ่ ในเรื่องทีม การสื่อสารเราจะใช้กิจกรรมของ จปร. เป็นหลัก ส่วนระดับกลาง เราจะเน้นเรื่องการสื่อสารการบริหารกลุ่มคน เราจะใช้โค้ชการสอนงาน เราใช้ของกองทัพเรือ ส่วนการบริหารระดับสูง เราคิดเรื่องการวางแผน วิสัยทัศน์ การสร้างเครือข่าย ผู้นำหรือผู้บริหารยุคใหม่ต้องถอดหัวโขนออกเพื่อลดระดับลงมาคลุกคลีกับผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งเป็นฟันเฟืองเล็ก ๆ เพิ่มแรงผลักดันให้งานแต่ละส่วนเป็นไปในความเรียบร้อยและประสบผลสำเร็จ ผู้นำหรือผู้บริหารต้องมีหลักพุทธธรรมนำมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาตนเองควบคู่กันไปกับการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างกัลยาณมิตรซึ่งกันและกัน ในการปฏิบัติงานของผู้นำหรือผู้บริหารต้องปฏิบัติตนในสิ่งที่ถูกที่ควรอย่างสม่ำเสมอ รู้จักเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ยอมรับในผลของการกระทำ และนำไปแก้ไขให้ดีขึ้น มีสติในการทำงาน ปลูกฝังหลักพุทธธรรมลงในจิตใจทุกระดับและโดยทุกส่วนขององค์กร

หลักพุทธธรรมที่ควรนำมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาภาวะผู้ทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร โดยใช้หลัก หิริโอตัปปะ พรหมวิหาร ๔ สังคหวัตถุ ๔ และอิทธิบาท ๔ จะทำให้เกิดการพัฒนาตน พัฒนาคน พัฒนางาน พัฒนาองค์กร ทั้งยังส่งผลให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนต่อไป นอกจากนี้ ยังมีข้อเสนอแนะว่า ควรใช้ระบบคุณธรรม โดยยึดหลักความสามารถ เปิดโอกาสให้ทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ไม่มีอิทธิพลทางการเมืองเข้ามาแทรกแซง ไม่ควรใช้ระบบอุปถัมภ์ ที่ยึดความพึงพอใจของตน ให้โอกาสแก่พรรคพวกหรือญาติพี่น้อง ใช้อิทธิพลทางการเมืองเข้ามาแทรกแซงการทำงาน ควรใช้หลักพุทธธรรมแต่ละหลักไปตามสถานการณ์เพื่อแก้ปัญหาพัฒนาภาวะผู้นำอย่างต่อเนื่องปราศจากอคติ ประการสำคัญหลักธรรมาภิบาลซึ่งเป็นที่ยอมรับในการบริหารราชการแผ่นดิน และเสมือนจุดรวมของหลักพุทธธรรมทุกหลักจะต้องนำมาปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง

การสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)

ในการดำเนินการวิจัยนั้น ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) เพื่อให้ซึ่งข้อมูลที่สมบูรณ์เพิ่มเติมขึ้นนอกเหนือจาการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยมีผู้ให้ข้อมูล

---

[๑๓๘] สัมภาษณ์ ดร.เสนอ อัศวมันตา, อาจารย์บรรยายพิเศษ, ๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

[๑๓๙] สัมภาษณ์ ดร.กฤษฎา ให้วัฒนานุกูล, อาจารย์บรรยายพิเศษ, ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

สำคัญด้านการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) ซึ่งผู้วิจัยคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงจำนวน ๘ รูป/คน จากการสนทนากลุ่มฉพาะ เรื่อง “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของ กรุงเทพมหานคร” พบข้อมูลสำคัญที่น่าสนใจในด้านต่างๆ ดังนี้

๑. ด้านปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อรูปแบบการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของ กรุงเทพมหานคร

การวิจัยด้านเชิงปริมาณและด้านเชิงคุณภาพ โดยรวมให้ความสำคัญตั้งแต่เริ่มการกำหนดคุณสมบัติของผู้นำและผู้บริหาร ความสัมพันธ์ และการสร้างโมเดลของผู้นำหรือผู้บริหารมีการประพฤติตามหลักพุทธธรรมพรหมวิหาร ๔, สังคหวัตถุ ๔, สัปปุริสธรรม ๗ และ อิทธิบาท ๔ โดยควรเป็นเกณฑ์การพิจารณาในผู้นำหรือผู้บริหารทุกระดับ ตั้งแต่ ผู้นำหรือผู้บริหารระดับสูง ระดับกลาง และระดับต้น หากเราขาดหลักพุทธธรรมเหล่านี้จะทำให้เกิดความวุ่นวายและไม่สงบสุขในองค์กร[๑๔๐] ไม่ว่าจะเป็นผู้นำหรือผู้บริหาร และพุทธศาสนิกชนทั่วไป ควรจะมีหลักพุทธธรรมหรือหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานซึ่งผู้วิจัยได้นำหลักพรหมวิหาร ๔, หลักสังคหวัตถุ ๔, หลักสัปปุริสธรรม ๗ และหลักอิทธิบาท ๔ เข้ามาใช้ในการทำวิจัยซึ่งเป็นหลักธรรมประจำใจ ถือว่าเป็นหลักพุทธธรรมสำคัญสำหรับคนดี ซึ่งหลักพุทธธรรมดังกล่าวนั้นมีครบทุกอย่างที่ผู้นำหรือผู้บริหารควรไปใช้และปฏิบัติ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาในองค์กรเกิดความเชื่อมั่นและความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานร่วมกัน[๑๔๑] สำหรับหลักพุทธธรรมสังคหวัตถุ ๔ ซึ่งประกอบไปด้วย ทาน คือ มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ ช่วยเหลือ แบ่งปันให้ความรู้แลคำแนะนำ, ปิยวาจา คือ การพูดด้วยถ้อยคำสุภาพอ่อนหวานน่าฟังและการแสดงออกด้วยการจริงใจ, อัตถจริยา คือ ทำประโยชน์ทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวด้วยความเต็มใจไม่หวังผลตอบแทน และ สมานัตตตา คือ การวางตัวเหมาะสมถูกกาลเทศะ นั้นเห็นว่า ควรให้การพัฒนาคนในช่วงของการก่อนเข้ารับตำแหน่งเป็นผู้นำหรือผู้บริหารและระหว่างเป็นผู้นำหรือผู้บริหารงานในทุกองค์กร[๑๔๒] ในทางทฤษฎีรูปแบบการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำหรือผู้บริหารควรคำนึงถึงปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิต รวมทั้งควรพิจารณาภาวะผู้นำหรือผู้บริหารเป็นการเฉพาะในระดับบุคคล กลุ่มงาน และระดับสังคม และควรรักษาระเบียบวินัยและเคารพกฎหมายการปฏิบัติตามคุณธรรม จริยธรรม ในหลักพุทธธรรมของศาสนา มีความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์[๑๔๓]

๒. ด้านปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ในการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของ กรุงเทพมหานคร

---

[๑๔๐]สนทนากลุ่มเฉพาะ รศ.ดร.อภินันท์ จันตะนี, อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๘ มกราคม ๒๕๖๐.

[๑๔๑]สนทนากลุ่มเฉพาะ พระสุธีวีรบัณฑิต,ดร. อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๘ มกราคม ๒๕๖๐.

[๑๔๒]สนทนากลุ่มเฉพาะ ดร.สมชาย เวสารัชตระกูล, อดีตสมาชิกสภากรุงเทพมหานคร, ๒๘ มกราคม ๒๕๖๐.

[๑๔๓]สนทนากลุ่มเฉพาะ ผศ.ดร.วิชชุกร นาคธน, อาจารย์ประจำสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, ๒๘ มกราคม ๒๕๖๐.

จากการพัฒนาตนนั้นเป็นสิ่งที่สำคัญอันดับแรกเพราะหากตนเองไม่มีความพร้อมในทุกๆ ด้าน เช่นร่างกาย ความรู้ความสามารถแล้วการเป็นผู้นำหรือผู้บริหารก็จะเกิดความล้มเหลว และต้องนำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้ด้วย เช่น หลักสังคหวัตถุ ๔ ซึ่งเป็นหลักพุทธธรรมที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจและทำให้ทุกคนมีความสามัคคีและอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขในการทำงาน[๑๔๔] การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นองค์กรที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด และเป็นองค์กรขนาดใหญ่ที่มีอยู่ทั่วประเทศ สำหรับผู้นำและผู้บริหาร ควรมีการยึดมั่นคุณธรรมตามหลักพุทธธรรมจริยธรรม ยึดมั่นในผลประโยชน์ขององค์กร และยึดมั่นหลักของกฎหมายในรูปแบบการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น[๑๔๕] ทุกองค์กรไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือภาคเอกชน หากผู้นำหรือผู้บริหารยึดหลักพุทธธรรม คุณธรรม ความยุติธรรมนี้แล้ว ก็สามารถนำมาประยุกต์และส่งเสริมการบริหารงานให้เกิดประโยชน์ งานวิจัยนี้สามารถที่จะสำเร็จ นำมาใช้ได้จริง พิสูจน์ได้จริงจึงเห็นด้วย[๑๔๖] ผู้วิจัยได้นำเสนอรูปแบบการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในกรุงเทพมหานคร เป็นการนำหลักพุทธธรรมด้านพรหมวิหาร ๔ , สังคหวัตถุ ๔ , สัปปุริสธรรม ๗ และ อิทธิบาท ๔ เข้ามาส่วนร่วมในการพัฒนาภาวะผู้นำและผู้บริหาร หากผู้นำและผู้บริหารขาดหลักธรรมดังกล่าวแล้วการปฏิบัติงานหรือควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาอาจเกิดความล้มเหลวในองค์กร หากผู้นำและผู้บริหารขาดหลักของความโปร่งใส ในการปฏิบัติหน้าที่ ก็จะทำให้องค์กรเกิดภาวะความล้มเหลวได้อีกเช่นกัน[๑๔๗]

๓. ข้อเสนอแนะในการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมหากผู้วิจัยเพิ่มการเก็บข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เพิ่มขึ้นอีกจากกลุ่มตัวอย่างเดิม ๖ เขตกลุ่มตัวอย่างเพิ่มให้เป็น ๙ เขตกลุ่มตัวอย่างน่าจะเหมาะสมในการเก็บข้อมูลมากยิ่งขึ้น และควรปรับเปลี่ยนการใช้ภาษาในการนำเสนอไม่ว่าจะเป็น ไทย และ อังกฤษที่ใช้ให้เป็นแบบสากลจะเป็นการทำวิจัยที่ดีและสมบูรณ์มากขึ้น[๑๔๘] วิจัยเรื่องนี้ที่ผู้วิจัยได้ทำการวิจัยเป็นเรื่องที่สำคัญและน่าสนใจเป็นอย่างมากโดยเฉพาะหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในกรุงเทพมหานคร ยกตัวอย่างเช่นกรุงเทพมหานคร มีงบประมาณปีละประมาณ ๗ หมื่นกว่าล้าน ซึ่งเป็นงบประมาณที่เยอะมากในการพัฒนา ซึ่งไม่ว่าจะเป็นผู้ว่ากรุงเทพมหานคร, สก.(สมาชิกสภากรุงเทพมหานคร) , สข.(สมาชิกสภาเขตในกรุงเทพมาหานคร) ถ้าไม่มีภาวะผู้นำ หรือไม่มีหลักคุณธรรม ไม่มีหลักพุทธธรรมหรือหลักทศพิธราชธรรม ที่ผู้วิจัยนำเสนอมาแล้วนั้น การบริหารบ้านเมืองก็จะไม่มีความเจริญก้าวหน้าหรือโปร่งใส อันนี้เป็นหลักสำคัญที่สุด และการออกกฎหมายลูก

---

[๑๔๔]สนทนากลุ่มเฉพาะ ผศ.ดร.ธัชชนันท์ อิศรเดช, ผู้อำนวยการหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย), ๒๘ มกราคม ๒๕๖๐.

[๑๔๕]สนทนากลุ่มเฉพาะ เรืออากาศตรีประสิทธ์ บุญคุ้ม, อดีตสมาชิกสภาเขตสายไหม, ๒๘ มกราคม ๒๕๖๐.

[๑๔๖]สนทนากลุ่มเฉพาะ นางทัศนีย์ เพ็งเกิด, อดีตสมาชิกสภาเขตสายไหม, ๒๘ มกราคม ๒๕๖๐.

[๑๔๗]สนทนากลุ่มเฉพาะ นายประสิทธ์ ดินม่วง, อดีตสมาชิกสภาเขตสายไหม, ๒๘ มกราคม ๒๕๖๐.

[๑๔๘]สนทนากลุ่มเฉพาะ พระสุธีวีรบัณฑิต,ดร, อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา (วังน้อย), ๒๘ มกราคม ๒๕๖๐.

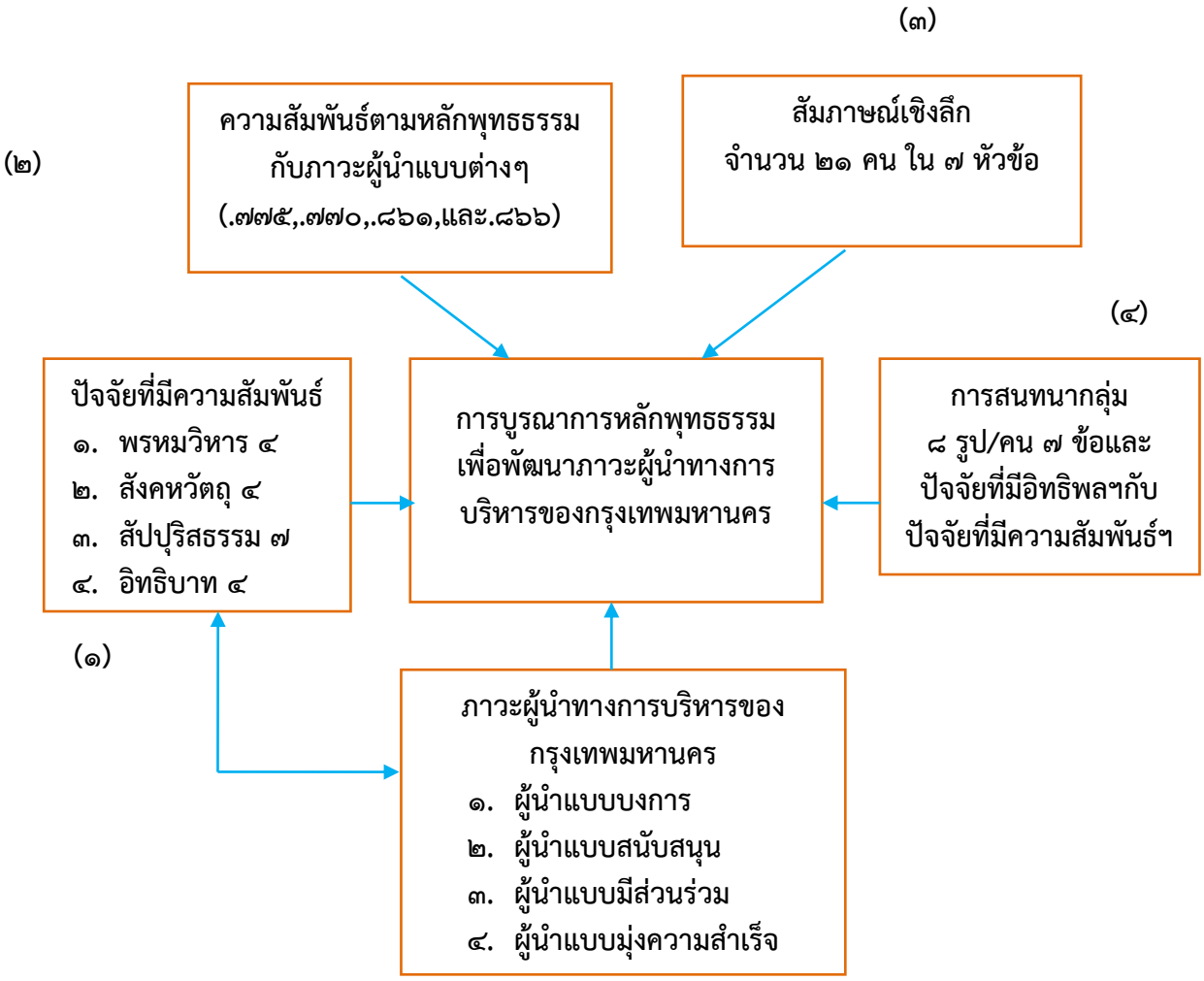
และกฎหมายระเบียบการปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มเติมขึ้น[๑๔๙] หากผู้วิจัยสามารถนำหลักพุทธธรรมที่พัฒนาตน พัฒนาคน พัฒนางาน และพัฒนาองค์กรมาแปลงทำให้เป็นหลักกฎหมายซึ่งสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติและควบคุมดำเนินงานได้จริงก็จะส่งผลให้การวิจัยในครั้งนี้ประสบผลสำเร็จและสามารถพัฒนาประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้าไม่ว่าจะเป็นในส่วนของภาครัฐ และภาคเอกชน[๑๕๐]

โดยสรุปผลจากการร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม จำนวน ๘ รูป/ คน มีความเห็นสอดคล้องกับผู้วิจัยเรื่อง “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร” ในการนำหลักพุทธธรรมพรหมวิหาร ๔, หลักพุทธธรรมสังคหวัตถุ ๔, หลักพุทธธรรมสัปปุริสธรรม ๗ และหลักพุทธธรรมอิทธิบาท ๔ เข้ามาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร ในการพัฒนาตน พัฒนาคน พัฒนางาน และพัฒนาองค์กรนับว่าเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่ง หากผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรใดไม่นำมาหลักพุทธธรรมดังกล่าวมายึดถือปฏิบัติหรือขาดหลักพุทธธรรมอาจจะทำการพัฒนาตน พัฒนาคน พัฒนางาน และพัฒนาองค์กร เกิดความล้มเหลว ไม่ประสบผลสำเร็จในภารกิจที่ปฏิบัติผู้วิจัยจึงได้นำเสนอมา หรือหากผู้นำหรือผู้บริหารขาดระเบียบวินัยในด้านกฎหมายและขาดความเคารพในการปฏิบัติหน้าที่ก็อาจส่งผลให้เกิดความสูญเสียและความล้มเหลวในการพัฒนาองค์กรไม่ว่าจะเป็นในส่วนของภาครัฐและภาคเอกชนได้

---

[๑๔๙]สนทนากลุ่มเฉพาะ ดร.สมชาย เวสารัชตระกูล, อดีตสมาชิกสภากรุงเทพมหานคร, เมื่อวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๖๐

[๑๕๐]สนทนากลุ่มเฉพาะ ผศ.ดร.วิชชุกร นาคธน, อาจารย์ประจำสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, เมื่อวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๖๐



แผนภาพที่ ๔.๑ กรอบสังเคราะห์องค์ความรู้จากข้อมูลเชิงปริมาณ , ข้อมูลเชิงคุณภาพและข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม

กรอบการสังเคราะห์องค์ความรู้จากข้อมูลเชิงปริมาณ ข้อมูลเชิงคุณภาพ ข้อมูลจากการสัมภาษณ์และเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง และการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ผู้วิจัยค้นพบแนวทางในการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ ประกอบด้วยหลักพุทธธรรมทั้ง ๔ ด้าน (๑) ด้านหลักพรหมวิหาร ๔ คือ เมตตา กรุณา มุทิตา และ อุเบกขา (๒) ด้านหลักสังคหวัตถุ ๔ คือ ทาน ปิยวาจา อัตถจริยา และ สมานัตตตา (๓) ด้านสัปปุรสิธรรม ๗ คือ ธัมมัญญุตา อัตถัญญุตา อัตตัญญุตา มัตตัญญุตา กาลัญญุตา ปริสัญญุตา และ ปุคคลปโรปรัญญุตา (๔) ด้านหลักอิทธิบาท ๔ คือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และ วิมังสา

ส่วนการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของ กรุงเทพมหานคร แบบต่างๆ (.๗๗๕, .๗๗๐, .๘๖๗ และ .๘๖๖)

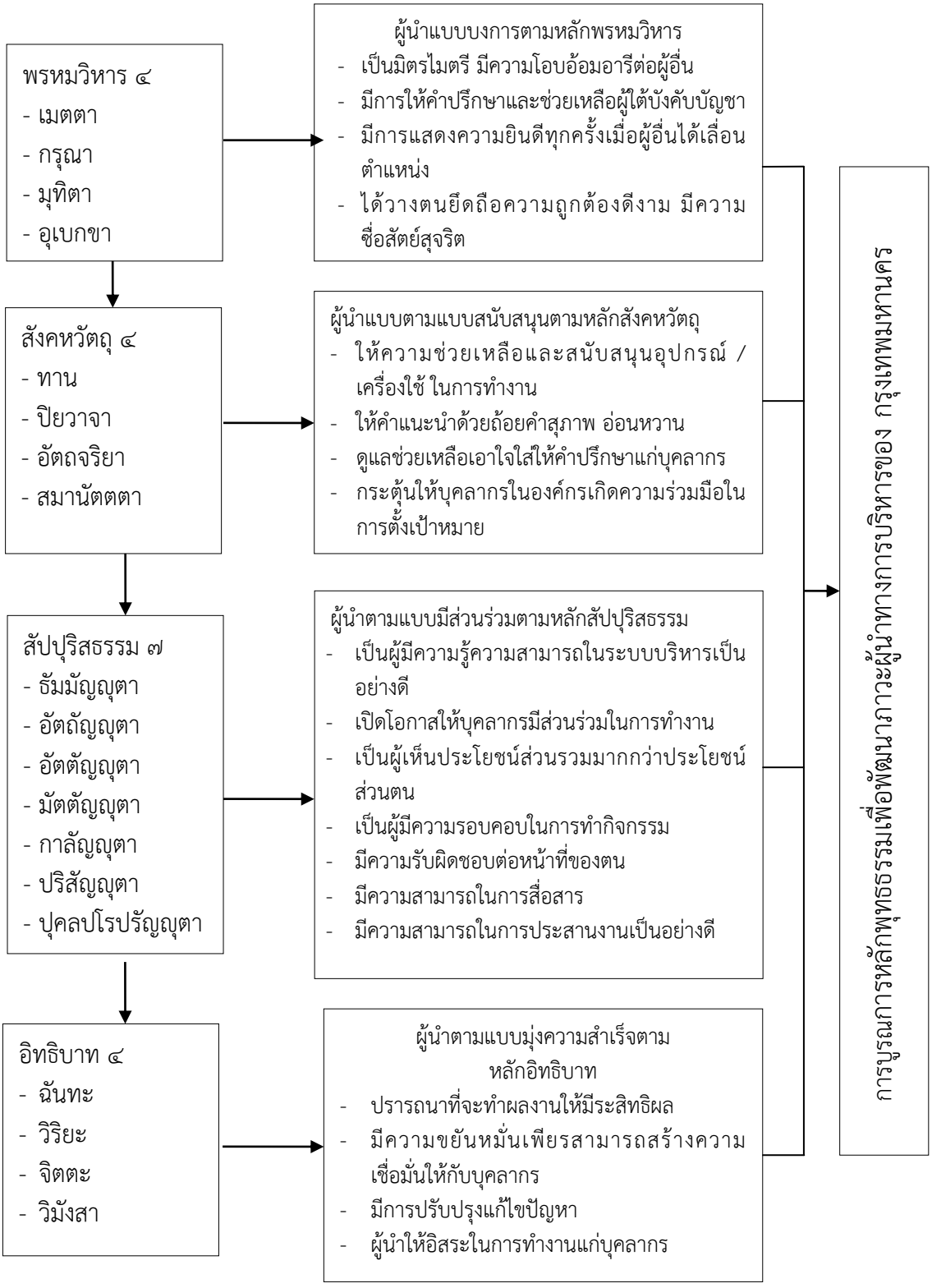
การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง ๒๑ คน ได้เสนอแนะพบว่า การบูรณาการหลักพุทธธรรมจะต้องมีรากฐานและต้นแบบที่ดี ดั่งเช่น พล.เอก.เปรม ติณสูลานนท์ เป็นต้นแบบที่ดีให้นายทหารทุกรุ่นถือปฏิบัติกันมาด้วยดี ทำงานให้มีจุดมุ่งหมายเพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กร ด้วย

ความถูกต้อง โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ ในกิจกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำเรามีหลายระดับ เช่น ระดับต้นเราก็จะใช้เกี่ยวกับเรื่องทีมเป็นส่วนใหญ่ ในเรื่องทีม การสื่อสารเราจะใช้กิจกรรมของ จปร. เป็นหลัก ส่วนระดับกลาง เราจะเน้นเรื่องการสื่อสารการบริหารกลุ่มคน เราจะใช้โค้ชการสอนงาน เราใช้ของกองทัพเรือ ส่วนการบริหารระดับสูง เราคิดเรื่องการวางแผน วิสัยทัศน์ การสร้างเครือข่าย ผู้นำหรือผู้บริหารยุคใหม่ต้องถอดหัวโขนออกเพื่อลดระดับลงมาคลุกคลีกับผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งเป็นฟันเฟืองเล็ก ๆ เพิ่มแรงผลักดันให้งานแต่ละส่วนเป็นไปในความเรียบร้อยและประสบผลสำเร็จ ผู้นำหรือผู้บริหารต้องมีหลักพุทธธรรมนำมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาตนเองควบคู่กันไปกับการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างกัลยาณมิตรซึ่งกันและกัน ในการปฏิบัติงานของผู้นำหรือผู้บริหารต้องปฏิบัติตนในสิ่งที่ถูกที่ควรอย่างสม่ำเสมอ รู้จักเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ยอมรับในผลของการกระทำ และนำไปแก้ไขให้ดีขึ้น มีสติในการทำงาน ปลูกฝังหลักพุทธธรรมลงในจิตใจทุกระดับและโดยทุกส่วนขององค์กร

หลักพุทธธรรมที่ควรนำมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร โดยใช้หลักทศพิธราชธรรม หิริโอตัปปะ พรหมวิหาร ๔ สังคหวัตถุ ๔ และอิทธิบาท ๔ จะทำให้เกิดการพัฒนาตน พัฒนาคน พัฒนางาน พัฒนาองค์กร ทั้งยังส่งผลให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนต่อไป นอกจากนี้ ยังมีข้อเสนอแนะว่า ควรใช้ระบบคุณธรรม โดยยึดหลักความสามารถ เปิดโอกาสให้ทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ไม่มีอิทธิพลทางการเมืองเข้ามาแทรกแซง ไม่ควรใช้ระบบอุปถัมภ์ที่ยึดความพึงพอใจของตน ให้โอกาสแก่พรรคพวกหรือญาติพี่น้อง ใช้อิทธิพลทางการเมืองเข้ามาแทรกแซงการทำงาน ควรใช้หลักพุทธธรรมแต่ละหลักไปตามสถานการณ์เพื่อแก้ปัญหาพัฒนาภาวะผู้นำอย่างต่อเนื่องปราศจากอคติ ประการสำคัญหลักธรรมาภิบาลซึ่งเป็นที่ยอมรับในการบริหารราชการแผ่นดิน และเสมือนจุดรวมของหลักพุทธธรรมทุกหลักจะต้องนำมาปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง

การร่วมสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มเฉพาะจำนวน ๘ รูป/ คน มีความเห็นสอดคล้องกับผู้วิจัยเรื่อง “การ บูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของ กรุงเทพมหานคร” ในการนำหลักพุทธธรรมพรหมวิหาร ๔ , หลักพุทธธรรมสังคหวัตถุ ๔ , หลักพุทธธรรมสัปปุริสธรรม ๗ และหลักพุทธธรรมอิทธิบาท ๔ เข้ามาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของ กรุงเทพมหานคร ในการพัฒนาตน พัฒนาคน พัฒนางาน และพัฒนาองค์กรนับว่าเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่ง หากผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรใดไม่นำมาหลักพุทธธรรมดังกล่าวมายึดถือปฏิบัติหรือขาดหลักพุทธธรรมอาจจะทำการพัฒนาตน พัฒนาคน พัฒนางาน และพัฒนาองค์กร เกิดความล้มเหลว ไม่ประสบผลสำเร็จในภารกิจที่ปฏิบัติผู้วิจัยจึงได้นำเสนอมา หรือหากผู้นำหรือผู้บริหารขาดระเบียบวินัยในด้านกฎหมายและขาดความเคารพในการปฏิบัติหน้าที่ก็อาจส่งผลให้เกิดความสูญเสียและความล้มเหลวในการพัฒนาองค์กรไม่ว่าจะเป็นในส่วนของภาครัฐ และภาคเอกชนได้

ดังนั้นเพื่อให้เห็นภาพอย่างชัดเจน ผู้วิจัยขอสรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ และแสดงให้เห็นเป็นตัวแบบ (Synthesis Model) การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของ กรุงเทพมหานคร โดยมีการอธิบายดังแผนภาพดังต่อไปนี้



แผนภาพที่ ๔.๒ องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

แผนภาพ Model : lDB

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

แผนภาพ Model : lDB = P4 + Sa4 + S7 + I4

ที่มา : ประจักษ์ ขุราษี

จากการทำวิจัย เรื่อง “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร” ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม จำนวน ๓๗๘ คน และ จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๒๑ คน โดยสรุปหลักพุทธธรรมที่ควรนำมาเป็นหลักในการปฏิบัติงาน ของผู้นำหรือผู้บริหาร ซึ่งองค์ความรู้ที่ได้จากการสัมภาษณ์มีความสอดคล้องกับหลักพรหมวิหาร ๔ , หลักสังคหวัตถุ ๔ , หลักสัปปุริสธรรม ๗ และ หลักอิทธิบาท ๔ โดยหลักธรรมดังกล่าว เพื่อเป็นการพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร ดังนี้

๑) ผู้นำแบบบงการ (Dierctive leadership) เป็นแบบผู้นำที่มุ่งใช้อำนาจสั่งการผู้ใต้บังคับบัญชาและให้การแนะนำพนักงานว่าอะไรควรกระทำและบอกกับพนักงานถึงวิธีที่ควรจะทำ มีการสั่งการให้ทำตามตารางการทำงานและรักษามาตรฐานของปฏิบัติงาน

๒) ผู้นำแบบให้การสนับสนุน (Supportive leadership) เป็นผู้นำที่เน้นถึงความเป็นอยู่และความต้องการของพนักงาน และเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เป็นมิตรและความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งยังมีมนุษยธรรมและน้ำใจอันดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงใจ

๓) ผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม (Participative leadership) เป็นผู้นำที่มุ่งเน้นในการศึกษากับพนักงานและค้นหาหรือรวบรวมข้อเสนอและก่อนที่จะมีการตัดสินใจ

๔) ผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ (Achievement-oriented leadership) เป็นแบบผู้นำที่เน้นการกระตุ้นพนักงานให้มีการปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับสูง โดยการตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย ใส่ใจต่องานที่ดีเลิศและแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่นในความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาว่าปฏิบัติงานให้บรรลุสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้เป็นอย่างดี

จึงสังเคราะห์และสร้างโมเดลโดยมีคำอธิบายดังนี้ และจากรายละเอียดรูปแบบเนื้อหาพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักธรรมโดยมีคำอธิบายดังนี้

L = Leadership (ความเป็นผู้นำ)
D = Development (พัฒนาการ)
B = Based on Buddhist (อยู่บนพื้นฐานของชาวพุทธ)
P4 = Phrhmwihar 4 (พรหมวิหาร ๔)
Sa4 = Sankahawathu 4 (สังคหวัตถุ ๔)
S7 = Suppurisatham 7 (สัปปุริสธรรม ๗)
I4 = Ittibath 4 (อิทธิบาท ๔)

อธิบายคำย่อได้ดังนี้

P4 = พรหมวิหาร ๔ มีองค์ประกอบที่สำคัญคือ เป็นมิตรไมตรี มีความโอบอ้อมอารี การมอบหมายงานตรงกับความสามารถ มีการให้คำปรึกษาและช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา มีการสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาดูงาน อบรม สัมมนา มีมาตรฐานการทำงาน มีการยกย่องและชมเชยบุคลากรที่ประสบความสำเร็จ และมีคุณธรรมจริยธรรม

Sa4 = สังคหวัตถุ ๔ มีองค์ประกอบที่สำคัญคือ การจัดการความรู้ การให้รางวัล การให้การช่วยเหลือแนะนำผู้นำ การให้ความสนับสนุน การสร้างแรงจูงใจ การจัดสรรสิ่งอำนวยความสะดวก การยกย่องชมเชย การสืบสวนส่องทาง การนำองค์การ การถ่ายทอดวิสัยทัศน์ค่านิยมและมนุษย์สัมพันธ์ การสอนงาน การโน้มน้าวในผู้ตาม สร้างองค์กร และ การทรงไว้ซึ่งคุณธรรมจริยธรรม

S7 = สัปปุริสธรรม ๗ มีองค์ประกอบที่สำคัญที่ผู้นำพึงมีคือ การพัฒนาองค์กร การสร้างมูลค่าเพิ่ม การบริหารความเสี่ยงและโอกาส การมุ่งมั่นการบริหารงาน การบริหารเวลา มุ่งประสานงาน การทำงานเป็นทีม การรับผิดชอบต่อสังคม และการมอบหมายงาน

I4 = อิทธิบาท ๔ มีองค์ประกอบสำคัญที่ผู้นำพึงมีคือ การปรับปรุงผลการดำเนินงาน การสร้างทักษะความเป็นผู้นำ การสร้างองค์กรให้ยั่งยืน การเป็นต้นแบบ และการพัฒนาผู้นำในอนาคต

สรุปผลการวิจัยที่ได้จากการสังเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและจากสภาพทั่วไปเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร ในกรุงเทพมหานคร ในแต่ละด้านดังนี้

๑. ด้านพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรส่วนท้องถิ่น

๒.๑ กรุงเทพมหานครมีโครงการจัดการฝึกอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ให้กับข้าราชการ พนักงานเจ้าหน้าที่ และผู้บริหารทุกระดับไม่ว่าจะเป็นระดับสูง ระดับกลาง และระดับต่ำ

๒.๒ จัดให้ผู้นำหรือผู้บริหารเดินทางไปศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศเพื่อนำความรู้และประสบการณ์มาปรับปรุงและพัฒนาองค์กร

๒.๓ ในการฝึกอบรมสัมมนาภาวะผู้นำของผู้บริหารได้กำหนดและสอดแทรกหลักพุทธธรรมเข้าไว้ในหลักสูตร เพื่อให้ผู้นำหรือผู้บริหารได้รู้และสามารถนำหลักพุทธธรรมมาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร

๒.๔ ปัจจุบันกรุงเทพมหานครเป็นเมืองหลวงของประเทศ มีความหลากหลายในหลาย ๆ ด้าน ด้านประชากร ด้านวัฒนธรรม ด้านการดำรงชีพ ด้านศาสนา ผู้นำหรือผู้บริหารจำต้องมีการเตรียมพร้อมต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา มีการประชาสัมพันธ์ตลอดทั้งการเสริมสร้างความเข้าใจและประสานความร่วมมือกับทุกภาคส่วนไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ และภาคเอกชนเพื่อพัฒนาองค์กร

๒.๕ ผู้นำหรือผู้บริหารไม่ว่าจะอยู่ในระดับใดก็ตามควรนำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุตามวัตถุประสงค์ หรือแผนงานนโยบายที่ได้วางเอาไว้

๒. การนำหลักพุทธธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในกรุงเทพมหานคร

การนำหลักพุทธธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารขออง กรุงเทพมหานคร พบว่าผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่าต้องนำหลักพุทธธรรม **พรหมวิหาร ๔** ประกอบด้วย มีเมตตา คือ ความรักใคร่ปรารถนาดี มีไมตรี ต้องการช่วยเหลือผู้อื่นให้มีความสุข ,กรุณา คือ ความสงสาร อยากช่วยเหลือให้พ้นจากความทุกข์ , มุทิตา คือ ความพลอยยินดีให้เมื่อเห็นผู้ใต้บังคับบัญชามีความสุข และอุเบกขา คือ ความวางใจเป็นกลาง ไม่ยินดียินร้าย ปฏิบัติ

ด้วยความเที่ยงธรรม ,**หลักพุทธธรรมสังคหวัตถุ ๔** ประกอบด้วย ทาน คือ มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่เสียสละ ช่วยเหลือ แบ่งปันให้ความรู้และคำแนะนำ , ปิยวาจา คือ การพูดด้วยถ้อยคำสุภาพอ่อนหวานน่าฟัง และการแสดงออกด้วยการจริงใจ,อัตถจิรยาคือ ทำประโยชน์ทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวด้วยความเต็มใจไม่หวังผลตอบแท และสมานัตตา คือ การวางตัวเหมาะสมถูกกาลเทศะ, **หลักพุทธธรรมสัปปุริสธรรม ๗** ประกอบด้วย ธัมมัญญุตา คือ รู้หลักการ รู้งาน รู้หน้าที่ อัตถัญญุตา คือรู้จุดหมาย รู้ความมุ่งหมาย อัตตัญญุตา รู้ตน รู้ตนเองมีคุณสมบัติมัตตัญญุตา คือรู้จักประมาณ รู้จักความพอดี กาลัญญุตา คือรู้เวลา รู้คุณค่าของเวลา ปริสัญญุตา คือรู้ชุมชน รู้สังคม และปุคลปโรปรัญญุตา คือรู้บุคคล รู้ประเภทของบุคคล **หลักพุทธธรรมอิทธิบาท ๔** ประกอบด้วย ฉันทะ คือ ความพอใจ ต้องการที่จะทำ ใฝ่ใจรักและทำสิ่งนั้นอยู่เสมอ , วิริยะ คือ ความเพียรขยันหมั่นประกอบสิ่งนั้นด้วยความพยายาม เข้มแข็ง อดทน ไม่ย่อท้อ , จิตตะ คือ ความคิดตั้งใจรับรู้ในสิ่งที่ทำ และทำสิ่งนั้นด้วยความคิด และ วิมังสา คือ ความไตร่ตรองหรือทดลองหมั่นใช้ปัญญาพิจารณาหาเหตุผล ซึ่งหลักพุทธธรรมดังกล่าวผู้นำหรือผู้บริหารสามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาองค์กรต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ และภาคเอกชน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือนโยบายที่ได้วางเอาไว้ได้

๓. หลักพุทธธรรมที่นำมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารแบบบงการตามหลักพรหมวิหาร ๔

หลักพุทธธรรมที่นำมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร **ในการพัฒนาตน** ในการพัฒนาตนนั้น ผู้นำต้องนำหลักพุทธธรรมพรหมวิหาร ๔ มาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาตน ซึ่งพรหมวิหาร ๔ นั้น ประกอบไปด้วย ด้านเมตตา คือ ความรักใคร ปรารถนาดี มีไมตรี ต้องการช่วยเหลือผู้อื่นให้มีความสุข หรืออยากให้ผู้อื่นที่อยู่ภายใต้ปกครองมีความสุข และคิดทำประโยชน์แก่ผู้อื่นที่อยู่ใต้ปกครองทั่วหน้า ด้านกรุณา คือ ความสงสาร อยากช่วยเหลือให้พ้นจากความทุกข์ ใฝ่ใจในอันจะปลดเปลื้องบำบัดความทุกข์ยากของผู้ใต้บังคับบัญชาที่ได้รับความเดือดร้อน ด้านมุทิตา คือ ความพลอยยินดี ในเมื่อเห็นผู้ใต้บังคับบัญชามีความสุข ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน และด้านอุเบกขา คือ ความวางใจเป็นกลาง ไม่ยินดียินร้าย ปฏิบัติด้วยความเที่ยง

๔. หลักพุทธธรรมที่นำมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารแบบสนับสนุนตามหลักสังคหวัตถุ ๔

หลักพุทธธรรมที่นำมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร **ในการพัฒนาคน** หลักพุทธธรรมที่ต้องนำมาประยุกต์เพื่อพัฒนาภาวะผู้ส่วนท้องถิ่นต้องใช้หลักธรรมสังคหวัตถุ ๔ ซึ่งประกอบไปด้วย ๑) ทาน คือ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ ช่วยเหลือแบ่งปันให้ความรู้และคำแนะนำ ๒) ปิยวาจา คือ การพูด การแสดงออกด้วยความจริงใจ ๓) อัตถจริยา คือ ทำประโยชน์ทั้งเรื่องงาน เรื่องส่วนตัว ด้วยความเต็มใจ ไม่หวังผลตอบแทน และ ๔) สมมานัตตา คือ วางตนเหมาะสม ถูกกาลเทสะ

๕. หลักพุทธธรรมที่นำมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารแบบให้มีส่วนร่วม ตามหลักสัปปุริสธรรม ๗

หลักพุทธธรรมที่นำมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร **ในการพัฒนางาน** การพัฒนางานเป็นกระบวนการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจากการพัฒนาตน พัฒนาคน เพราะกระบวนการทำงาน ระบบงานมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้ภารกิจของรัฐดำเนินไปด้วยความราบรื่น สำเร็จตามวัตถุประสงค์ ภาวะผู้นำ หรือ ผู้บริหาร เมื่อได้นำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาตน พัฒนาคน แล้วสิ่งที่สำคัญอีกอย่างก็คือ การพัฒนางาน หลักพุทธธรรมที่ต้องนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน คือ หลักพุทธธรรมสัปปุริสธรรม ๗ ประกอบด้วย ๑. หลักธัมมัญุตา คือ รู้หลักการ รู้งาน รู้หน้าที่ในการดำเนินการอย่างถูกต้อง ๒. หลักอัตถัญญุตา คือ รู้จุดหมาย รู้ความมุ่งหมาย รู้จักผล ๓. หลักอัตตัญญุตา คือ รู้ตน รู้ว่าตนเองมีคุณสมบัติ มีความรู้อย่างไร ๔. หลักมัตตัญญุตา คือ รู้จักประมาณ รู้จักความพอดี ๕. หลักกาลัญญุตา คือ รู้จักเวลา รู้คุณค่าเวลา รู้จักการบริหารเวลาอย่างเหมาะสม ๖. หลักปริสัญญุตา คือ รู้ชุมชน รู้สังคม สามารถแก้ปัญหาต่างๆ ได้ และ ๗. หลักปุคคโลรปรัญญุตา คือ รู้บุคคล รู้ประเภทของบุคคลที่ร่วมงานด้วยกัน หลักพุทธธรรมทั้ง ๗ ข้อนี้ ซึ่งหลักพุทธธรรมดังกล่าวมีความสำคัญครบทุกอย่างที่ผู้นำควรจะนำไปใช้ ผู้นำสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนางานได้ทุกองค์กร

๖. หลักพุทธธรรมที่นำมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารแบบมุ่งความสำเร็จ ตามหลักอิทธิบาท ๔

หลักพุทธธรรมที่นำมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร **ในการพัฒนาองค์กร** ผู้นำหรือผู้บริหาร และหลักธรรม อิทธิบาท ๔ ประกอบไปด้วย ๑. ฉันทะ (ความพอใจ) คือ ความต้องการที่จะทำ ใฝ่ใจรักและทำสิ่งนั้นอยู่เสมอและปรารถนาจะทำให้ได้ผลดียิ่งๆ ขึ้นไป ๒. วิริยะ (ความเพียร) คือ ขยันหมั่นประกอบสิ่งนั้นด้วยความพยายาม เข็มแข็ง อดทน เอาธุระไม่ท้อถอย ๓. จิตตะ (ความคิด) คือ ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำ และทำสิ่งนั้นด้วยความคิด เอาจิตฝักใฝ่ไม่ปล่อยให้ใจฟุ้งซ่านเลื่อยลอยไป และ ๔. วิมังสา (ความไตร่ตรอง หรือทดลอง) คือ หมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญ ตรวจตราหาเหตุผลและตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนในสิ่งที่ทำนั้น มีการวางแผน วัดผล คิดค้นวิธีแก้ไข ปรับปรุงเป็นต้น ปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรผู้นำสามารถนำหลักพุทธธรรมมาแก้ปัญหาได้ ปัญหาต่างๆที่เคยเกิดขึ้นรวมทั้งความขัดแย้งก็ลดน้อยลง บรรยากาศในการทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้วยความสามัคคี เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ซึ่งหลักพุทธธรรมดังกล่าวมีความสำคัญครบทุกอย่างที่ผู้นำควรจะนำไปใช้และสิ่งเหล่านี้ย่อมส่งผลให้องค์กรพัฒนาก้าวหน้าไปด้วยดี

การบูรณาการหลักพุทธธรรมจะต้องมีรากฐาน ทำงานให้มีจุดมุ่งหมายเพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กร ด้วยความถูกต้อง โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ ในกิจกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำเรามีหลายระดับ ระดับต้นเราก็จะใช้เกี่ยวกับเรื่องทีมเป็นส่วนใหญ่ ในเรื่องทีม การสื่อสารเราจะใช้กิจกรรมเป็นหลัก ส่วนระดับกลาง เราจะเน้นเรื่องการสื่อสารการบริหารกลุ่มคนเราจะใช้โค้ชการสอนงาน ส่วนการบริหารระดับสูง เราคิดเรื่องการวางแผน วิสัยทัศน์ การสร้างเครือข่ายผู้นำยุคใหม่หรือผู้บริหารยุคใหม่ต้องถอดหัวโขนเพื่อลดระดับลงมาคลุกคลีกับผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งเป็นฟันเฟืองเล็กๆ เพิ่มแรงผลักดันให้งานแต่ละส่วนเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและประสบผลสำเร็จ ผู้นำหรือผู้บริหารต้องมหลักพุทธธรรมนำมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาตนเองควบคู่ไปกับการปฏิบัติตนในสิ่งที่ถูกที่ควรอย่าง

สม่ำเสมอ รู้จักเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ยอมรับในผลของการกระทำ และนำไปแก้ไขให้ดีขึ้น มีสติในการทำงาน ปลูกฝังหลักพุทธธรรมลงในจิตใจทุกระดับและโดยทุกส่วนขององค์กร

ซึ่งนำหลักธรรมทั้ง ๔ หลักธรรมดังกล่าวมานั้นเป็นองค์ความรู้ที่สามารถนำไปพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของ กรุงเทพมหานคร ทั้งภาวะผู้นำแบบบงการ (เป็นผู้นำที่มุ่งใช้อำนาจสั่งการ ให้ความสำคัญกับงานเป็นหลัก) ผู้นำแบบสนับสนุน (เป็นผู้นำที่เน้นความเป็นอยู่และความต้องการของพนักงาน) ผู้นำแบบมีส่วนร่วม (เป็นผู้นำที่เน้นในการศึกษากับพนักงาน) และผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ (เป็นผู้นำที่เน้นการกระตุ้นพนักงานให้มีการปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับสูง) ได้เป็นอย่างดี เพื่อมุ่งเน้นให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดในการพัฒนาองค์กรยิ่งๆ ขึ้นไป ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการอิทธิพลของกลุ่มที่มีประสิทธิภาพของผู้นำเกิดจากปัจจัยต่าง ๆ คือ บุคลิกภาพของผู้นำ วิธีปฏิบัติของผู้นำ และตามระดับความสำคัญระหว่างบุคคลที่มีต่อความกดดันแห่งเวลาสิ่งแวดล้อมทางด้านกายภาพโครงสร้างขององค์การธรรมชาติขององค์การ

บทที่ ๕
สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

งานวิจัยเรื่อง “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารขอกรุงเทพมหานคร” เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed Research Method) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และสนับสนุนโดยการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีตามวัตถุประสงค์ดังนี้ ๑) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของ กรุงเทพมหานคร ๒) เพื่อศึกษาการบูรณาการหลักพุทธธรรมในการพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของ กรุงเทพมหานคร ๓) เพื่อนำเสนอรูปแบบการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของ กรุงเทพมหานคร

ผู้วิจัยได้แบ่ง ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยแบ่งออกเป็น ๒ กลุ่ม

๑. ตัวแปรของการวิจัยเชิงปริมาณ ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งหน้าที่การงาน เกี่ยวกับการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำ โดยใช้แบบสอบถาม จำนวน ๓๗๘ คน

๒. ตัวแปรของการวิจัยเชิงคุณภาพ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา โดยมีการเลือกบุคลากรสายบริหาร สายวิชาการ และสายปฏิบัติการเป็นผู้ให้ข้อมูลหลัก ในกรุงเทพมหานคร จำนวน ๒๑ คน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยแบ่งออกเป็น ๒ กลุ่ม คือ

๑. การวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถาม จำนวน ๓๗๘ คน

๒. การวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างสัมภาษณ์เชิงลึก จำนวน ๒๑ คน

ขอบเขตด้าน พื้นที่ในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดไว้ คือ เขตพระนคร,เขตปทุมวัน,เขตจตุจักร, เขตหนองจอก,เขตบางกอกน้อย, และเขตบางขุนเทียน เขตสายไหม เขตวังทองหลาง และเขตคันนายาว กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากร และเจ้าหน้าที่ จำนวน ๖,๙๒๗ คน ระยะเวลาในการดำเนินการวิจัย ตั้งแต่ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๙ ถึงเดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๙ รวมเป็นระยะเวลา ๘ เดือน มีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ “ทาโร ยามาเน่” (Taro Yamane) มีระดับความเชื่อมั่น ๙๕% ผู้วิจัยได้กำหนดความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ ๐.๐๕ จะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นตัวแทนประชากรทั้งสิ้น จำนวน ๓๗๘ คน การดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งผลการวิจัยประกอบด้วยขั้นตอนดังนี้

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

ซึ่งผู้วิจัยสามารถสรุปอภิปรายผลได้ตามระเบียบวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และเชิงคุณภาพ (Quantitative) ซึ่งใช้แหล่งข้อมูลจากตัวบุคคล (man) และเอกสาร (Secondary Sources) ด้วยวิธีการวิเคราะห์เอกสาร (Content Analysis) การสัมภาษณ์ (Interview) ผลการสรุปได้ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง รูปแบบการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยสรุปผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

๕.๑.๑ สรุปผลการวิจัยเชิงปริมาณ

ก. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยแจกแจงตามความถี่ และค่าร้อยละ

กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน ๒๓๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๑.๑ รองลงมาคือ เพศชาย จำนวน ๑๔๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๙ มีอายุ ๓๑ – ๔๐ ปีจำนวน ๓๖๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๖ รองลงมาคือ อายุ ๔๑ – ๕๐ ปี จำนวน ๙๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๗ มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน ๒๖๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๘.๘ รองลงมาคือ ปริญญาโทขึ้นไป จำนวน ๗๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๓ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า ๒๐,๐๐๑ ขึ้นไป จำนวน ๑๖๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๓.๙ รองลงมาคือ ผู้มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ๑๕,๐๐๑ – ๒๐,๐๐๐ จำนวน ๑๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๑ มีตำแหน่งหน้าที่การงาน เป็นพนักงานและเจ้าหน้าที่ จำนวน ๓๔๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๙.๙ รองลงมา คือ อื่น ๆ จำนวน ๓๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๙.๓

ข. ความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในกรุงเทพมหานคร

ความคิดเห็นการบูรณาการหลักพุทธธรรม เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามหลักพรหมวิหาร ๔ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๙ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้นำมีการแสดงความยินดีทุกครั้งเมื่อผู้อื่นได้เลื่อนตำแหน่งและยอมเผชิญกับปัญหาที่ไม่เคยเกิดขึ้นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ ๓.๙๗ อยู่ในระดับมาก และ ผู้นำมีการจัดงานเพื่อมอบรางวัลให้เป็นเกียรติในการปฏิบัติงานที่ดีหรือมีผลงานที่ดี รายข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ ทางการผู้บริหารของกรุงเทพมหานคร ตามหลักสังคหวัตถุ ๔ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๙ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้นำดูแลช่วยเหลือเอาใจใส่ให้คำปรึกษาแก่บุคลากรขององค์กรด้วยความเต็มใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ ๓.๙๓ อยู่ในระดับมาก และ ผู้นำให้ความช่วยเหลือสมาชิกในครอบครัวของบุคลากรด้วยความเต็มใจ โดยไม่หวังผลตอบแทน รายข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ ๓.๖๒ อยู่ในระดับมาก

ความคิดเห็นการบูรณาการหลักพุทธธรรม เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร ตามหลักพุทธธรรมสัปปุริสธรรม ๗ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๐ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้นำองค์กรเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในระบบการบริหารเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ ๓.๙๘ อยู่ในระดับมาก และ ผู้นำจัดสรรงบประมาณที่ได้รับมาพัฒนาองค์กรได้เป็นอย่างดีและเหมาะสมรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ ๓.๗๘ อยู่ในระดับมาก

ความคิดเห็นการบูรณาการหลักพุทธธรรม เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร ตามหลักพุทธธรรมอิทธิบาท ๔ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๒ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้นำปรารถนาจะทำผลงานให้มีประสิทธิผลให้ดียิ่งขึ้น มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ ๔.๐๒ อยู่ในระดับมาก และ ผู้นำสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงานอย่างเสมอภาคมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ ๓.๘๑ อยู่ในระดับมาก

ค. ปัจจัยที่มีอิทธิพลความสัมพันธ์ต่อการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของ กรุงเทพมหานคร ตามทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของ กรุงเทพมหานคร ด้านหลักพุทธธรรมพรหมวิหาร ๔ มีความสัมพันธ์กับการบูรณาการหลักพุทธธรรมในการพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของ กรุงเทพมหานคร ด้านผู้นำแบบบงการ ในด้านบวก เป็นไปในทิศทางเดียวกันระดับสูงมาก (๑.๐๐) ด้านหลักพุทธธรรมพรหมวิหาร ๔ มีความสัมพันธ์กับด้านผู้นำแบบสนับสนุน ในด้านบวก เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง (.๔๕๙) ด้านหลักพุทธธรรมพรหมวิหาร ๔ มีความสัมพันธ์กับด้านผู้นำแบบ มีส่วนร่วม ในด้านบวก เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง (.๔๔๙) และ ด้านพรหมวิหาร ๔ มีความสัมพันธ์กับด้านผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ ในด้านบวก เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ (.๒๑๖)

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของ กรุงเทพมหานคร ด้านหลักพุทธธรรมสังคหวัตถุ ๔ มีความสัมพันธ์กับการบูรณาการหลักพุทธธรรมในการพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของ กรุงเทพมหานคร ด้านผู้นำแบบบงการ ในด้านบวก เป็นไปในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง (.๔๕๙) ด้านหลักพุทธธรรมสังคหวัตถุ ๔ มีความสัมพันธ์กับด้านผู้นำแบบสนับสนุน ในด้านบวก เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับสูงมาก (๑.๐๐) ด้านหลักพุทธธรรมสังคหวัตถุ ๔ มีความสัมพันธ์กับด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วม ในด้านบวก เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง (.๔๕๑) และ ด้านหลักพุทธธรรมสังคหวัตถุ ๔ มีความสัมพันธ์กับด้านผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ ในด้านบวก เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ (.๒๔๙)

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของ กรุงเทพมหานคร ด้านหลักพุทธธรรมสัปปุริสธรรม ๗ มีความสัมพันธ์กับการบูรณาการหลักพุทธธรรมในการพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของ กรุงเทพมหานคร ด้านผู้นำแบบบงการ ในด้านบวก เป็นไปในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง (.๔๔๙) ด้านหลักพุทธธรรมสัปปุริสธรรม ๗ มีความสัมพันธ์กับด้านผู้นำแบบสนับสนุน ในด้านบวก เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง (.๔๕๑) ด้านหลักพุทธธรรมสัปปุริสธรรม ๗ มีความสัมพันธ์กับด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วม ในด้านบวก เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับสูงมาก (๑.๐๐) และ ด้านหลักพุทธธรรมสัปปุริสธรรม ๗ มีความสัมพันธ์กับด้านผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ ในด้านบวก เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง (.๔๑๓)

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของ กรุงเทพมหานคร ด้านอิทธิบาท ๔ มีความสัมพันธ์กับการบูรณาการหลักพุทธธรรมในการพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของ กรุงเทพมหานคร ด้านผู้นำแบบบงการ ในด้านบวก เป็นไปในทิศทางเดียวกันระดับต่ำ (.๒๑๖) ด้านอิทธิบาท ๔ มีความสัมพันธ์กับด้านผู้นำแบบสนับสนุน ในด้านบวก เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ (.๒๔๙) ด้านอิทธิบาท ๔ มีความสัมพันธ์กับด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วม ในด้านบวก เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง (.๔๗๓) และ ด้านอิทธิบาท ๔ มีความสัมพันธ์กับด้านผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ ในด้านบวก เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับสูงมาก (๑.๐๐)

๕.๑.๒ สรุปผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

การเสนอผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจะทำการเสนอผลการวิจัยโดยการตอบคำถามการวิจัยและวัตถุประสงค์การวิจัย ๓ ข้อโดยการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

ส่วนที่ ๑) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร

ปัญหาที่ต้องการทราบ คือ การพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานครเป็นไปในแนวทางไหน สรุปได้ดังนี้

จากประเด็นเรื่องการบูรณาการพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานครนั้นสิ่งที่สำคัญที่ผู้นำหรือผู้บริหารจะต้องสำนึกในตนเอง คือ ผู้นำหรือผู้บริหารจะต้องวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มองโลกในแง่ดีด้านมากเสมอ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นำความรู้ที่ได้จากการอบรมสัมมนาในด้านต่างๆมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาหน่วยงานหรือองค์กรมองการบริหารงานในภาพกว้างในหลายๆด้าน เช่นในด้านเศรษฐกิจ ทำอย่างไรจะให้ประชาชนที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนมีความอยู่ดีกินดี เกิดสภาพคล่องในการจับจ่ายใช้สอย ในด้านการเมือง ผู้นำหรือผู้บริหาร จะต้องเอาใจใส่ให้ความรู้ แนะนำแก่ประชาชนในส่วนที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบให้เขาเข้าใจถึงบทบาทและหน้าที่ของเขาที่มีต่อส่วนรวมและประเทศชาติ และในด้านสังคม ผู้นำหรือผู้บริหารก็จะต้องให้ความสำคัญเช่นกัน ผู้นำหรือผู้บริหารจะต้องมีการจัดกิจกรรมให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมกับภาครัฐและภาคเอกชน ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ในการพัฒนากรุงเทพมหานครผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรส่วนท้องถิ่น จะต้องทำการพัฒนาในทุกๆด้านไปพร้อมๆกัน พร้อมกันก็จะต้องนำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานในองค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ หรือนโยบายที่ได้กำหนดเอาไว้ และสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่ง ผู้นำหรือผู้บริหารที่จะขาดเสียไม่ได้ ก็คือผู้นำหรือผู้บริหารจะต้องบริหารงาน หรือ องค์กร อยู่ภายใต้หลักธรรมาภิบาล ซึ่งได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า หลักเหลานี้จะต้องอยู่บนพื้นฐานของการมีส่วนร่วมในการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพต่อหน่วยงาน และสร้างเสริมความเข้มแข็งแก่ประชาชน ตลอดจนการเสริมสร้างความเข้าใจอันดีของทุกภาคส่วน เพื่อประสานความร่วมมือกันในการพัฒนากรุงเทพมหานคร

ส่วนที่ ๒) เพื่อศึกษาการบูรณาการหลักพุทธธรรมที่เหมาะสมเพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร

ปัญหาที่ต้องการทราบ คือ การนำหลักพุทธธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร ควรเป็นอย่างไร สรุปได้ดังนี้

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกของผู้ทรงคุณวุฒิในประเด็นการนำหลักพุทธธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร ผู้ทรงคุณวุฒิหลายท่านได้ให้ความเห็นว่า การนำหลักพุทธธรรมทางพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาองค์กรนั้น นับว่าเป็นสิ่งที่สำคัญมาก เพราะว่าทุกศาสนาสั่งสอนให้ทุกๆคนทำแต่ความดี สิ่งที่ดีงามทั้งนั้น หลักพุทธธรรมทางพุทธศาสนามีมากมาย ผู้นำหรือผู้บริหารสามารถนำมาประยุกต์ในการบริหารองค์กร ในการพัฒนา และการดำเนินชีวิต ทั้งการครองตน ครองคน ครองงานได้ เช่น หลักพุทธธรรมพรหมวิหาร ๔ คือ มีเมตตา (ความรักใคร่ปรารถนาดี มีไมตรี) กรุณา (ความสงสาร อยากช่วยเหลือให้ผู้อื่นพ้นทุกข์), มุทิตา (ความพลอยยินดี เมื่อเห็นผู้อื่นมีความสุข), และอุเบกขา (ความวางใจเป็นกลาง) ซึ่งใช้ได้ทุกองค์กรทุกระดับไม่ว่าจะเป็นสถาบันครอบครัว ชุมชน หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และผู้นำควรมีหลักธรรมที่เป็นคุณสมบัติหรือข้อปฏิบัติ ได้แก่ ทศพิธราชธรรม คือ ธรรมของผู้ปกครอง ใน

การพัฒนาภาวะผู้นำที่มีการเปลี่ยนแปลงทางสังคมนั้นผู้นำต้องตั้งมั่นในธรรมและปฏิบัติความดีโดยยึดหลักพุทธธรรมสังคหวัตถุ ๔ ซึ่งเป็นหลักธรรมที่เป็นเครื่องช่วยในการวางนโยบายบริหารบ้านเมืองให้ดำเนินไปด้วยดี และ หลักพุทธธรรมอิทธิบาท ๔ ซึ่งเป็นหลักธรรมซึ่งควรนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารองค์กรให้ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน รวมทั้งควรมีคุณธรรมและจริยธรรม คือ มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความยุติธรรม ทำงานด้วยความตั้งใจดี และใช้หลักวิชาการในทางที่ถูก

การนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร นั้นนับเป็นสิ่งที่ดีงาม มนุษย์ที่เกิดมาในโลกนี้ก็ย่อมมีศาสนาของตนเป็นที่ยึดถือหรือยึดเหนี่ยวจิตใจ ควรใช้ หิริโอตัปปะ เป็นแนวทาง ซึ่งประกอบด้วย ๑) หิริ คือ ความละอายต่อบาป ต่อการทำชั่ว ต่อการทุจริต หิริ ทำให้สังคมอยู่ด้วยความสงบสุข ๒) โอตัปปะ คือ ความเกรงกลัวต่อผลของความชั่ว ต่อผลของการทุจริต โอตัปปะ ทำให้เกิดความร่มเย็นเป็นสุข เกิดสันติภาพ กรุงเทพมหานครตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาข้าราชการระดับนักบริหารให้เป็นบุคคลที่มีความรู้ มีทักษะ มีทัศนคติที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณของข้าราชการ เพื่อประสิทธิภาพ และความสำเร็จในการบริหารงานตามตำแหน่งหน้าที่และภารกิจที่ต้องรับผิดชอบ จึงกำหนดให้มีโครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารมหานคร ระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง ซึ่งการฝึกอบรมหลักสูตรดังกล่าวมีการบรรยายให้ความรู้ในหัวข้อ “การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม” โดยพระวิทยากรจากมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อนำมาปรับใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ หรือนโยบายที่ได้วางเอาไว้ได้

ส่วนที่ ๓) เพื่อนำเสนอรูปแบบการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร

ปัญหาที่ต้องการทราบ คือ ท่านคิดว่าหลักพุทธธรรมที่นำมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร ใน**การพัฒนาตน** ควรเป็นอย่างไร สรุปได้ดังนี้

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกของผู้ทรงคุณวุฒิในประเด็นการนำหลักพุทธธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร ในการพัฒนาตน ผู้ทรงคุณวุฒิหลายท่านให้ความเห็นว่า ผู้นำหรือผู้บริหารควรจะต้องนำหลักพุทธธรรมพรหมวิหาร ๔ มาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาตน ซึ่งหลักพุทธธรรมพรหมวิหาร ๔ นั้น ประกอบไปด้วย ๑) ด้านเมตตา คือ ความรักใครปรารถนาดี มีไมตรี ต้องการช่วยเหลือผู้อื่นให้มีความสุข หรืออยากให้ผู้อื่นที่อยู่ภายใต้ปกครองมีความสุข และคิดทำประโยชน์แก่ผู้อื่นที่อยู่ใต้ปกครองทั่วหน้า ๒) ด้านกรุณา คือ ความสงสาร อยากช่วยเหลือให้พ้นจากความทุกข์ ใฝ่ใจในอันจะปลดเปลื้องบำบัดความทุกข์ยากของผู้ใต้บังคับบัญชาที่ได้รับความเดือดร้อน ๓) ด้านมุทิตา คือ ความพลอยยินดี ในเมื่อเห็นผู้ใต้บังคับบัญชามีความสุข ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน และ ๔) ด้านอุเบกขา คือ ความวางใจเป็นกลาง ไม่ยินดียินร้าย ปฏิบัติด้วยความเที่ยงธรรม ซึ่งหลักพุทธธรรมดังกล่าวนั้นมีครอบคลุมทุกอย่างที่ผู้นำควรจะนำไปใช้เพื่อพัฒนาตน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาในหน่วยงานหรือองค์กร

ปัญหาที่ต้องการทราบ คือ หลักพุทธธรรมที่นำมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร ในการ **พัฒนาคน** ควรเป็นอย่างไร สรุปได้ดังนี้

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกของผู้ทรงคุณวุฒิในประเด็นการนำหลักพุทธธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของ กรุงเทพมหานคร ในการพัฒนาคน ผู้ทรงคุณวุฒิหลายท่านให้ความเห็นว่า ผู้นำหรือผู้บริหารควรจะต้องนำหลักพุทธธรรมสังคหวัตถุ ๔ มาใช้ในการบริหารคน หรือ พัฒนาคน ซึ่งหลักพุทธธรรมสังคหวัตถุ ๔ นั้นประกอบไปด้วย ด้านทาน คือ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ ช่วยเหลือ แบ่งปันให้ความรู้และคำแนะนำ ด้านปิยวาจา คือ การพูด การแสดงออกด้วยความจริงใจ ด้านอัตถจริยา คือ ทำประโยชน์ทั้งเรื่องงาน เรื่องส่วนตัวด้วยความเต็มใจ ไม่หวังผลตอบแทน และ ด้านสมมานัตตา คือ วางตนเหมาะสม ถูกกาลเทศะ ในการบริหารคนผู้นำจะต้องมีครบทั้ง ๔ ด้าน เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำหรือผู้บริหารเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลในการทำงาน และการบริหาร

ปัญหาที่ต้องการทราบ คือ หลักพุทธธรรมที่นำมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร ในการ**พัฒนางาน** ควรเป็นอย่างไร สรุปได้ดังนี้

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกของผู้ทรงคุณวุฒิในประเด็นการนำหลักพุทธธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร ในการพัฒนางาน ผู้ทรงคุณวุฒิหลายท่านให้ความเห็นว่า ผู้นำหรือผู้บริหารควรจะต้องนำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร ในการพัฒนางาน การพัฒนางานเป็นกระบวนการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจากการพัฒนาตน พัฒนาคน เพราะกระบวนการทำงานระบบงานมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้ภารกิจของรัฐดำเนินไปด้วยความราบรื่น สำเร็จตามวัตถุประสงค์ ภาวะผู้นำ หรือ ผู้บริหาร เมื่อได้นำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาตน พัฒนาคน แล้วสิ่งที่สำคัญอีกอย่างก็คือ การพัฒนางาน หลักพุทธธรรมที่ควรนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน คือ หลักพุทธธรรมสัปปุริสธรรม ๗ ประกอบด้วย ๑. หลักธัมมัญญุตา คือ รู้หลักการ รู้งาน รู้หน้าที่ในการดำเนินการอย่างถูกต้อง ๒. หลักอัตถัญญุตา คือ รู้จุดหมาย รู้ความมุ่งหมาย รู้จักผล ๓. หลักอัตตัญญุตา คือ รู้ตน รู้ว่าตนเองมีคุณสมบัติ มีความรู้อย่างไร ๔. หลักมัตตัญญุตา คือ รู้จักประมาณ รู้จักความพอดี ๕. หลักกาลัญญุตา คือ รู้จักเวลา รู้คุณค่าเวลา รู้จักการบริหารเวลาอย่างเหมาะสม ๖. หลักปริสัญญุตา คือ รู้ชุมชน รู้สังคม สามารถแก้ปัญหาต่างๆ ได้ และ ๗. หลักปุคคโลรปรัญญุตา คือ รู้บุคคล รู้ประเภทของบุคคลที่ร่วมงานด้วยกัน หลักพุทธธรรมทั้ง ๗ ข้อ นี้ ผู้นำสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนางานได้ทุกองค์กร

ปัญหาที่ต้องการทราบ คือ หลักพุทธธรรมที่นำมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร ในการ**พัฒนาองค์กร** ควรเป็นอย่างไร สรุปได้ดังนี้

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกของผู้ทรงคุณวุฒิในประเด็นการนำหลักพุทธธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร ในการพัฒนาองค์กร ผู้ทรงคุณวุฒิหลายท่านให้ความเห็นว่า หลักพุทธธรรมที่ผู้นำหรือผู้บริหารควรจะต้องนำมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร ในการพัฒนาองค์กร ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กร นอกจากจะต้องยึดถือศีล ๕ แล้ว จะต้องมีหิริโอตัปปะ มีหลักพุทธธรรมอิทธิบาท ๔ ประกอบไปด้วย ๑. ฉันทะ (ความพอใจ) คือ ความต้องการที่จะทำ ใฝ่ใจรักและทำสิ่งนั้นอยู่เสมอและปรารถนาจะทำให้ได้ผลดียิ่งๆ ขึ้นไป ๒. วิริยะ (ความเพียร) คือ ขยันหมั่นประกอบสิ่งนั้นด้วยความพยายาม เข้มแข็ง อดทน เอาธุระไม่ท้อถอย ๓. จิตตะ (ความคิด) คือ ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำ

และทำสิ่งนั้นด้วยความคิด เอาจิตฝักใฝ่ไม่ปล่อยให้ใจฟุ้งซ่านเลื่อยลอยไป และ ๔. วิมังสา (ความไตร่ตรอง หรือทดลอง) คือ หมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญ ตรวจตราหาเหตุผลและตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนในสิ่งที่ทำนั้น มีการวางแผน วัดผล คิดค้นวิธีแก้ไข ปรับปรุงเป็นต้น ปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรสามารถนำหลักพุทธธรรมดังกล่าวข้างต้นนำมาแก้ปัญหาได้ ปัญหาต่างๆที่เคยเกิดขึ้นรวมทั้งความขัดแย้งก็จะลดน้อยลง บรรยากาศในการทำงานก็จะเป็นไปอย่างราบรื่น เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานก็จะมีแต่ด้วยความสามัคคี เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน สิ่งเหล่านี้ย่อมส่งผลให้องค์กรพัฒนาก้าวหน้าไปด้วยดี

๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

การบูรณาการพัฒนาหลักธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานครให้มีการพัฒนาเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรที่มีประสิทธิภาพสูง จึงจำเป็นอย่างยิ่ง ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษารูปแบบการบูรณาการพัฒนาหลักธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร ในกรุงเทพมหานคร โดยมีประเด็นสำคัญที่จะนำมาอภิปรายผล ดังนี้

๕.๒.๑ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร

กระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพลและอำนาจที่มีของตนกระตุ้นชี้นำให้บุคคลอื่นเกิดความเต็มใจแล้วกระตือรือร้นปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กร หรือของกลุ่มเมื่อเปรียบเทียบความหมายของคำว่าผู้นำกับภาวะผู้นำพบว่า มีความแตกต่างและคล้ายคลึงกันที่ผู้นำหมายถึงบุคคล ส่วนภาวะผู้นำหมายถึงการใช้กระบวนการของความสามารถของบุคคลที่ใช้อิทธิพลของตนในการชักชวน ชี้นำหรือชักจูงผู้อื่นให้ร่วมมือร่วมใจกับตนในการ ปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง

ปัจจัยที่ทำให้เกิดภาวะผู้นำ คือ ศรัทธาบารมี ทางการบริหารใช้คำว่า มี Power ซึ่งทำให้คนยอมรับ นับถือ เลื่อมใสเต็มใจปฏิบัติตาม อาจเทียบได้กับคำว่า “พระคุณ”ภาวะของผู้นำเกิดจากปัจจัยต่าง ๆ เรียกว่าวุฒิ ๖ ประการ คือ ชาติวุฒิ เพศวุฒิ วัยวุฒิ ธนาวุฒิ คุณวุฒิ และปัญญาวุฒิ

ความเป็นผู้นำของแต่ละคน เกิดหรือได้รับการพัฒนาขึ้นมาจากตัวตนแต่ละคนทั้งสิ้น นั่นคือทุกคนจะมีภาวะผู้นำอยู่แล้ว เพียงแต่ว่าแต่ละคนจะรู้จักที่จะเรียนรู้ เข้าใจ และสามารถพัฒนาความเป็นผู้นำในตัวเราให้ออกมา และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้อื่นหรือไม่ ผู้นำที่ดีไม่ได้เป็นมาตั้งแต่เกิด หรือเป็นเพราะได้รับการคัดเลือกจากเจ้านาย แต่เกิดขึ้นจากความสามารถของคนๆ นั้น ในการที่จะรู้จักและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (ทั้งรู้ตัวและไม่รู้ตัว) คนจะเป็นผู้นำ ได้นั้นจะต้องเริ่มจากการทำความเข้าใจ และรู้จักตัวเองก่อน และไม่ใช่เพียงแค่รู้จักตัวเองเพียงอย่างเดียว ยังจะต้องมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ**ธนัสถา โรจนตระกูล**[๑] ได้วิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์สู่ความเป็นเลิศของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคเหนือ” พบว่าภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์สู่ความเป็นเลิศของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคเหนือ ในภาพรวมและองค์ประกอบนั้นอยู่ในระดับที่สูงมาก ส่วนตัวบ่งชี้ในภาพรวมอยู่ในระดับสูงมากเช่นกัน โดยภาวะผู้นำด้านคุณธรรม จริยธรรมทางการบริหารมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงที่สุด ด้านการบริหารจัดการ และด้านการบริหารงานวิชาการ รองลง

---

[๑] ธนัสถา โรจนตระกูล, “ภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์สู่ความเป็นเลิศของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคเหนือ”, **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยองกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์, ๒๕๕๖).

ไปตามลำดับ เพราะผู้บริหารส่วนใหญ่ได้นำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเป็นเครื่องกำกับในการบริหารงานทุกด้าน ย่อมเป็นการประสานความเชื่อ แนวคิดในเชิงจริยธรรมสังคมเข้ากับการปฏิบัติหน้าที่ จึงทำให้เป็นคนที่มีคุณธรรมจริยธรรมทางการบริหารสูง

๕.๒.๒ การบูรณาการหลักพุทธธรรมในการพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร

การบูรณาการหลักพุทธธรรมมาพัฒนาภาวะผู้นำจะต้องนำหลักพุทธธรรมคำสอนของพระพุทธศาสนาที่สามารถมาบูรณาการเข้ากับหลักทั่วไปได้อย่างลงตัว เช่นเดียวกับหลักภาวะผู้นำเพื่อให้การทำงานให้มีจุดมุ่งหมายเพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กร ด้วยความถูกต้อง โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ ในกิจกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำเรามีหลายระดับ ระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง เราคิดเรื่องการวางแผน วิสัยทัศน์ การสร้างเครือข่ายผู้นำยุคใหม่หรือผู้บริหารยุคใหม่ต้องถอดหัวโขนเพื่อลดระดับลงมาคลุกคลีกับผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งเป็นฟันเฟืองเล็กๆ เพิ่มแรงผลักดันให้งานแต่ละส่วนเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและประสบผลสำเร็จ ผู้นำหรือผู้บริหารต้องมหลักพุทธธรรมนำมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาตนเองควบคู่ไปกับการปฏิบัติตนในสิ่งที่ถูกที่ควรอย่างสม่ำเสมอ รู้จักเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ยอมรับในผลของการกระทำ และนำไปแก้ไขให้ดีขึ้น มีสติในการทำงาน ปลูกฝังหลักพุทธธรรมลงในจิตใจทุกระดับและโดยทุกส่วนขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ**ไพโรจน์ พรหมมีเนตร**[๒] ได้วิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษาตามหลักพุทธธรรม” พบว่า แนวความคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธจะมีพุทธธรรมเป็นฐานคิดในการพัฒนา โดยมีพุทธเศรษฐศาสตร์ ทฤษฎีระบบ ทฤษฎีจิตวิทยา การเรียนรู้และอริยมรรคมีองค์ ๘ เป็นแนวคิดทฤษฎีที่ใช้ในการพัฒนา โดยมีเป้าหมายการพัฒนา ๒ ระดับ คือ ระดับโลกียธรรม และระดับโลกุตรธรรม ส่วนปรัชญาในการพัฒนานั้นตั้งอยู่บนความเชื่อที่ว่า มนุษย์สามารถพัฒนาได้ พุทธธรรมมีเป้าหมายที่การพัฒนาปรับปรุงมนุษย์ ใช้ปัญหาของมนุษย์ คือ “ทุกข์” เป็นตัวตั้งใช้หลักธรรม อริยสัจ ๔ เป็นหลักคิดในการพัฒนา และมีการคิดเชิงระบบ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ**มนูญ คันธประภา**[๓] ในงานวิจัยเรื่อง “ทัศนคติในการนาหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาไปใช้ในการดาเนินชีวิตของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร” พบว่าทัศนคติในการนาหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาไปใช้ในการดาเนินชีวิต โดยเฉลี่ยเห็นด้วยกับเรื่องการเห็นคุณค่าความสำคัญและประโยชน์ในการนับถือพระพุทธศาสนา เห็นด้วยกับกฎแห่งกรรม พระพุทธศาสนาสอนให้มองโลกตามความเป็นจริง นิพพานเป็นภาวะที่ปราศจากกิเลสและเครื่องเศร้าหมอง นรกสวรรค์ เป็นเรื่องที่มีอยู่จริงในพระพุทธศาสนาและพุทธศาสนาเป็นเอกลักษณ์ของสังคมไทยที่ควรช่วยกันบำรุงส่งเสริมและรักษาไว้

---

[๒]ไพโรจน์ พรฟมมีเนตร, “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษาตามหลักพุทธธรรม”, **วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๙).

[๓]มนูญ คันธประภา, “ทัศนคติในการนาหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาไปใช้ในการดาเนินชีวิตของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร”, **รายงานการวิจัย**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร, ๒๕๕๓), หน้า ๒๓๑.

๕.๒.๓ รูปแบบการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร

การบูรณาการหลักพุทธธรรมซึ่งประกอบด้วยหลักพรหมวิหาร ๔ สังคหวัตถุ ๔ สัปปุริสธรรม ๗ และอิทธิบาท ๔ กับหลักผู้นำ ๔ ด้าน ประกอบด้วยผู้นำแบบบงการ ผู้นำแบบสนับสนุน ผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม และผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ จะเห็นได้ว่าเป็นการบูรณาการได้อย่างลงตัว โดยมีการเชื่อมโยงหลักธรรมทั้ง ๔ หลักเข้ากับหลักผู้นำทีละด้าน กล่าวคือหลักพรหมวิหาร ๔ หรือหลักพัฒนาตน ผู้นำด้านนี้ต้องมีคุณลักษณะประกอบด้วย ๑) เป็นมิตรไมตรี มีความโอบอ้อมอารีต่อผู้อื่น ๒) มีการให้คำปรึกษาและช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา ๓) มีการแสดงความยินดีทุกครั้งเมื่อผู้อื่นได้เลื่อนตำแหน่ง ๔) ได้วางตนยึดถือความถูกต้องดีงาม มีความซื่อสัตย์สุจริต ผู้นำแบบสนับสนุนควบคู่กับหลักสังคหวัตถุ ๔ หรือหลักพัฒนาคน ผู้นำด้านนี้ต้องมีคุณลักษณะประกอบด้วย ๑) ให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนอุปกรณ์ / เครื่องใช้ ในการทำงาน๒) ให้คำแนะนำด้วยถ้อยคำสุภาพอ่อนหวาน ๓) ดูแลช่วยเหลือเอาใจใส่ให้คำปรึกษาแก่บุคลากร ๔) กระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรเกิดความร่วมมือในการตั้งเป้าหมาย ผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม ควบคู่กับหลักสัปปุริสธรรม ๗ หรือหลักพัฒนางาน ผู้นำด้านนี้ต้องมีคุณลักษณะประกอบด้วย ๑) เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในระบบบริหารเป็นอย่างดี ๒) เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงาน ๓) เป็นผู้เห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ๔) เป็นผู้มีความรอบคอบในการทำกิจกรรม ๕) มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตน ๖) มีความสามารถในการสื่อสาร ๗) มีความสามารถในการประสานงานเป็น ผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ ควบคู่กับหลักอิทธิบาท ๔ หรือหลักพัฒนาองค์กร ผู้นำด้านนี้ต้องมีคุณลักษณะประกอบด้วย ๑) ปรารถนาที่จะทำผลงานให้มีระสิทธิผล ๒) มีความขยันหมั่นเพียร ๓) สามารถสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากร ๔) หมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ควร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ภาส ภาสสัทธา**[๔] ได้วิจัยเรื่อง การบูรณาการหลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการด้านความโปร่งใสขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า สภาพปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านความโปร่งใส ด้านการนำหลักนิติธรรมมาปฏิบัติเพื่อสร้างความโปร่งใสในการบริหารงาน ประกอบด้วย ๓ ประเด็นสำคัญ คือ (๑) กฎเกณฑ์ (๒) ระเบียบ (๓) กฎหมาย การบริหารงานและการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารงานและบุคลากร ด้านการนำการมีส่วนร่วมเพื่อสร้างความโปร่งใสในการบริหารงาน ประกอบด้วย ๓ ประเด็นสำคัญ คือ (๑) ร่วมคิด (๒) ร่วมทำ (๓) ร่วมตรวจสอบ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ**สุรินทร์ธร ศิธรกุล**[๕] ได้วิจัยเรื่อง ผู้นำการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของพนักงานต่อการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมากที่สุดคือ

---

[๔] ภาส ภาสสัทธา, “การบูรณาการหลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการด้านความโปร่งใสขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘).

[๕] สุรินทร์ธร ศิธรกุล, “ผู้นำการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗).

ด้านหลักนิติธรรม รองลงมาหลักคุณธรรม น้อยที่สุดคือหลักความคุ้มค่า ส่วนความคิดเห็นของประชาชน ต่อการบริหารงานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านที่มากที่สุดคือ หลักนิติธรรม รองลงมาคือหลักคุณธรรม น้อยที่สุดคือด้านหลักการมีส่วนร่วม

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

การวิจัย ครั้งนี้เป็นการพัฒนารูปแบบการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร พบว่ารูปแบบการพัฒนาการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น มีความสอดคล้องกับผลการวิจัยทั้งเชิงปริมาณ และ เชิงคุณภาพ ข้อยืนยันจากผู้ทรงคุณวุฒิ และทฤษฎีหรือแนวคิดของนักวิชาการทั้งทางตะวันตกและทางตะวันออก โดยเฉพาะเรื่องการบูรณาการองค์ความรู้ตามแนวคิดทฤษฎีตะวันตกเข้ากับหลักธรรมเกี่ยวกับผู้นำ โดยตรงทั้ง ๔ หลักพุทธธรรม ประกอบด้วย หลักพุทธธรรมพรหมวิหาร ๔ ประกอบด้วย เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา , หลักพุทธธรรมสัปปุริสธรรม ๗ เป็นหลักธรรมของคนดี “สัตบุรุษ” หลักพุทธธรรมอิทธิบาท ๔ เป็นหลักธรรม เพื่อการสร้างความสำเร็จในงาน และหลักพุทธธรรมสังหวัตถุ ๔ เป็นหลักธรรมที่ใช้ยึดเหนี่ยวใจคนหรือผู้ตาม ซึ่ง ๔ หลักธรรม มีความสำคัญไม่น้อยกว่ากัน สามารถบูรณาการ เพื่อปรับใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำกับศาสตร์ของตะวันตกและหลักธรรมอื่นได้อย่างดี ผู้นำควรตั้งมั่นอยู่ในหลักพุทธธรรมและนำหลักพุทธธรรมมาใช้ในการบริหารงาน เพราะหลักพุทธธรรมจะเป็นเครื่องมือในการพัฒนาองค์กรและสมาชิกในองค์กร ซึ่งคนส่วนใหญ่มักจะเลื่อมใส ยอมรับและศรัทธา รวมทั้งให้ความร่วมมือร่วมใจในการดำเนินการต่างๆ การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำต้องยึดหลักการมีวิสัยทัศน์ (จักขุมา) มีความเชี่ยวชาญ (วิธูโร) และประสานทุกฝ่าย (นิสสยสัมปันโน) รวมทั้งผู้นำต้องมีคุณธรรม จริยธรรม และ คารวะธรรม ซึ่งล้วนเป็นธรรมของผู้ประพฤติดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งหลักพุทธธรรมต่างๆล้วนเป็นเรื่องยึดเหนี่ยวได้ในทุกบทและถูกมงคลในการประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน นำมาซึ่งประโยชน์ ความเจริญ และความสงบสุขของประชาชนชาวกรุงเทพมหานคร[๖] ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะดังนี้

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑) ควรกำหนดเป็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารระดับกลาง ระดับต้น และ การเตรียมคนเพื่อก้าวขึ้นสู่ผู้นำในอนาคต โดยการระบุไว้ในแผนวิสาหกิจ ระยะ ๕ ปี ของเขตพื้นที่ในกรุงเทพมหานคร

๒) ผู้บริหารระดับสูง ควรประพฤติปฏิบัติตนเป็นต้นแบบ (Role Model) ในการยึดมั่นและปฏิบัติตามหลักธรรมให้เห็น

๓) กำหนดนโยบายและถ่ายทอดการปฏิบัติผ่านกระบวนการวัดและประเมินผลการดำเนินงาน (Key Performance Individual : KPl) ของผู้บริหารระดับสูงทุกตำแหน่งและสิทธิประโยชน์ (Compensation & Benefit)

---

[๖]สัมภาษณ์ พลโทโชติภณ จันทร์อยู่, ประธานคณะกรรมการกิจการสภากรุงเทพมหานคร, ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙.

๔) ควรขยายเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานหรือสำนักงานเขตพื้นที่ในกรุงเทพมหานครที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการพัฒนาจิตใจควบคู่กับศาสตร์สมัยใหม่ เร่งการทำ MOU กับมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (มจร.)

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

๑) หน่วยงานวิจัยและพัฒนาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ในกรุงเทพมหานคร ควรจัดทำแผนพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักคุณธรรมบรรจุอยู่ในแผนทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี ที่รับการถ่ายทอดกลยุทธ์จากแผนวิสาหกิจ

๒) ควรสร้างเครือข่ายความร่วมมือในระดับปฏิบัติ เพื่อร่วมกันพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักธรรมควบคู่กับการบริหารพัฒนาองค์กร โดยอาจร่วมมือกับสถานบันวิปัสสนาธุระมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (มจร.) เพื่อนำกลุ่มเป้าหมายเข้ารับการพัฒนาในหลักสูตรที่เหมาะสม

๓) ควรจัดกิจกรรมนำผู้บริหารหรือผู้นำที่ก้าวขึ้นเป็นผู้นำ (นำร่อง) ไปร่วมพิธีงานทางพุทธศาสนา เช่น การถวายภัตตาหารเพล แด่พระภิกษุสงฆ์และร่วมปฏิบัติยามเที่ยง ณ วัดที่ตั้งอยู่ใกล้เคียงกับหน่วยงานหรือสำนักงานเขตพื้นที่

๔) ควรจัดกิจกรรมขยายผลลงสู่การปฏิบัติในระดับพนักงาน ลูกจ้าง ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั่วทั้งองค์กร (ไม่เน้นเรื่องการพัฒนาภาวะผู้นำ)

๕) ควรวัดและประเมินผลทุกกิจกรรม

๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

๑) ควรทำวิจัยเรื่องเกี่ยวกับวัดและประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักธรรมของผู้บริหารทุกระดับ

๒) ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบผลการพัฒนาภาวะผู้นำ

๓) ควรนำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปศึกษาหาประสิทธิภาพ เพื่อให้เหมาะกับการดำเนินงานของภาวะผู้นำของผู้บริหาร ทั่วไป

๔) ควรนำการศึกษารูปแบบการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของ กรุงเทพมหานคร จากการวิจัยครั้งนี้ไปใช้ในองค์กรต่างๆ เพื่อเปรียบเทียบว่ามีประสิทธิภาพแตกต่างกันหรือไม่

บรรณานุกรม

๑. ภาษาบาลี - ไทย

ก. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Sources)

แก้ว ชิดตะขบ. **รวมวิชาธรรมศึกษาชั้นตรี.** ตามหลักสูตรของสนามหลวงแผนกธรรม พ.ศ. ๒๕๔๖. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๗.

ข. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Sources)

(๑) หนังสือ

หนังสือภาษาไทย

กวี วงศ์วุฒ. **ภาวะผู้นำ**. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์ส่งเสริมวิชาชีพบัญชี. ๒๕๓๙.

กิติ ตยัคคานนท์. **นักบริหารทันสมัย**. กรุงเทพมหานคร: สานักพิมพ์บัตเตอร์ฟลาย. ๒๕๓๔.

กิติมา ปรีดีดิลก. **การบริหารและเทคนิคการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น**. กรุงเทพมหานคร : อัษราพิพัฒน์. ๒๕๕๒.

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์**. การคิดเชิงบูรณาการ.** กรุงเทพมหานคร : ซัคเซสมีเดีย, ๒๕๔๖.

เกรียงศักดิ์ เจริญวงค์ศักดิ์. **การจัดการเครือข่าย : กลยุทธ์สำคัญสู่ความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร : ซัคเซสมีเดีย. ๒๕๔๓.

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. **เคลื่อนลูกที่ ๕ ปราชญ์สังคม.** กรุงเทพมหานคร :บริษัทซัคเซส มีเดีย จำกัด. ๒๕๔๓.

ข้อมูลข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ **อ้างอิงจากระบบ MIS๒** เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๘.

ชนาธิป พรกุล. **CAFS : A student – Centered Instructional Model**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , ๒๕๔๓.

ติน ปรัชญพฤทธิ์. **ภาวะผู้นำและการมีส่วนร่วม พฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร**. พิมพ์ครั้งที่ ๑๓. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๘.

ทองใบ สุดชารี. **ภาวะผู้นำและการจูงใจ**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. อุบลราชธานี : สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี, ๒๕๔๔.

ธร สุนทรายุทธ. **หลักการและทฤษฎีทางบริหารการศึกษา**. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๗.

ธงชัย สันติวงษ์. **องค์การและการจัดการทันสมัยยุคโลกาภิวัตน์**. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนพานิช. ๒๕๔๐.

ธานินทร์ ศิลป์จารุ**.“การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ด้วย SPSS.”** กรุงเทพมหานคร : บริษัทวี อินเตอร์ พริ้นท์. ๒๕๔๙.

ธีรยุทธ พึ่งเพียร. **สถิติเบื้องต้นและการวิจัย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**, กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์สูตรไพศาล. ๒๕๔๕.

นพพงษ์ บุญจิตราดุล. **หลักการบริหารการศึกษา.** กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๔.

นงลักษณ์ สุทธิวัฒนพันธ์. **การพัฒนาบุคลิกผู้นำและผู้บริหาร**. กรุงเทพมหานคร : สุขภาพใจ,

๒๕๔๕.
นิตย์ สัมมาพันธ์. **ภาวะผู้นำ**. กรุงเทพมหานคร : อินโนกราฟฟิกส์. ๒๕๔๖.
น้อย สุปิงคลัด. **ภาวะความเป็นผู้นาในงานพัฒนาชุมชน.** กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช. ๒๕๔๓.
บุญทัน ดอกไธสง. ภาวะผู้นาและทฤษฎีผู้นา. กรุงเทพมหานคร : พิมพลักษณ์. ๒๕๓๕.
บูฆอรี ยีหมะ **การปกครองท้องถิ่นไทย.** สงขลา : มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา, สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณมหาวิทยาลัย ๒๕๕๕.
ปรัชญา เวสารัชช์. **ผู้นำองค์การ**. กรุงเทพมหานคร : รัฐศาสตร์สาร. ๒๕๒๓.
พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). **พุทธวิธีบริหาร.** กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙.
พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต).**วิธีบูรณาการพระพุทธศาสนากับศาสตร์สมัยใหม่**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓.
พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). **พุทธวิธีบริหาร**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙.
พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ฉบับประมวลธรรม**. (กรุงเทพมหานคร : บริษัท สหธรรมิก จำกัด. ๒๕๔๖.
พระมหาบุญมี มาลาวชิโร. **พุทธบริหาร**. นนทบุรี : บริษัท ธิงค์ บียอนด์ บุ๊คส์ จำกัด,๒๕๕๓.
พระธรรมปิฎก (ประยุทธ์ ปยุตฺโต). "พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์". พระไตรปิฎกฉบับหลวง เล่มที่ ๑๙ หน้า ๒๗๗ ข้อที่ ๑๑๓๗
พระธรรมปิฎก (ประยุทธ์ ปยุตฺโต). **ผู้นำ**, พิมพ์ครั้งที่ ๖, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มติชน, ๒๕๔๔),
พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). **ภาวะผู้นำ : ความสำคัญต่อการพัฒนาคน พัฒนาประเทศ.** กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ธรรมสภา. ๒๕๔๖.
พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). **ภาวะผู้นำ : ความสำคัญต่อการพัฒนาคน พัฒนาประเทศ**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ธรรมสภา. ๒๕๔๖.
ไพบูลย์ วิฒนศิริธรรม. **ภาวะผู้นำของไทยในอนาคต :** ภาวะผู้นำ ความสำคัญต่ออนาคตไทย. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิพม์พิมพ์ไทย. ๒๕๔๐.
ยงยุทธ เปลี่ยนผดุง. **“การศึกษาคุณลักษณะของผู้นำทางสังคม”.** คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๒.
รังสรรค์ ประเสริฐศรี. **ภาวะผู้นำ**. กรุงเทพมหานคร : ธนธัชการพิมพ์. ๒๕๔๔.
วรญา ทองอุ่น. **มนุษย์สัมพันธ์ในองค์การ**. สุรินทร์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์. ๒๕๔๘.
วัฒนา ระงับทุกข์. **แผนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง**. กรุงเทพมหานคร : แอลทีเพรสจำกัด. ๒๕๔๒.
วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. **การบริหารเมืองหลวงและกำรบริหารท้องถิ่น**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โฟเพช. ๒๕๔๕.
วิเชียร วิทยอุดม **ภาวะผู้นำ** Leadership ฉบับก้าวล้ำยุค กรุงเทพมหานคร ๒๕๕๐
สำนักประชาสัมพันธ์ สำนักงานเลขาธิการสภาพผู้แทนราษฎร์. **รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย**

พุทธศักราช ๒๕๔๐. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, ๒๕๔๐.

สมคิด จาตุศรีพิทักษ์. **วิสัยทัศน์ขุนคลัง**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิพม์ผู้จัดการ. ๒๕๔๔.

สมเด็จพระศรนครินทรบรมราชชนนี. **รวมธรรมะ.** กรุงเทพมหานคร : อมรินทร์พริ้นติ้ง แอนด์พับลิชชิ้ง, ๒๕๓๙.

สงวน นิตยารัมภ์พงศ์ และสุทธิลักษณ์ สมิตะศิริ. **ผู้นำ**. พิมพ์ครั้งที่ ๔ กรุงเทพมหานคร : พิฆเนศพริ้นติ้งเซ้นเตอร์. ๒๕๔๒.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. **การวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำและพฤติกรรมผู้นำ ประมวลสาระ ชุดวิชาการวิจัยทางการบริหารการศึกษา หน่วยที่ ๙**. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๐.

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ **ภาวะความเป็นผู้นำ**. กรุงเทพมหานคร เอ็กซเปอร์เน็ท. ๒๕๕๐.

สุรพล พรมกุล. **ระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐศาสตร์**. กรุงเทพมหานคร : โอ.เอส.พริ้นติ้ง เฮ้าส์. ๒๕๕๔.

สุวิทย์ มูลคำและคณะ. **Child center : Storyline method : การบูรณาการหลักสูตรและการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง.** กรุงเทพมหานคร : ที.พี.พริ้น จำกัด. ๒๕๔๒.

สุวิระ ทรงเมตตา. **เทคนิคภาวะผู้นำยุคใหม่**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ตำรวจ. ๒๕๔๓. ๑๐๑

สำลี รักสุทธี และคณะ**. คู่มือการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ตามเกณฑ์ใหม่ของ** ก.ค. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์เพิ่มทรัพย์การพิมพ์. ๒๕๔๖.

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. **จิตวิทยาสังคม.** กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น. ๒๕๔๕.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. **องค์การและการจักการ**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ธรรมสาร. ๒๕๔๕.

อภินันท์ จันตะนี. **“ระเบียบวิธีวิจัยทางการจัดการชั้นสูง”** กรุงเทพมหานคร : บริษัทจรัลสนิทวงศ์การพิมพ์ จำกัด. ๒๕๕๗.

(๒) วิทยานิพนธ์ :

ธนัสถา โรจนตระกูล. “ภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์สู่ความเป็นเลิศของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคเหนือ”. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยองกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์, ๒๕๕๖.

ธิติวุฒิ หมั่นมี. “การสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.

นเรศ บุญช่วย. “การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์นพระบรมราชูปถัมภ์, ๒๕๕๖.

ภาส ภาสสัทธา. “การบูรณาการหลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการด้านความโปร่งใสขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย :

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘.

ปรัชญา ชุ่มนาเสียว. “การพัฒนาภาวะผู้นำในองค์การด้วย E.Q”. **วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๒.

ประทีป บินชัย. “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวภาวะผู้นำพิสัยสมบูรณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน”. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยนเรศวร, ๒๕๔๖.

เพลินใจ พฤกษชาติรัตน์. “การพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา” . **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๔.

ไพโรจน์ พรฟมมีเนตร. “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษาตามหลักพุทธธรรม”. **วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๙.

มนูญ คันธประภา. “ทัศนคติในการนาหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาไปใช้ในการดาเนินชีวิตของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร”. **รายงานการวิจัย**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร, ๒๕๕๓.

รักษา สุดเส้นผม. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของไทยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗.

วรุตม์ ทวีศรี. **วิทยานิพนธ์การพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักธรรมเพื่อพัฒนาสู่องค์การประสิทธิภาพสูงของหน่วยงานวิจัยและพัฒนาในสังกัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี** (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗.

วรเทพ ภูมิภักดีพรรณ. “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน”. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๐.

สรายุทธ กันหลง. “ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารมหาวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์, ๒๕๕๓.

สมบัติ บุญเลี้ยง. “ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : ศึกษากรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคเหนือตอนล่าง ๙ จังหวัด” . **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์, ๒๕๕๒.

สุรินทร์ธร ศิธรกุล. “ผู้นำการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗.

อรอนงค์ โรจน์วัฒนบูลย์. “การพัฒนาตัวแบบผู้นำเชิงนวัตกรรม”. **วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรดุษฎีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๐.

(๓) บทสัมภาษณ์ :

สัมภาษณ์ นางสาวกาญจนา ชุติชูเดช. ผู้อำนวยการส่วนแผนงานและส่งเสริมความรู้, ๓๑ สิงหาคม ๒๕๕๙.

สัมภาษณ์ ดร.กฤษฎา ให้วัฒนานุกูล. อาจารย์บรรยายพิเศษ, ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

สัมภาษณ์ นางสาวขนิษฐา ภานุโสภิษฐ์. ผู้อำนวยการส่วนพัฒนาการบริหาร, ๓๑ สิงหาคม ๒๕๕๙.

สัมภาษณ์ นายจตุรงค์ ผ่องลำเจียก. ผู้อำนวยการเขตบางขุนเทียน, ๑๙ กันยายน ๒๕๕๙.

สัมภาษณ์ นายจักกพันธ์ ผิวงาม. รองปลัดกรุงเทพมหานคร, ๒๖ ตุลาคม ๒๕๕๙.

สัมภาษณ์ นายจรูญ มีธนาถาวร. ผู้อำนวยการสำนักการศึกษา, ๒๗ กันยายน ๒๕๕๙.

สัมภาษณ์ นายเชาวฤทธิ์ ทรงนวรัตน์. ผู้อำนวยการเขตจตุจักร, ๗ กันยายน ๒๕๕๙.

สัมภาษณ์ พลโทโชติภณ จันทร์อยู่. ประธานคณะกรรมการกิจการสภากรุงเทพมหานคร, ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙.

สัมภาษณ์ นายณรงค์ การุณยธร. ผู้อำนวยการเขตบางกอกน้อย. วันที่ ๕ กันยายน ๒๕๕๙

สัมภาษณ์ นายธนูชัย หุ่นนิวัฒน์. ผู้อำนวยการสำนักงานกฎหมายและคดี. ๒๐ กันยายน ๒๕๕๙.

สัมภาษณ์ นายธีรพันธ์ อธิรัฐธนาภรณ์. รองผู้อำนวยการสำนักเทศกิจ, ๑๓ ตุลาคม ๒๕๕๙.

สัมภาษณ์ นางเพ็ญจันทร์ เจียมกรกต. เลขานุการสภากรุงเทพมหานคร, ๒๓ กันยายน ๒๕๕๙.

สัมภาษณ์ ดร.ภาส ภาสสัทธา. สมาชิกสภากรุงเทพมหานคร, ๑๕ กันยายน ๒๕๕๙.

สัมภาษณ์ นายภักดี กล่อมคอน. ผู้อำนวยการกองนโยบายและวางแผน, ๒๘ กันยายน ๒๕๕๙.

สัมภาษณ์ ดร.รัตนา บรรณาธรรม. นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ (หัวหน้ากลุ่มวิจัยและพัฒนาทางสาธารณสุข), ๒๗ ตุลาคม ๒๕๕๙.

สัมภาษณ์ นายสมชัย ไตรพิทยากุล. ผู้อำนวยการเขตพระนคร, ๒ กันยายน ๒๕๕๙.

สัมภาษณ์ ดร.สุรชัย แก้วคูณ. อาจารย์บรรยายพิเศษ, ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

สัมภาษณ์ นางสาวสุวรรณนี ภู่สุวรรณ์. ผู้ช่วยผู้อำนวยการเขตปทุมวัน, ๑๒ กันยายน ๒๕๕๙.

สัมภาษณ์ นายสุวิทย์ รัศมิแพทย์. ผู้อำนวยการเขตหนองจอก, ๙ กันยายน ๒๕๕๙.

สัมภาษณ์ ดร.เสนอ อัศวมันตา. อาจารย์บรรยายพิเศษ, ๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

สัมภาษณ์ นางสาวอุบลวรรณ บูรณศิรินทร์. ผู้ตรวจราชการสูง, ๗ กันยายน ๒๕๕๙.

(๔) ประชุมกลุ่มเฉพาะ Focus Group Discussions

สนทนากลุ่มเฉพาะ นางทัศนีย เพ็งเกิด. อดีตสมาชิกสภาเขตสายไหม, ๒๘ มกราคม ๒๕๖๐.

สนทนากกลุ่มเฉพาะ ผศ.ดร.ธัชชนันท์ อิศรเดช. ผู้อำนวยการหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัชประศาสนศาสตร์ (วัดศรีสุดาราม, ๒๘ มกราคม ๒๕๖๐.

สนทนากลุ่มเฉพาะ เรืออากาศตรีประสิทธิ์ บุญคุ้ม. อดีตสมาชิกสภาเขตสายไหม, ๒๘ มกราคม ๒๕๖๐.

สนทนากลุ่มเฉพาะ นายประสิทธิ์ ดินม่วง. อดีตสมาชิกสภาเขตสายไหม, ๒๘ มกราคม ๒๕๖๐.

สนทนากลุ่มเฉพาะ พระสุธีวีรบัณฑิต.ดร. อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหามหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๘ มกราคม ๒๕๖๐.

สนทนากลุ่มเฉพาะ ผศ.ดร.วิชชุกร นาคธน. อาจารย์ประจำสาขาวิชารัฐประศาสน ศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, ๒๘ มกราคม ๒๕๖๐.

สนทนากลุ่มเฉพาะ ดร.สมชาย เวสารัชตระกุล. อดีตสมาชิกสภากรุงเทพมหานคร, ๒๘ มกราคม ๒๕๖๐.

สนทนากลุ่มเฉพาะ รศ.ดร.อภินันท์ จันตะนี. อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหามหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๘ มกราคม ๒๕๖๐.

(๕) เอกสารและวารสาร :

พรทิพย์ อัยยิมาพันธ์. (๒๕๔๖). **Leadership for Organizational Effectiveness. วารสารการบริหารศน**, ปีที่ ๒๔ ฉบับที่ ๓, ๒๕๔๖.

สมบัติ บุญประเคน. “ผู้บริหารยุคปฏิรูปการศึกษาตามลักษณะ ๖ ป”. **วารสารครูขอนแก่น**. ปีที่ ๔๔ ฉบับที่ ๒ (สิงหาคม ๒๕๔๔).: ๒๐ – ๒๑.

เสรี พงศ์พิศ. บูรณาการคืออะไร. **หนังสือพิมพ์สยามรัฐรายวัน** . ฉบับวันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๕.

สุพจน์ วังสินธ์. “การบริหารโรงเรียนตามแนวทางปฏิรูปการศึกษา”. **วารสารวิชาการ**. ปีที่ ๔๓ ฉบับที่ ๒ (มิถุนายน ๒๕๔๓) : ๒๙ – ๓๐.

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. “การบริหารตามแนวทางปฏิรูปการศึกษา”. ว**ารสารวิชาการ**. ปีที่ ๔๕ ฉบับที่ ๒ (พฤษภาคม ๒๕๔๕) : ๒๓ – ๓๐.

(๖) สื่ออิเล็กเทรอนิกส์ :

จุรีวัลย์ ภักดีวุฒิ, **บูรณาการคืออะไร**, (ออนไลน์), แหล่งที่มา https://www.gotoknow.org/posts/74693 [๑๐ ตุลาคม ๒๕๕๗].

ธีรศักดิ์ ชนะบางแก้ว นักวิชาการ วิทยาลัยภูมิปัญญา มหาวิทยาลัยทักษิณ (ออนไลน์) แหล่งที่มา : http://www.baanjomyut.com/library_2/the_nature_of_leadership/03.html [๒๕ สิงหาคม ๒๕๕๕].

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรวิทย์ จินดาพล**, เอกสารประกอบการบรรยายภาวะผู้นำ การสร้างทีมงานและการนำทีม.** (ออนไลน์) แหล่งที่มา **:** https://www.gotoknow.org/posts/382933#0 [๔ กันยายน ๒๕๕๖].

ภาศกร พันธุ์รอด, **บูรณาการ**, (ออนไลน์) , แหล่งที่มา : http://202.44.34.144/kmit/knowledge_detail.php?IDKM=334 [๑๐ ตุลาคม ๒๕๕๗].

สิริพัชร์ เจษฎาวิโรจน์, ๒๕๔๖, อ้างใน วารุณี คงมั่นกลาง, **การสอนแบบบูรณาการคืออะไร?** (ออนไลน์), แหล่งที่มา : http//www.gotoknow.org/posts/400257 [๘ สิงหาคม ๒๕๕๗].

๒. ภาษาอังกฤษ

DuBrin A.J. **Leadership: Research Findings, Practice, and Shills.** Boston : Houghton Mifflin, 1998.

Hersey, P., Blanchard, K. H., & Johnson, D. E. (1988) **Management of Organizational Behavior**, (5 th Ed.), Englewood Cliffs,NJ : Prentice Hall.

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

J.L.Gibson, J.M.Ivancevich, & J.H.Donnelly. **Organization Behavior Structure Process.** 9th ed, New York : McGraw-Hill,1997.

Koontz, Harole and Cyril O' Donnell, Principle of Management, 2nd ed., New York : Mc Graw-Hill Book Company,1959.

Morpher, Edgar L., John, Roe L. J. and Reller, Theodore L., **Educational Organizational and Administration : Concept, Practices, and Lssues**, 2nd ed., Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall, 1967.

Ordway Tead,**The art of Leadership**. NewYork:McGraw-HillBook company.Inc.,1956.

Pliffner, John M. and Presthus, Robert V. **Public Administration**, 3rd ed. New York : Ronald Press, 1953.

Rensis Likert, **The Human Organization : lts Management and Values**, (New Youk : McGraw–Hill, 1967).

Solomal Ben, **Leadership in Free Society.**Cambrdge : Harvare University Press, 1950.

Schermerhorn. J.R. and et al. **Managing Organization Behavior.** Hoboken, NJ : J Wiley, 2005.

Taro Yamane, อ้างใน ยุทธ ไกยวรรณ์, **พื้นฐานการวิจัย**, กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์นการพิมพ์ , ๒๕๓๕.

William J. Raddin. **Managerial Effectiveness.** New York : McGraw – Hill Book Co., 1970.

Yukl, G , **Leadership in Organizations.** Englewood Cliffs,NJ : Prentice-Hall , 2002.

ภาคผนวก

ภาคผนวก : ก
หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือการวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง
๑.	พระครูสัมฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตฺติปัญฺโญ,ดร.	ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)
๒.	อาจารย์ ดร.พิเชฐ ทั่งโต	อาจารย์หัวหน้าภาครัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วังน้อย)
๓.	ผศ.ดร.ธัชชนันท์ อิศรเดช ทรงนวรัตน์	ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศานศาตร์ (วัดศรีสุดาราม) มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๔.	ผศ.ดร.ภัทรพล ใจเย็น	อาจารย์ประจำภาควิชาเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๕.	อาจารย์ ดร.ยุทธนา ประณีต	ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะสังคมศาสตร์ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต **โทร/แฟกซ์** ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๒๐๐

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๔๐ **วันที่** ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

นมัสการ พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตฺติปญฺโญ,ดร.

ด้วย **ร.ต.ต.ประจักษ์** นามสกุล **ขุราษี** รหัสประจำตัวนิสิต **๕๗๐๑๕๐๔๐๖๙** นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง **"การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารส่วนท้องถิ่นในกรุงเทพมหานคร"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าพระคุณท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดียิ่ง จึงใคร่ขออาราธนาพระคุณท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุยะพรหม)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ตรวจเครื่องมือการวิจัยแล้ว

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตฺติปญฺโญ,ดร.)
๒๒ ก.ค. ๕๙

ผู้ประสานงาน: ร.ต.ต.ประจักษ์ ขุราษี
โทรติดต่อ. ๐๘๑-๔๔๑-๔๓๙๙

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะสังคมศาสตร์ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต **โทร/แฟกซ์** ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๒๐๐

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๔๐ **วันที่** ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน **อาจารย์ ดร.พิเชฐ ทั่งโต**

ด้วย **ร.ต.ต.ประจักษ์** นามสกุล **ขุราษี** รหัสประจำตัวนิสิต **๕๗๐๑๕๐๔๐๖๙** นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง **"การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารส่วนท้องถิ่นในกรุงเทพมหานคร"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดียิ่ง จึงใคร่ขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตฺติปญฺโญ,ดร.)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

ผู้ประสานงาน: ร.ต.ต.ประจักษ์ ขุราษี
โทรติดต่อ. ๐๘๑-๔๔๑-๔๓๙๙

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะสังคมศาสตร์ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต **โทร/แฟกซ์** ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๒๐๐

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๔๐ **วันที่** ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน **ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัชชนันท์ อิศรเดช**

ด้วย **ร.ต.ต.ประจักษ์** นามสกุล **ขุราษี** รหัสประจำตัวนิสิต **๕๗๐๑๕๐๔๐๖๙** นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง **"การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารส่วนท้องถิ่นในกรุงเทพมหานคร"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

• ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดียิ่ง จึงใคร่ขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตฺติปญฺโญ,ดร.)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

ผู้ประสานงาน: ร.ต.ต.ประจักษ์ ขุราษี
โทรติดต่อ. ๐๘๑-๔๔๑-๔๓๙๙

๒๖ ก.ค. ๕๙

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะสังคมศาสตร์ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต **โทร/แฟกซ์** ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๒๐๐

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๔๐ **วันที่** ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน **ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัทรพล ใจเย็น**

ด้วย **ร.ต.ต.ประจักษ์** นามสกุล **ขุราษี** รหัสประจำตัวนิสิต **๕๗๐๑๕๐๔๐๖๙** นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง **"การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารส่วนท้องถิ่นในกรุงเทพมหานคร"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดียิ่ง จึงใคร่ขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตฺติปณฺโณ,ดร.)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

ผู้ประสานงาน: ร.ต.ต.ประจักษ์ ขุราษี
โทรติดต่อ. ๐๘๑-๔๔๑-๔๓๙๙

(พ.ต.อ.ภัทรพล ใจเย็น)
๒๕ ก.ค. ๒๕๕๙

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะสังคมศาสตร์ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต **โทร/แฟกซ์** ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๒๐๐

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๔๐ **วันที่** ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน **อาจารย์ ดร.ยุทธนา ปราณีต**

ด้วย **ร.ต.ต.ประจักษ์** นามสกุล **ขุราษี** รหัสประจำตัวนิสิต **๕๗๐๑๕๐๔๐๖๙** นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง **"การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารส่วนท้องถิ่นในกรุงเทพมหานคร"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดียิ่ง จึงใคร่ขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตฺติปณฺโญ,ดร.)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

ตรวจแล้ว

ผู้ประสานงาน: ร.ต.ต.ประจักษ์ ขุราษี
โทรติดต่อ. ๐๘๑-๔๔๑-๔๓๙๘

(อาจารย์ ดร.ยุทธนา ปราณีต)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

ภาคผนวก : ข
ผลการหาค่า IOC

ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์เป็นรายข้อ (IOC) ของแบบสอบถาม
เรื่อง การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารส่วนท้องถิ่นใน กรุงเทพมหานคร
ผู้วิจัย ร้อยตำรวจตรีประจักษ์ ขุราษี
หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

****

ที่	(ชื่อเรื่อง)	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
ด้านการบริหารตนพรหมวิหาร ๔									
๑. ด้านเมตตา : ความรักใครปรารถนาดี มีไมตรี ต้องการช่วยเหลือผู้อื่นให้มีความสุข หรืออยากให้ผู้อื่นที่อยู่ภายใต้ปกครองมีความสุข และคิดทำประโยชน์แก่ผู้อื่นที่อยู่ใต้ปกครองทั่วหน้า									
๑.๑	ผู้นำเป็นมิตรไมตรี มีความโอบอ้อมอารีต่อผู้อื่นและออกรับปัญหาที่เกิดขึ้นทุกปัญหา	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑.๒	ผู้นำมีการมอบหมายงานตรงกับความรู้ความสามารถด้วยความปรารถนาดี	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑.๓	ผู้นำรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา บุคลากร และเจ้าหน้าที่ด้วยความตั้งใจ	๑	๑	๑	๐	๑	๔	๐.๘๐	ใช้ได้
๒. ด้านกรุณา : ความสงสาร อยากช่วยเหลือให้พ้นจากความทุกข์ ใฝ่ใจในอันจะปลดเปลื้องบำบัดความทุกข์ยากของผู้ใต้บังคับบัญชาที่ได้รับความเดือดร้อน									
๒.๑	ผู้นำมีการให้คำปรึกษาและช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อประสบปัญหาในการทำงาน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒.๓	ผู้นำจะกำหนดวิธีการทำงาน รายละเอียดของงาน ตารางการทำงาน ตลอดจนมาตรฐานการทำงานให้กับสมาชิกในองค์กร	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

ที่	(ชื่อเรื่อง)	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
๓. ด้านมุทิตา : ความพลอยยินดี ในเมื่อเห็นผู้ใต้บังคับบัญชามีความสุข ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน									
๓.๑	ผู้นำมีการแสดงความยินดีทุกครั้งเมื่อผู้อื่นได้เลื่อนตำแหน่งและยอมเผชิญกับปัญหาที่ไม่เคยเกิดขึ้น	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓.๒	ผู้นำมีการจัดงานเพื่อมอบรางวัลให้เป็นเกียรติในการปฏิบัติงานที่ดีหรือผลงานที่ดี	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓.๓	ผู้นำมีการยกย่องและชมเชยบุคลากรที่ประสบความสำเร็จในด้านต่างๆ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๔. ด้านอุเบกขา : ความวางใจเป็นกลาง ไม่ยินดียินร้าย ปฏิบัติด้วยความเที่ยงธรรม									
๔.๑	ผู้นำได้วางตนยึดถือความถูกต้องดีงาม มีความซื่อสัตย์สุจริตตั้งอยู่ในหลักธรรม มีคุณธรรมและจริยธรรม	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๔.๒	ผู้นำวางใจเป็นกลางรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น หรือคำติชมจากผู้อื่นด้วยความเต็มใจ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๔.๓	ผู้นำสามารถควบคุมและตัดสินใจแก้ไขปัญหาในการทำงานได้เป็นอย่างดี	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
ด้านการบริหารคน ตามหลักสังคหวัตถุ ๔									
๑. ด้านทาน : เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ ช่วยเหลือ แบ่งปันให้ความรู้และคำแนะนำ									
๑.๑	ผู้นำให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนอุปกรณ์ / เครื่องใช้ ในการทำงานเพื่อให้บุคลากรใช้สำหรับบริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑.๒	ผู้นำมีการจัดอบรมภายในองค์กรเพื่อพัฒนาความรู้ให้แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

ที่	(ชื่อเรื่อง)	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
๑.๓	ผู้นำมีการจัดกิจกรรมเพื่อสนับสนุนให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนความรู้ / ความเข้าใจ ในการทำงาน ภายในองค์กร	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒. ด้านปิยวา : การพูด การแสดงออกด้วยความจริงใจ									
๒.๑	ผู้นำสร้างโอกาสและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีแก่พนักงาน เป็นผู้นำที่เน้นความสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒.๒	ผู้นำมีจิตสำนึกที่ดีต่อบุคลากรในองค์กรโดยให้คำแนะนำปรึกษาด้วยถ้อยคำที่ไพเราะ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒.๓	ผู้นำให้คำแนะนำด้วยถ้อยคำที่สุภาพอ่อนหวานน่าฟังและเป็นประโยชน์	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓. ด้านอัตถจริยา : ทำประโยชน์ทั้งเรื่องงาน เรื่องส่วนตัว ด้วยความเต็มใจ ไม่หวังผลตอบแทน									
๓.๑	ผู้นำเข้าไปสอบถามและคอยให้ความช่วยเหลือบุคลากรขององค์กรในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓.๒	ผู้นำดูแลช่วยเหลือเอาใจใส่ให้คำปรึกษาแก่บุคลากรขององค์กรด้วยความเต็มใจ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓.๓	ผู้นำให้ความช่วยเหลือสมาชิกในครอบครัวของบุคลากรด้วยความเต็มใจ โดยไม่หวังผลตอบแทน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๔. ด้านสมานัตตตา : วางตนเหมาะสม ถูกกาลเทศะ									
๔.๑	ผู้นำมีความยุติธรรมต่อบุคลากรในองค์กรโดยไม่เลือกที่รัก มักที่ชัง	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๔.๒	ผู้นำสนองความต้องการในการทำงานของบุคลากรในองค์กรด้วยความพึงพอใจ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

ที่	(ชื่อเรื่อง)	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
๔.๓	ผู้นำกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรเกิดความร่วมมือในการตั้งเป้าหมายและสร้างกระบวนการทำงานได้	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
ด้านการบริหารงานหลักสัปปุริสธรรม ๗									
๑. หลักธัมมัญญุตา : รู้หลักการ รู้งาน รู้หน้าที่ในการดำเนินการอย่างถูกต้อง									
๑.๑	ผู้นำองค์กรเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในระบบการบริหารเป็นอย่างดี	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑.๒	ผู้นำองค์กรมีความกล้าในการตัดสินใจอย่างรอบคอบ ถูกต้องและเป็นผู้มีความรับผิดชอบสูง	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑.๓	ผู้นำปรับตัวตามเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นได้เสมอ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒. หลักอัตถัญญุตา : รู้จุดหมาย รู้ความมุ่งหมาย รู้จักผล									
๒.๑	ผู้นำรู้เป้าหมายขององค์กรอย่างชัดเจนและที่มุ่งสร้างความเป็นอยู่ที่ดีให้กับพนักงาน	๑	๑	๑	๐	๑	๔	๐.๘๐	ใช้ได้
๒.๒	ผู้นำกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการบริหารได้เองอย่างดี	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒.๓	ผู้นำเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อขับเคลื่อนให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓. หลักอัตตัญญุตา : รู้ตน รู้ว่าตนเองมีคุณสมบัติ มีความรู้อย่างไร									
๓.๑	ผู้นำเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นที่น่านับถือ ยกย่องของคนทั่วไป	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓.๒	ผู้นำเป็นผู้เห็นประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลักมากกว่าประโยชน์ส่วนตน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

ที่	(ชื่อเรื่อง)	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
๓.๓	ผู้นำที่ให้พนักงานมีส่วนร่วมโดยจะปรึกษาหารือ และให้โอกาสพนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๔. หลักมัตตัญญุตา : รู้จักประมาณ รู้จักความพอดี									
๔.๑	ผู้นำเป็นผู้มีความรอบคอบในการกระทำกิจกรรมอย่างเหมาะสม	๑	๑	๑	๐	๑	๔	๐.๘๐	ใช้ได้
๔.๒	ผู้นำจัดสรรงบประมาณที่ได้รับมาพัฒนาองค์กรได้เป็นอย่างดีและเหมาะสม	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๔.๓	ผู้นำส่งเสริมให้เกิดสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานแก่บุคลากรในองค์กร	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๕. หลักกาลัญญุตา : รู้จักเวลา รู้คุณค่าเวลา รู้จักการบริหารเวลาอย่างเหมาะสม									
๕.๑	ผู้นำวางแผนงานทุกอย่างได้อย่างเหมาะสมทันต่อเหตุการณ์	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๕.๒	ผู้นำมีการลำดับขั้นตอนในการทำงานได้อย่างมีแบบแผน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๕.๓	ผู้นำมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนและทันตามกำหนดเวลา	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๖. หลักปริสัญญุตา : รู้ชุมชน รู้สังคม สามารถแก้ปัญหาต่างๆ ได้									
๖.๑	ผู้นำมีความสามารถในการสื่อสารและมีมนุษยสัมพันธ์อย่างดีในสังคม	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๖.๒	ผู้นำประเมินสถานการณ์ และเตรียมการป้องกันแก้ไขปัญหา และเมื่อเกิดปัญหาสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้ทันเวลาและสถานการณ์	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๖.๓	ผู้นำให้ความช่วยเหลือตามสภาพความเดือดร้อนของบุคคลในชุมชน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

ที่	(ชื่อเรื่อง)	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
๗. หลักปุคคลปโรปรัญญุตา : รู้บุคคล รู้ประเภทของบุคคลที่ร่วมงานด้วยกัน									
๗.๑	ผู้นำเป็นผู้เข้าใจและเอาใจใส่ผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๗.๒	ผู้นำช่วยเสริมสร้างแรงบันดาลใจของบุคลากรในองค์กรให้สามารถปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๗.๓	ผู้นำเป็นผู้มีความสามารถในการสื่อสารและประสานงานกับบุคคลในชุมชนและสังคมได้เป็นอย่างดี	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
ด้านการบริหารองค์กรหลักอิทธิบาท ๔									
๑. ด้านฉันทะ ความพอใจ : ความต้องการที่จะทำ ใฝ่ใจรักและทำสิ่งนั้นอยู่เสมอและปรารถนาจะทำให้ได้ผลดียิ่งๆ ขึ้นไป									
๑.๑	ผู้นำสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงานอย่างเสมอภาค	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑.๒	ผู้นำปรารถนาจะทำผลงานให้มีประสิทธิผลให้ดียิ่งขึ้น	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑.๓	ผู้นำที่กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง สร้างความเชื่อมั่นให้แก่พนักงาน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒. ด้านวิริยะ ความเพียร : ขยันหมั่นประกอบสิ่งนั้นด้วยความพยายาม เข็มแข็ง อดทน เอาธุระไม่ท้อถอย									
๒.๑	ผู้นำมีความมุ่งมั่นในวิสัยทัศน์และพันธกิจ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒.๒	ผู้นำมีความขยันหมั่นเพียรและไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒.๓	ผู้นำมีการกำหนดเป้าหมายการทำงานอย่างชัดเจน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

ที่	(ชื่อเรื่อง)	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
๓. ผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จด้านจิตตะ ความคิด : ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำ และทำสิ่งนั้นด้วยความคิด เอาจิตฝักใฝ่ไม่ปล่อยให้ใจฟุ้งซ่านเลื่อยลอยไป									
๓.๑	ผู้นำมีจิตใจที่แน่วแน่ไม่ฝักใฝ่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓.๒	ผู้นำมีคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓.๓	ผู้นำสามารถสร้างความเชื่อมั่นให้แก่บุคลากรในองค์กรในการบรรลุเป้าหมาย	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๔. ด้านวิมังสา ความไตร่ตรอง หรือทดลอง : หมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญ ตรวจตราหาเหตุผลและตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนในสิ่งที่ทำนั้น มีการวางแผน วัดผล คิดค้นวิธีแก้ไข ปรับปรุงเป็นต้น									
๔.๑	ผู้นำทบทวนปัญหาและข้อบกพร่องขององค์กรอยู่เสมอ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๔.๒	ผู้นำมีการปรับปรุงแก้ไขปัญหา และสามารถปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น	๑	๑	๑	๐	๑	๔	๐.๘๐	ใช้ได้
๔.๓	ผู้นำให้อิสระในการทำงานแก่บุคลากรในองค์กรอย่างเต็มที่	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
ความต้องการตามทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์									
๑. ผู้นำแบบบงการ : เป็นผู้นำที่มุ่งใช้อำนาจสั่งการ ให้ความสำคัญกับงานเป็นหลัก									
๑.๑	ผู้นำออกรับปัญหาที่เกิดขึ้นทุกปัญหา	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑.๒	ผู้นำยอมเผชิญกับปัญหาที่ไม่เคยเกิดขึ้น	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑.๓	ผู้นำจะกำหนดวิธีการทำงาน รายละเอียดของงาน ตารางการทำงาน ตลอดจนมาตรฐานการทำงานให้กับพนักงาน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑.๔	ผู้นำสามารถควบคุมและตัดสินใจแก้ไขปัญหาในการทำงานได้เป็นอย่างดี	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

ที่	(ชื่อเรื่อง)	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
๑.๕	ผู้นำสามารถชี้แนะและให้คำแนะนำขั้นตอนการทำงานได้เป็นอย่างดี	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒. ผู้นำแบบสนับสนุน : เป็นผู้นำที่เน้นความเป็นอยู่และความต้องการของพนักงาน									
๒.๑	ผู้นำสามารถจัดการให้เกิดความเสี่ยงต่อตนเองให้น้อยที่สุด	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒.๒	ผู้นำสร้างโอกาสและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีแก่พนักงาน เป็นผู้นำที่เน้นความสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒.๓	ผู้นำเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรแสดงความคิดเห็นในการทำงาน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒.๔	ผู้นำสามารถกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรเกิดความร่วมมือในการตั้งเป้าหมายและสร้างกระบวนการทำงานได้	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒.๕	ผู้นำให้กำลังใจและรับฟังปัญหาของบุคลากรในองค์กร	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓. ผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม : เป็นผู้นำที่มุ่งเน้นในการศึกษากับพนักงาน									
๓.๑	ผู้นำสามารถปรับตัวตามเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นได้เสมอ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓.๒	ผู้นำที่มุ่งสร้างความเป็นอยู่ที่ดีให้กับพนักงาน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓.๓	ผู้นำที่ให้พนักงานมีส่วนร่วมโดยจะปรึกษาหารือ และให้โอกาสพนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓.๔	ผู้นำส่งเสริมให้เกิดสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานแก่บุคลากรในองค์กร	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

ที่	(ชื่อเรื่อง)	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
๓.๕	ผู้นำส่งเสริมและมีส่วนร่วมให้เกิดบรรยากาศการทำงานเป็นทีม	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๔. ผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ : เป็นผู้นำที่เน้นการกระตุ้นพนักงานให้มีการปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับสูง									
๔.๑	ผู้นำที่กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง สร้างความเชื่อมั่นให้แก่พนักงาน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๔.๒	ผู้นำมีการกำหนดเป้าหมายการทำงานอย่างชัดเจน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๔.๓	ผู้นำสามารถสร้างความเชื่อมั่นให้แก่บุคลากรในองค์กรในการบรรลุเป้าหมาย	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๔.๔	ผู้นำติดตามผลการปฏิบัติงานและให้ความช่วยเหลือการทำงานได้เป็นอย่างดี	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๔.๕	ผู้นำให้อิสระในการทำงานแก่บุคลากรในองค์กรอย่างเต็มที่	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

ภาคผนวก : ค
หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล
เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (Try out)

ศูนย์บัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิ
กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุดาราม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธย
โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๑๗๙

๘ สิงหาคม ๒๕๕๙

สำนักงานเขตคลองสามวา
รับเลขที่ 869
วันที่ ๑๐ ส.
เวลา 15

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม
เจริญพร **ผู้อำนวยการเขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร**
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย **ร.ต.ต.ประจักษ์** นามสกุล **ขุราษี** รหัสประจำตัวนิสิต **๕๗๐๑๕๐๔๐๖๙** นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารส่วนท้องถิ่นในกรุงเทพมหานคร"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากบุคคลากรภายในหน่วยงานของท่าน จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถามในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตฺติปณฺโญ, ดร.)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

(นางฐาปนีย์ จำเรียงฤทธิ์)
นักประชาสัมพันธ์ชำนาญการ
รักษาการในตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายปกครอง
สำนักงานเขตคลองสามวา

(นายสุรเทพ บุคุณธรรม)
ผู้อำนวยการเขตคลองสามวา

ผู้ประสานงาน: ร.ต.ต.ประจักษ์ ขุราษี
โทรติดต่อ. ๐๘๑-๔๔๑-๔๓๙๙

(นายหัสฎิณ ปิ่นประชาธรรม)
ผู้อำนวยการเขตคลองสามวา

รายชื่อผู้ให้ความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง
๑.	นายสมชัย ไตรพิทยากุล	ผู้อำนวยการเขตพระนคร กรุงเทพมหานคร
๒.	นางสาวสุวรรณนี ภู่สุวรรณ์	ผู้ช่วยผู้อำนวยการเขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร
๓.	นายเชาวฤทธิ์ ทรงนวรัตน์	ผู้อำนวยการเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร
๔.	นายสุวิทย์ รัศมิแพทย์	ผู้อำนวยการเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร
๕.	นายณรงค์ การุณยธร	ผู้อำนวยการเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร
๖.	นายจตุรงค์ ผ่องลำเจียก	ผู้อำนวยการเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร
๗.	นางศิริรัตน์ สังข์สุวรรณ	ผู้อำนวยการเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร
๘.	นางสาวศิริบักษณ์ ลีระศิริ	ผู้อำนวยการเขตวังทองหลาง กรุงเทพมหานคร
๙.	นางศิริพร สุรริยะโรจน์	ผู้อำนวยการเขตคันนายาว กรุงเทพมหานคร

ศูนย์บัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุดาราม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๒๒๓

สำนักงานเขตพระนคร
รับที่ 8171
วันที่ ๒ ๘ ส.ค. ๒๕๕๙
เวลา 13.20 น.

๑๗ สิงหาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เจริญพร **ผู้อำนวยการเขตพระนคร**
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย **ร.ต.ต.ประจักษ์** นามสกุล **ขุราษี** รหัสประจำตัวนิสิต **๕๗๐๑๕๐๔๐๖๙** นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "**การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารส่วนท้องถิ่นในกรุงเทพมหานคร**" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากบุคคลากรในหน่วยงานของท่าน เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตฺติปณฺโณ, ดร.)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

เรียน ผู้อำนวยการเขตพระนคร
☐ เพื่อโปรดทราบ
☑ เพื่อโปรดพิจารณา
เห็นควรมอบ ฝ่ายปกครอง ดำเนินการ

ว่าที่ร้อยตรี
(อรรถพล กุลศิริพงษ์)
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ
รักษาการในตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายปกครอง
สำนักงานเขตพระนคร

ดำเนินการตามเสนอ

(นายวุฒิชัย บุญสิทธิ์)
ผู้ช่วยผู้อำนวยการเขตพระนคร
ปฏิบัติราชการแทนผู้อำนวยการเขตพระนคร
๑๖ ส.ค. ๒๕๕๙

สำเนาถูกต้อง

(นายสุมรเทพ โนราศิลป์)
เจ้าพนักงานปกครองปฏิบัติการ
ฝ่ายปกครอง สำนักงานเขตพระนคร
๓๐ ส.ค. ๒๕๕๙

ผู้ประสานงาน: ร.ต.ต.ประจักษ์ ขุราษี ๒๕๕๙
โทรติดต่อ. ๐๘๑-๔๔๑-๔๓๙๙

ศูนย์บัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุดาราม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๒๒๓

๑๗ สิงหาคม ๒๕๕๙

1577
24 ส.ค. 2559
09.55

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เจริญพร **ผู้อำนวยการเขตปทุมวัน**
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย **ร.ต.ต.ประจักษ์** นามสกุล **ชุราษี** รหัสประจำตัวนิสิต **๕๗๐๑๕๐๔๐๖๙** นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารส่วนท้องถิ่นในกรุงเทพมหานคร"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากบุคคลากรในหน่วยงานของท่าน เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตฺติปณฺโณ, ดร.)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

(นายพรชัย ปัญจพงษ์)
เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ
รักษาราชการในตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายปกครอง
สำนักงานเขตปทุมวัน
24 ส.ค. 2559

ผู้ประสานงาน: ร.ต.ต.ประจักษ์ ชุราษี
โทรติดต่อ. ๐๘๑-๔๔๑-๔๓๙๙

ศูนย์บัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุดาราม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๑๐
อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๕ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๒๒๓

สำนักงานเขตหนองจอก
รับเลขที่ 10125
วันที่ 4 ส.ค. 2559
เวลา 09.44 น.

๑๗ สิงหาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เจริญพร **ผู้อำนวยการเขตหนองจอก**
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย **ร.ต.ต.ประจักษ์** นามสกุล **ขุราษี** รหัสประจำตัวนิสิต **๕๗๐๑๕๐๔๐๖๙** นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "**การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารส่วนท้องถิ่นในกรุงเทพมหานคร**" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากบุคคลากรในหน่วยงานของท่าน เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตฺติปณฺโญ, ดร.)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

เรียน ผอ.เขต
เพื่อโปรดทราบและพิจารณาอนุญาต

(นายสุจินัย ช้างแก้ว)
ผู้ช่วยผู้อำนวยการเขตหนองจอก

(นายสุจินัย รัศมีแพทย์)
ผู้อำนวยการเขตหนองจอก

ผู้ประสานงาน: ร.ต.ต.ประจักษ์ ขุราษี
โทรติดต่อ. ๐๘๑-๔๔๑-๔๓๙๘

สำนักงานเขตบางกอกน้อย
รับที่ 7654 /
รับที่ ๒๖ ส.ค. ๒๕๕๙
เวลา 09.30 น.

ศูนย์บัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุดาราม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
อยุธยา : ๗๘ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๒๒๓

๑๗ สิงหาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เจริญพร **ผู้อำนวยการเขตบางกอกน้อย**
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย **ร.ต.ต.ประจักษ์** นามสกุล **ขุราษี** รหัสประจำตัวนิสิต **๕๗๐๑๕๐๔๐๖๙** นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารส่วนท้องถิ่นในกรุงเทพมหานคร"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากบุคคลากรในหน่วยงานของท่าน เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เรียน ผู้อำนวยการเขต (ผ่าน ผช.ผอ.เขต ฝ่าย...) ขอเจริญพร

- **เพื่อโปรดทราบ**
- **เห็นสมควรมอบ**

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตฺติปณฺโญ, ดร.)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

(นายสมพร มีมาตทราย)
เจ้าพนักงานปกครองชำนาญการพิเศษ
หัวหน้าฝ่ายปกครอง สำนักงานเขตบางกอกน้อย
๒๖ ส.ค. ๒๕๕๙

ผู้ประสานงาน: ร.ต.ต.ประจักษ์ ขุราษี
โทรติดต่อ. ๐๘๑-๔๔๑-๔๓๙๙

(นางสาวกรรณิกา จรจรูญ)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
ฝ่ายปกครอง สำนักงานเขตบางกอกน้อย

กลุ่มงานบริหาร
☐ เพื่อทราบ
☑ ดำเนินการ

(นายสมพร มีมาตทราย)
เจ้าพนักงานปกครองชำนาญการพิเศษ
หัวหน้าฝ่ายปกครอง สำนักงานเขตบางกอกน้อย
๒๖ ส.ค. ๒๕๕๙

(นายณรงค์ การุณยธรรม)
ผู้อำนวยการเขตบางกอกน้อย

เลขรับที่ 10653
วันที่ 26 ส.ค. 2559

ศูนย์บัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุดาราม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๘๘๒-๑๓๕๙ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๒๒๓

๑๗ สิงหาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เจริญพร **ผู้อำนวยการเขตบางขุนเทียน**
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย **ร.ต.ต.ประจักษ์** นามสกุล **ขุราษี** รหัสประจำตัวนิสิต **๕๗๐๑๕๐๔๐๖๙** นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารส่วนท้องถิ่นในกรุงเทพมหานคร"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากบุคคลากรในหน่วยงานของท่าน เพื่อการนี้ซึ่งใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตฺติปญฺโญ, ดร.)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

เรียน ผู้อำนวยการเขต
(ฝ่าย .....)
เพื่อ .....
เรื่อง .....

ผู้ประสานงาน: ร.ต.ต.ประจักษ์ ขุราษี
โทรติดต่อ: ๐๘๑-๔๔๑-๔๓๙๙

ศูนย์บัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุดาราม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๑๐
อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๓๕๔ ต่อ ๒๑๑๐, ๒๑๑๗, ๒๑๑๘

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๒๒๓

๑๗ สิงหาคม ๒๕๕๙

สำนักงานเขตสายไหม
รับที่ 1146
วันที่ 30 มค 2560
เวลา 15.04

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการเขตสายไหม
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย **ร.ต.ต.ประจักษ์** นามสกุล **ขุราษี** รหัสประจำตัวนิสิต **๕๗๐๑๕๐๔๐๖๙** นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารส่วนท้องถิ่นในกรุงเทพมหานคร"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากบุคคลากรในหน่วยงานของท่าน เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุยะพรหม)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

เรียน ผู้อำนวยการเขต (ผ่าน ผช.สาย.....)
- เพื่อโปรดทราบ
- เห็นสมควรมอบฝ่าย ปกครอง

มอบฝ่าย ปกครอง
ดำเนินการ
(นางศิริรัตน์ สังข์สุวรรณ)
ผู้ช่วยผู้อำนวยการเขต ปฏิบัติราชการแทน
ผู้อำนวยการเขตสายไหม
๓๐ ม.ค. ๒๕๖๐

ผู้ประสานงาน: ร.ต.ต.ประจักษ์ ขุราษี
โทรติดต่อ. ๐๘๑-๔๔๑-๔๓๙๙

ขอบคุณครับ
อำนวยความสะดวก

(นางพัณเทนา ยินดี)
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ
รักษาราชการในตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายปกครอง
สำนักงานเขตสายไหม

๓๑ ม.ค ๒๕๖๐

ศูนย์บัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุดาราม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๒๒๓

๑๗ สิงหาคม ๒๕๕๙

สำนักงานเขตคันนายาว
รับที่ ๑๐๙๙
วันที่ ๓๐ ม.ค. ๒๕๖๐
เวลา ๑๒.๔๐
ผู้รับเรื่อง ศศิวิชา.

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน **ผู้อำนวยการเขตคันนายาว**
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย **ร.ต.ต.ประจักษ์** นามสกุล **ขุราษี** รหัสประจำตัวนิสิต **๕๗๐๑๕๐๔๐๖๙** นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารส่วนท้องถิ่นในกรุงเทพมหานคร"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากบุคคลากรในหน่วยงานของท่าน เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุยะพรหม)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

เรียน ผู้อำนวยการเขตคันนายาว
☑ เพื่อโปรดทราบ
☑ เห็นควรมอบ ดำเนินการตามเสนอ

(นางสาวศิริพร สุริยะโรจน์)
เจ้าพนักงานปกครองชำนาญการพิเศษ
หัวหน้าฝ่ายปกครอง สำนักงานเขตคันนายาว

ดำเนินการตามเสนอ

(นางศิริพร สุริยะโรจน์)
ผู้ช่วยผู้อำนวยการเขต
ปฏิบัติราชการแทนผู้อำนวยการเขตคันนายาว
30 ม.ค. 2560

ผู้ประสานงาน: ร.ต.ต.ประจักษ์ ขุราษี
โทรติดต่อ. ๐๘๑-๔๔๑-๔๓๙๙

(นางสาวศิริพร สุริยะโรจน์)
เจ้าพนักงานปกครองชำนาญการพิเศษ
หัวหน้าฝ่ายปกครอง สำนักงานเขตคันนายาว

ศูนย์บัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุดาราม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๒๒๓

๑๗ สิงหาคม ๒๕๕๙

สำนักงานเขตวังทองหลาง
เลขรับที่ ๑๐๙
วันที่ ๓๑ มิ.ย. ๒๕๖๐
เวลา ๑๐.๑๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน **ผู้อำนวยการเขตวังทองหลาง**
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย **ร.ต.ต.ประจักษ์** นามสกุล **ขุราษี** รหัสประจำตัวนิสิต **๕๗๐๑๕๐๔๐๖๙** นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารส่วนท้องถิ่นในกรุงเทพมหานคร"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากบุคคลากรในหน่วยงานของท่าน เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุยะพรหม)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

เรียน ผู้อำนวยการเขต (ผ่าน ผช.ผอ.เขต ฝ่าย .....)
เพื่อโปรดทราบ
เห็นควรมอบฝ่าย.....
ดำเนินการ.....

(นายปิรัญญา จันทร์บัว)
เจ้าพนักงานปกครองชำนาญการ
รักษาการในตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายปกครอง
สำนักงานเขตวังทองหลาง

ผู้ประสานงาน: ร.ต.ต.ประจักษ์ ขุราษี
โทรติดต่อ. ๐๘๑-๔๔๑-๔๓๙๙

ดำเนินการตามเสนอ

(นางสาวศิริลักษณ์ สีระศิริ)
ผู้ช่วยผู้อำนวยการเขต ปฏิบัติราชการแทน
ผู้อำนวยการเขตวังทองหลาง

(นายปิรัญญา จันทร์บัว)
เจ้าพนักงานปกครองชำนาญการ
รักษาการในตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายปกครอง
สำนักงานเขตวังทองหลาง

คุณเสาวภาคย์
รวบรวม
๑ กพ.๖๐

ภาคผนวก : ง
ค่า Alpha

```
RELIABILITY
  /VARIABLES=สัปปุ1.2 สัปปุ1.3 สัปปุ2.1 สัปปุ2.2 สัปปุ2.3 สัปปุ3.1 สัปปุ3.2 สัปปุ3.3 สัปปุ4.1 สัปปุ4.2
    สัปปุ5.2 สัปปุ5.3 สัปปุ6.1 สัปปุ6.2 สัปปุ6.3 สัปปุ7.1 สัปปุ7.2 สัปปุ7.3 อิทธิ1.1 อิทธิ1.2 อิทธิ1.3 อิ
    อิทธิ3.1 อิทธิ3.2 อิทธิ3.3 อิทธิ4.1 อิทธิ4.2 อิทธิ4.3 ดอน3.1.1 ดอน3.1.2 ดอน3.1.3 ดอน3.1.
    ดอน3.2.4 ดอน3.2.5 ดอน3.3.1 ดอน3.3.2 ดอน3.3.3 ดอน3.3.4 ดอน3.3.5 ดอน3.4.1 ดอน
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
  /MODEL=ALPHA
  /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
  /SUMMARY=TOTAL MEANS.
```

Reliability

[DataSet1] C:\Users\Administrator\Desktop\30 Data 14-8-59.sav

Warnings

The determinant of the covariance matrix is zero or approximately zero. Statistics based on its inverse matrix cannot be computed and they are displayed as system missing values.

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	30	100.0

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

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
สัปปุ1.2	3.7000	1.02217	30
สัปปุ1.3	3.9000	.80301	30
สัปปุ2.1	3.7333	1.04826	30
สัปปุ2.2	3.6333	.88992	30
สัปปุ2.3	3.6333	1.06620	30
สัปปุ3.1	3.4667	1.22428	30
สัปปุ3.2	3.3667	1.35146	30
สัปปุ3.3	3.5667	.97143	30
สัปปุ4.1	3.7000	.87691	30
สัปปุ4.2	3.6333	.96431	30
สัปปุ4.3	3.4667	.86037	30
สัปปุ5.1	3.6667	.75810	30
สัปปุ5.2	3.7667	.85836	30
สัปปุ5.3	3.7667	.77385	30
สัปปุ6.1	3.7333	.98027	30
สัปปุ6.2	3.8667	.93710	30
สัปปุ6.3	3.6000	1.03724	30
สัปปุ7.1	3.4667	1.00801	30

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
สัปปุ7.2	3.5333	.97320	30
สัปปุ7.3	3.7667	.93526	30
อิทธิ1.1	3.4000	1.13259	30
อิทธิ1.2	4.0333	.92786	30
อิทธิ1.3	3.8000	1.03057	30
อิทธิ2.1	3.8667	.89955	30
อิทธิ2.2	3.8667	.86037	30
อิทธิ2.3	3.9000	.95953	30
อิทธิ3.1	3.6000	1.13259	30
อิทธิ3.2	3.9000	.92289	30
อิทธิ3.3	3.8333	.98553	30
อิทธิ4.1	3.7667	.89763	30
อิทธิ4.2	3.9333	.98027	30
อิทธิ4.3	3.6667	.99424	30
ตอน3.1.1	3.6000	1.00344	30
ตอน3.1.2	3.6667	1.02833	30
ตอน3.1.3	3.8333	.91287	30
ตอน3.1.4	4.0333	.92786	30
ตอน3.1.5	3.7000	.95231	30
ตอน3.2.1	3.6667	1.06134	30
ตอน3.2.2	3.4667	.93710	30
ตอน3.2.3	3.5000	1.00858	30
ตอน3.2.4	3.7000	1.02217	30
ตอน3.2.5	3.3333	.99424	30
ตอน3.3.1	3.7667	.93526	30
ตอน3.3.2	3.4667	.86037	30
ตอน3.3.3	3.5000	.86103	30
ตอน3.3.4	3.5333	.86037	30
ตอน3.3.5	3.5667	.97143	30
ตอน3.4.1	3.8667	1.04166	30
ตอน3.4.2	3.8667	1.00801	30
ตอน3.4.3	3.7000	1.02217	30
ตอน3.4.4	3.8000	.92476	30
ตอน3.4.5	3.6667	1.02833	30

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.992	.992	52

ok
14/8/59

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3.688	3.333	4.033	.700	1.210	.028	52

ภาคผนวก : จ
หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
(แบบสอบถาม)

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารส่วนท้องถิ่นในกรุงเทพมหานคร

.....

<u>คำชี้แจง</u>

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ตามหลักสูตรพุทธศาสนตรดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อรวบรวมเป็นข้อมูลทางวิชาการสำหรับศึกษาค้นคว้าและเพื่อประโยชน์สำหรับการวิจัยและขอรับรองว่าจะไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านในการตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเห็นของท่านเพื่อจะนำไปวิเคราะห์ให้เป็นประโยชน์ดังที่กล่าว ข้อมูลที่ท่านตอบจะถือเป็นความลับและนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในแบบภาพรวมเท่านั้น

แบบสอบถามชุดนี้ เป็นแบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรส่วนท้องถิ่นในกรุงเทพมหานคร โดยแบ่งออกเป็น ๔ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรส่วนท้องถิ่นในกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ ๓ แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการตามทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารองค์กรส่วนท้องถิ่นในกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ ๔ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรส่วนท้องถิ่นในกรุงเทพมหานคร

เกณฑ์ในการให้คะแนน

๕ หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกรุงเทพมหานคร ในระดับ มากที่สุด

๔ หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกรุงเทพมหานคร ในระดับ มาก

๓ หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกรุงเทพมหานคร ในระดับปานกลาง

๒ หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกรุงเทพมหานคร ในระดับ น้อย

๑ หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกรุงเทพมหานคร ในระดับ น้อยที่สุด

เลขที่แบบสอบถาม ☐☐☐

<u>ตอนที่ ๑</u> ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

<u>คำชี้แจง</u> โปรดตอบคำถามต่อไปนี้โดยใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หน้าข้อความที่เป็นจริงตามรายละเอียดเกี่ยวกับตัวท่าน

๑.	เพศ	☐ ชาย	☐ หญิง
๒.	อายุ	☐ ต่ำกว่า ๓๐ ปี	☐ ๓๑ – ๔๐ ปี
		☐ ๔๑ – ๕๐ ปี	☐ ๕๑ – ๖๐
๓.	วุฒิการศึกษา	☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี	☐ ปริญญาตรี
		☐ ปริญญาโท	☐ ปริญญาเอก
๔.	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	☐ ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐	☐ ๑๐,๐๐๑ – ๑๕,๐๐๐
		☐ ๑๕,๐๐๑ – ๒๐,๐๐๐	☐ มากกว่า ๒๐,๐๐๑ ขึ้นไป
๕.	ตำแหน่งหน้าที่การงาน	☐ ผ.อ.เขต	☐ รอง ผ.อ. เขต
		☐ พนักงาน/เจ้าหน้าที่	☐ อื่น ๆ .....

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรส่วนท้องถิ่นในกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง โปรดตอบคำถามต่อไปนี้โดยใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ท่านเห็นว่าตรงกับความเป็นจริงมากที่สุดและกรุณาตอบทุกข้อ

ข้อ	การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรส่วนท้องถิ่นในกรุงเทพมหานคร	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด

ด้านการบริหารตนตามหลักพรหมวิหาร ๔

๑. ด้านเมตตา : ความรักใครปรารถนาดี มีไมตรี ต้องการช่วยเหลือผู้อื่นให้มีความสุข หรืออยากให้ผู้อื่นที่อยู่ภายใต้ปกครองมีความสุข และคิดทำประโยชน์แก่ผู้อื่นที่อยู่ใต้ปกครองทั่วหน้า						
๑.๑	ผู้นำเป็นมิตรไมตรี มีความโอบอ้อมอารีต่อผู้อื่นและออกรับปัญหาที่เกิดขึ้นทุกปัญหา					
๑.๒	ผู้นำมีการมอบหมายงานตรงกับความรู้ ความสามารถด้วยความปรารถนาดี					
๑.๓	ผู้นำรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา บุคลากร และเจ้าหน้าที่ด้วยความตั้งใจ					
๒. ด้านกรุณา : ความสงสาร อยากช่วยเหลือให้พ้นจากความทุกข์ ใฝ่ใจในอันจะปลดเปลื้องบำบัดความทุกข์ยากของผู้ใต้บังคับบัญชาที่ได้รับความเดือดร้อน						
๒.๑	ผู้นำมีการให้คำปรึกษาและช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อประสบปัญหาในการทำงาน					
๒.๒	ผู้นำมีการสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาดูงาน อบรม สัมมนา เพื่อนำความรู้มาปรับปรุงท้องถิ่นให้ดียิ่งขึ้น					
๒.๓	ผู้นำจะกำหนดวิธีการทำงาน รายละเอียดของงาน ตารางการทำงาน ตลอดจนมาตรฐานการทำงานให้กับสมาชิกในองค์กร					
๓. ด้านมุทิตา : ความพลอยยินดี ในเมื่อเห็นผู้ใต้บังคับบัญชามีความสุข ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน						
๓.๑	ผู้นำมีการแสดงความยินดีทุกครั้งเมื่อผู้อื่นได้เลื่อนตำแหน่งและยอมเผชิญกับปัญหาที่ไม่เคยเกิดขึ้น					
๓.๒	ผู้นำมีการจัดงานเพื่อมอบรางวัลให้เป็นเกียรติในการปฏิบัติงานที่ดีหรือผลงานที่ดี					
๓.๓	ผู้นำมีการยกย่องและชมเชยบุคลากรที่ประสบความสำเร็จในด้านต่างๆ					

ข้อ	การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรส่วนท้องถิ่นในกรุงเทพมหานคร	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๔. ด้านอุเบกขา : ความวางใจเป็นกลาง ไม่ยินดียินร้าย ปฏิบัติด้วยความเที่ยงธรรม						
๔.๑	ผู้นำได้วางตนยึดถือความถูกต้องดีงาม มีความซื่อสัตย์สุจริตตั้งอยู่ในหลักธรรม มีคุณธรรมและจริยธรรม					
๔.๒	ผู้นำวางใจเป็นกลางรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น หรือคำติชมจากผู้อื่นด้วยความเต็มใจ					
๔.๓	ผู้นำสามารถควบคุมและตัดสินใจแก้ไขปัญหาในการทำงานได้เป็นอย่างดี					

<u>ด้านการบริหารคนตามหลักสังคหวัตถุ ๔</u>

๑. ด้านทาน : เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ ช่วยเหลือ แบ่งปันให้ความรู้และคำแนะนำ						
๑.๑	ผู้นำให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนอุปกรณ์ / เครื่องใช้ ในการทำงานเพื่อให้บุคลากรใช้สำหรับบริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว					
๑.๒	ผู้นำมีการจัดอบรมภายในองค์กรเพื่อพัฒนาความรู้ให้แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง					
๑.๓	ผู้นำมีการจัดกิจกรรมเพื่อสนับสนุนให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนความรู้ / ความเข้าใจ ในการทำงาน ภายในองค์กร					
๒. ด้านปิยวา : การพูด การแสดงออกด้วยความจริงใจ						
๒.๑	ผู้นำสร้างโอกาสและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีแก่พนักงาน เป็นผู้นำที่เน้นความสัมพันธ์					
๒.๒	ผู้นำมีจิตสำนึกที่ดีต่อบุคลากรในองค์กรโดยให้คำแนะนำปรึกษาด้วยถ้อยคำที่ไพเราะ					
๒.๓	ผู้นำให้คำแนะนำด้วยถ้อยคำที่สุภาพ อ่อนหวานน่าฟังและเป็นประโยชน์					
๓. ด้านอัตถจริยา : ทำประโยชน์ทั้งเรื่องงาน เรื่องส่วนตัว ด้วยความเต็มใจ ไม่หวังผลตอบแทน						
๓.๑	ผู้นำเข้าไปสอบถามและคอยให้ความช่วยเหลือบุคลากรขององค์กรในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว					
๓.๒	ผู้นำดูแลช่วยเหลือเอาใจใส่ให้คำปรึกษาแก่บุคลากรขององค์กรด้วยความเต็มใจ					
๓.๓	ผู้นำให้ความช่วยเหลือสมาชิกในครอบครัวของบุคลากรด้วยความเต็มใจโดยไม่หวังผลตอบแทน					

ข้อ	การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรส่วนท้องถิ่นในกรุงเทพมหานคร	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๔. ด้านสมานัตตตา : วางตนเหมาะสม ถูกกาลเทศะ						
๔.๑	ผู้นำมีความยุติธรรมต่อบุคลากรในองค์กรโดยไม่เลือกที่รัก มักที่ชัง					
๔.๒	ผู้นำสนองความต้องการในการทำงานของบุคลากรในองค์กรด้วยความพึงพอใจ					
๔.๓	ผู้นำกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรเกิดความร่วมมือในการตั้งเป้าหมายและสร้างกระบวนการทำงานได้					

<u>ด้านการบริหารงานตามหลักสัปปุริสธรรม ๗</u>

๑. หลักธัมมัญญุตา : รู้หลักการ รู้งาน รู้หน้าที่ในการดำเนินการอย่างถูกต้อง						
๑.๑	ผู้นำองค์กรเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในระบบการบริหารเป็นอย่างดี					
๑.๒	ผู้นำองค์กรมีความกล้าในการตัดสินใจอย่างรอบคอบ ถูกต้องและเป็นผู้มีความรับผิดชอบสูง					
๑.๓	ผู้นำปรับตัวตามเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นได้เสมอ					
๒. หลักอัตถัญญุตา : รู้จุดหมาย รู้ความมุ่งหมาย รู้จักผล						
๒.๑	ผู้นำรู้เป้าหมายขององค์กรอย่างชัดเจนและที่มุ่งสร้างความเป็นอยู่ที่ดีให้กับพนักงาน					
๒.๒	ผู้นำกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการบริหารได้เองอย่างดี					
๒.๓	ผู้นำเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อขับเคลื่อนให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย					
๓. หลักอัตตัญญุตา : รู้ตน รู้ว่าตนเองมีคุณสมบัติ มีความรู้อย่างไร						
๓.๑	ผู้นำเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นที่น่านับถือ ยกย่องของคนทั่วไป					
๓.๒	ผู้นำเป็นผู้เห็นประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลักมากกว่าประโยชน์ส่วนตน					
๓.๓	ผู้นำที่ให้พนักงานมีส่วนร่วมโดยจะปรึกษาหารือ และให้โอกาสพนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ					
๔. หลักมัตตัญญุตา : รู้จักประมาณ รู้จักความพอดี						
๔.๑	ผู้นำเป็นผู้มีความรอบคอบในการกระทำกิจกรรมอย่างเหมาะสม					
๔.๒	ผู้นำจัดสรรงบประมาณที่ได้รับมาพัฒนาองค์กรได้เป็นอย่างดีและเหมาะสม					
๔.๓	ผู้นำส่งเสริมให้เกิดสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานแก่บุคลากรในองค์กร					

ข้อ	การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรส่วนท้องถิ่นในกรุงเทพมหานคร	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๕. หลักกาลัญญุตา : รู้จักเวลา รู้คุณค่าเวลา รู้จักการบริหารเวลาอย่างเหมาะสม						
๕.๑	ผู้นำวางแผนงานทุกอย่างได้อย่างเหมาะสม ทันต่อเหตุการณ์					
๕.๒	ผู้นำมีการลำดับขั้นตอนในการทำงานได้อย่างมีแบบแผน					
๕.๓	ผู้นำมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนและทันตามกำหนดเวลา					
๖. หลักปริสัญญุตา : รู้ชุมชน รู้สังคม สามารถแก้ปัญหาต่างๆ ได้						
๖.๑	ผู้นำมีความสามารถในการสื่อสารและมีมนุษยสัมพันธ์อย่างดีในทุกสังคม					
๖.๒	ผู้นำประเมินสถานการณ์ และเตรียมการป้องกันแก้ไขปัญหา และเมื่อเกิดปัญหาสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้ทันเวลาและสถานการณ์					
๖.๓	ผู้นำให้ความช่วยเหลือตามสภาพความเดือดร้อนของบุคคลในชุมชน					
๗. หลักปุคคลปโรปรัญญุตา : รู้บุคคล รู้ประเภทของบุคคลที่ร่วมงานด้วยกัน						
๗.๑	ผู้นำเป็นผู้เข้าใจและเอาใจใส่ผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี					
๗.๒	ผู้นำช่วยเสริมสร้างแรงบันดาลใจของบุคลากรในองค์กรให้สามารถปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี					
๗.๓	ผู้นำเป็นผู้มีความสามารถในการสื่อสารและประสานงานกับบุคคลในชุมชนและสังคมได้เป็นอย่างดี					

<u>ด้านการบริหารองค์กรอิทธิบาท ๔</u>

๑. ด้านฉันทะ ความพอใจ : ความต้องการที่จะทำ ใฝ่ใจรักและทำสิ่งนั้นอยู่เสมอและปรารถนาจะทำให้ได้ผลดียิ่งๆ ขึ้นไป						
๑.๑	ผู้นำสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงานอย่างเสมอภาค					
๑.๒	ผู้นำปรารถนาจะทำผลงานให้มีประสิทธิผลให้ดียิ่งขึ้น					
๑.๓	ผู้นำที่กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและ ปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง สร้างความเชื่อมั่นให้แก่พนักงาน					
๒. ด้านวิริยะ ความเพียร : ขยันหมั่นประกอบสิ่งนั้นด้วยความพยายาม เข็มแข็ง อดทน เอาธุระไม่ท้อถอย						
๒.๑	ผู้นำมีความมุ่งมั่นในวิสัยทัศน์และพันธกิจ					
๒.๒	ผู้นำมีความขยันหมั่นเพียรและไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค					
๒.๓	ผู้นำมีการกำหนดเป้าหมายการทำงานอย่างชัดเจน					

ข้อ	การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรส่วนท้องถิ่นในกรุงเทพมหานคร	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๓. ด้านจิตตะ ความคิด : ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำ และทำสิ่งนั้นด้วยความคิด เอาจิตฝักใฝ่ไม่ปล่อยให้ใจฟุ้งซ่านเลื่อยลอยไป						
๓.๑	ผู้นำมีจิตใจที่แน่วแน่ไม่ฝักใฝ่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง					
๓.๒	ผู้นำมีคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน					
๓.๓	ผู้นำสามารถสร้างความเชื่อมั่นให้แก่บุคลากรในองค์กรในการบรรลุเป้าหมาย					
๔. ด้านวิมังสา ความไตร่ตรอง หรือทดลอง : หมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญ ตรวจตราหาเหตุผลและตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนในสิ่งที่ทำนั้น มีการวางแผน วัดผล คิดค้นวิธีแก้ไข ปรับปรุงเป็นต้น						
๔.๑	ผู้นำทบทวนปัญหาและข้อบกพร่องขององค์กรอยู่เสมอ					
๔.๒	ผู้นำมีการปรับปรุงแก้ไขปัญหา และ สามารถปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น					
๔.๓	ผู้นำให้อิสระในการทำงานแก่บุคลากรในองค์กรอย่างเต็มที่					

<u>ตอนที่ ๓</u> **ความต้องการตามทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์**

ข้อ	การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรส่วนท้องถิ่นในกรุงเทพมหานคร	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๑. ผู้นำแบบบงการ : เป็นผู้นำที่มุ่งใช้อำนาจสั่งการ ให้ความสำคัญกับงานเป็นหลัก						
๑.๑	ผู้นำออกรับปัญหาที่เกิดขึ้นทุกปัญหา					
๑.๒	ผู้นำยอมเผชิญกับปัญหาที่ไม่เคยเกิดขึ้น					
๑.๓	ผู้นำจะกำหนดวิธีการทำงาน รายละเอียดของงาน ตารางการทำงาน ตลอดจนมาตรฐานการทำงานให้กับพนักงาน					
๑.๔	ผู้นำสามารถควบคุมและตัดสินใจแก้ไขปัญหาในการทำงานได้เป็นอย่างดี					
๑.๕	ผู้นำสามารถชี้แนะและให้คำแนะนำขั้นตอนการทำงานได้เป็นอย่างดี					
๒. ผู้นำแบบสนับสนุน : เป็นผู้นำที่เน้นความเป็นอยู่และความต้องการของพนักงาน						
๒.๑	ผู้นำสามารถจัดการให้เกิดความเสี่ยงต่อตนเองให้น้อยที่สุด					
๒.๒	ผู้นำสร้างโอกาสและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีแก่พนักงาน เป็นผู้นำที่เน้นความสัมพันธ์					
๒.๓	ผู้นำเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรแสดงความคิดเห็นในการทำงาน					
๒.๔	ผู้นำสามารถกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรเกิดความร่วมมือในการตั้งเป้าหมายและสร้างกระบวนการทำงานได้					
๒.๕	ผู้นำให้กำลังใจและรับฟังปัญหาของบุคลากรในองค์กร					
๓. ผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม : เป็นผู้นำที่มุ่งเน้นในการศึกษากับพนักงาน						
๓.๑	ผู้นำสามารถปรับตัวตามเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นได้เสมอ					
๓.๒	ผู้นำที่มุ่งสร้างความเป็นอยู่ที่ดีให้กับพนักงาน					
๓.๓	ผู้นำที่ให้พนักงานมีส่วนร่วมโดยจะปรึกษาหารือ และให้โอกาสพนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ					
๓.๔	ผู้นำส่งเสริมให้เกิดสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานแก่บุคลากรในองค์กร					
๓.๕	ผู้นำส่งเสริมและมีส่วนร่วมให้เกิดบรรยากาศการทำงานเป็นทีม					
๔. ผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ : เป็นผู้นำที่เน้นการกระตุ้นพนักงานให้มีการปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับสูง						
๔.๑	ผู้นำที่กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและ ปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง สร้างความเชื่อมั่นให้แก่พนักงาน					
๔.๒	ผู้นำมีการกำหนดเป้าหมายการทำงานอย่างชัดเจน					
๔.๓	ผู้นำสามารถสร้างความเชื่อมั่นให้แก่บุคลากรในองค์กรในการบรรลุเป้าหมาย					
๔.๔	ผู้นำติดตามผลการปฏิบัติงานและให้ความช่วยเหลือการทำงานได้เป็นอย่างดี					
๔.๕	ผู้นำให้อิสระในการทำงานแก่บุคลากรในองค์กรอย่างเต็มที่					

<u>ตอนที่ ๔</u> แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารส่วนท้องถิ่นในกรุงเทพมหานคร

๑. ผู้นำแบบบงการด้านการบริหารตนตามหลักพรหมวิหาร ๔

๑.๑ ปัญหาและอุปสรรค.....

.....

.....

.....

.....

๑.๒ ข้อเสนอแนะ.....

.....

.....

.....

.....

๒. ผู้นำแบบให้การสนับสนุนด้านการบริหารคนตามหลักสังคหวัตถุ ๔

๒.๑ ปัญหาและอุปสรรค.....

.....

.....

.....

.....

๒.๒ ข้อเสนอแนะ.....

.....

.....

.....

.....

๓. ผู้นำแบบให้มีส่วนร่วมด้านการบริหารงานตามหลักสัปปุริสธรรม ๗

๓.๑ ปัญหาและอุปสรรค.....

.....

.....

.....

.....

๓.๒ ข้อเสนอแนะ.....

.....

.....

.....

.....

๔. ผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จด้านการบริหารองค์กรตามหลักอิทธิบาท ๔

๔.๑ ปัญหาและอุปสรรค.....

.....

.....

.....

.....

๔.๒ ข้อเสนอแนะ.....
.....
.....
.....
.....

ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่านที่กรุณาสละเวลาในการตอบแบบสอบถามนี้เป็นอย่างสูง

ร้อยตำรวจตรีประจักษ์ ขุราษี
นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

เครื่องมือที่ในการวิจัย
แบบสอบถามเชิงลึก

<u>ส่นที่ ๒ แบบสอบถาม</u> การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรส่วนท้องถิ่นในกรุงเทพมหานคร

๑. ชื่อ.....นามสกุล.....อายุ.....ปี
๒. วุฒิการศึกษาสูงสุด.....
๓. ตำแหน่ง.....
๔. สัมภาษณ์เมื่อวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....เวลา.....น.
๕. หมายเลขโทรศัพท์.....
E-mail.....

๑. ท่านคิดว่าหลักการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกรุงเทพมหานครเป็นไปในแนวทางไหน
.....
.....
.....
.....
.....

๒. ท่านคิดว่าการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในกรุงเทพมหานครอย่างไร
.....
.....
.....
.....
.....

๓. ท่านคิดว่าหลักธรรมที่นำมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น **ในการพัฒนาตน** ควรเป็นอย่างไร
.....
.....
.....
.....
.....

๔. ท่านคิดว่าหลักธรรมที่นำมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น **ในการพัฒนาคน** ควรเป็นอย่างไร
.....
.....
.....
.....
.....

๕. ท่านคิดว่าหลักธรรมที่นำมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น **ในการพัฒนางาน** ควรเป็นอย่างไร
.....
.....
.....
.....
.....

๖. ท่านคิดว่าหลักธรรมที่นำมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น **ในการพัฒนาองค์กร** ควรเป็นอย่างไร

.....
.....
.....
.....
.....

๗. ท่านมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในกรุงเทพมหานคร อย่างไร

.....
.....
.....
.....
.....

ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่านที่กรุณาสละเวลาในการให้สัมภาษณ์เป็นอย่างสูง

ร้อยตำรวจตรีประจักษ์ ขุราษี ผู้สัมภาษณ์

นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

เบอร์โทรติดต่อ 081-4414399 , 081-3449422

ภาคผนวก : ฉ
หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
(สัมภาษณ์เชิงลึก)

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่ให้การสัมภาษณ์เชิงลึก

ลำดับ	ชื่อ -สกุล		ตำแหน่ง	สัมภาษณ์
๑.	นายพีระพงษ์	สายเชื้อ	ปลัดกรุงเทพมหานคร	๒๗ ก.ค. ๕๙
๒.	นายจักกพันธ์	ผิวงาม	รองปลัดกรุงเทพมหานคร	๒๖ ก.ค. ๕๙
๓.	นางสาวอุบลวรรณ	บูรณศิรินทร์	ผู้ตรวจราชการสูง	๗ ก.ย. ๕๙
๔.	นางสาวกาญจนา	ชุติชูเดช	ผู้อำนวยการส่วนแผนงานและส่งเสริมความรู้	๓๑ ส.ค. ๕๙
๕.	นางสาวขนิษฐา	ภานุโสภิษฐ์	ผู้อำนวยการส่วนพัฒนาการบริหาร	๓๑ ส.ค. ๕๙
๖.	นายธนูชัย	หุ่นนิวัฒน์	ผู้อำนวยการสำนักงานกฎหมายและคดี	๒๐ ก.ย. ๕๙
๗.	นายจรูญ	มีธนาถาวร	ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา	๒๗ ก.ย. ๕๙
๘.	นางเพ็ญจันทร์	เจียมกรกต	เลขานุการสภากรุงเทพมหานคร	๒๓ ก.ย. ๕๙
๙.	ร.ต.ต.เกรียงศักดิ์	โลหะชาละ	ประธานสภากรุงเทพมหานคร	๑ ต.ค. ๕๙
๑๐.	นายสมชัย	ไตรพิทยากุล	ผู้อำนวยการเขตพระนคร	๒ ก.ย. ๕๙
๑๑.	นางสาวสุวรรณนี	ภู่สุวรรณ์	ผู้ช่วยผู้อำนวยการเขตปทุมวัน	๑๒ ก.ย. ๕๙
๑๒.	นายเชาวฤทธิ์	ทรงนวรัตน์	ผู้อำนวยการเขตจตุจักร	๗ ก.ย. ๕๙
๑๓.	นายสุวิทย์	รัศมิแพทย์	ผู้อำนวยการเขตหนองจอก	๙ ก.ย. ๕๙
๑๔.	นายณรงค์	การุณยธร	ผู้อำนวยการเขตบางกอกน้อย	๕ ก.ย. ๕๙
๑๕.	นายจตุรงค์	ผ่องลำเจียก	ผู้อำนวยการเขตบางขุนเทียน	๑๙ ก.ย. ๕๙
๑๖.	นายทวีศักดิ์	เลิศประพันธ์	ผู้อำนวยการสำนักการจราจรและขนส่ง	๒๘ ก.ย. ๕๙
๑๗.	พันตำรวจเอกพิชัย	เกรียงวัฒนศิริ	ผู้อำนวยการสำนักเทศกิจ	๑๓ ต.ค. ๕๙
๑๘.	ดร.ภาส	ภาสสัทธา	สมาชิกสภากรุงเทพมหานคร	๑๕ ก.ย. ๕๙
๑๙.	ดร.สุรชัย	แก้วคูณ	อาจารย์บรรยายพิเศษ	๑๐ ต.ค. ๕๙
๒๐.	ดร.เสนอ	อัสวมันตา	อาจารย์บรรยายพิเศษ	๑ พ.ย. ๕๙
๒๑.	ดร.กฤษฎา	ให้วัฒนานุกูล	อาจารย์บรรยายพิเศษ	๑๐ พ.ย. ๕๙

สำนักงานพัฒนาระบบบริการสุขภาพ สำนักปลัดกระทรวง
รับที่ 5686
วันที่ 29 ส.ค. 2559
เวลา 15:10

10593
๒๖ ส.ค. ๒๕๕๙

ศูนย์บัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุดาราม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๒๒๔

ผู้อำนวยการ สำนักอนามัย
รับที่ 6258 เวลา.....
วันที่ ๒๖ ส.ค. ๒๕๕๙

๑๗ สิงหาคม ๒๕๕๙

ฝ่ายบริหารงานทั่วไป กองกลาง
เลขที่ 12847
วันที่ 25 ส.ค. 2559
เวลา ป.กทม. น.

ฝ่ายเลขานุการ กองกลาง สนป
รับที่ ๑๓๑๘๔๘ ๑๕๓๗
วันที่ ๒๕ ส.ค. ๒๕๕๙
เวลา ๑๓. ๔๐ น.

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เจริญพร **ปลัดกรุงเทพมหานคร**
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย **ร.ต.ต.ประจักษ์** นามสกุล **ขุราษี** รหัสประจำตัวนิสิต **๕๗๐๑๕๐๔๐๖๙** นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "**การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารส่วนท้องถิ่นในกรุงเทพมหานคร**" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตฺติปญฺโญ, ดร.)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

(นายชวินทร์ ศิรินาค)
ผู้อำนวยการสำนักอนามัย
๒๙ ส.ค. ๒๕๕๙

เรียน หน.สนง.คกก.จริยธรรมการวิจัยในคน กทม.
พิจารณา

(นายพีระพงษ์ สายเชื้อ)
ปลัดกรุงเทพมหานคร
๒๖ ส.ค. ๒๕๕๙

ผู้ประสานงาน: ร.ต.ต.ประจักษ์ ขุราษี
โทรติดต่อ. ๐๘๑-๔๔๑-๔๓๙๙

ศูนย์บัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุดาราม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๒๒๔

๑๗ สิงหาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เจริญพร **นายจักกพันธ์ ผิวงาม รองปลัดกรุงเทพมหานคร**
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย **ร.ต.ต.ประจักษ์** นามสกุล **ขุราษี** รหัสประจำตัวนิสิต **๕๗๐๑๕๐๔๐๖๙** นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "**การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารส่วนท้องถิ่นในกรุงเทพมหานคร**" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตฺติปณฺโณ, ดร.)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

ผู้ประสานงาน: ร.ต.ต.ประจักษ์ ขุราษี
โทรติดต่อ. ๐๘๑-๔๔๑-๔๓๙๙

(นายจักกพันธ์ ผิวงาม)
รองปลัดกรุงเทพมหานคร

ศูนย์บัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุดาราม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๒๒๔

๑๗ สิงหาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เจริญพร **นางสาวอุบลวรรณ บูรณศิรินทร์ ผู้ตรวจราชการสูง**
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย **ร.ต.ต.ประจักษ์** นามสกุล **ขุราษี** รหัสประจำตัวนิสิต **๕๗๐๑๕๐๔๐๖๙** นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย **ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารส่วนท้องถิ่นในกรุงเทพมหานคร"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะ**เป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์** มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และ**ขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้**

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตฺติปญฺโญ, ดร.)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

ผู้ประสานงาน: ร.ต.ต.ประจักษ์ ขุราษี
โทรติดต่อ. ๐๘๑-๔๔๑-๔๓๙๙

1537 ล.26 ส.๑

ศูนย์บัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุดาราม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๒๒๔

๑๗ สิงหาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เจริญพร **นางสาวกาญจนา ชุติชูเดช ผู้อำนวยการส่วนแผนงานและส่งเสริมความรู้**
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย **ร.ต.ต.ประจักษ์** นามสกุล **ขุราษี** รหัสประจำตัวนิสิต **๕๗๐๑๕๐๔๐๖๙** นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารส่วนท้องถิ่นในกรุงเทพมหานคร"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ยินดีให้สัมภาษณ์

ขอเจริญพร

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตฺติปญฺโญ, ดร.)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

ผู้ประสานงาน: ร.ต.ต.ประจักษ์ ขุราษี
โทรติดต่อ. ๐๘๑-๔๔๑-๔๓๙๙

ศูนย์บัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุดาราม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๒๒๔

๑๗ สิงหาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เจริญพร **นางสาวขนิษฐา ภานุโสภิษฐ์ ผู้อำนวยการส่วนพัฒนาการบริหาร**
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย **ร.ต.ต.ประจักษ์** นามสกุล **ขุราษี** รหัสประจำตัวนิสิต **๕๗๐๑๕๐๔๐๖๙** นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารส่วนท้องถิ่นในกรุงเทพมหานคร"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตฺติปณฺโณ, ดร.)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

เรียน ผอ. หลักสูตรฯ
ยินดีให้ความร่วมมือในการสัมภาษณ์

(นางสาวขนิษฐา ภานุโสภิษฐ์)
ผู้อำนวยการส่วนพัฒนาการบริหาร
สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร
สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

ผู้ประสานงาน: ร.ต.ต.ประจักษ์ ขุราษี
โทรติดต่อ. ๐๘๑-๔๔๑-๔๓๙๙

ศูนย์บัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุดาราม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๒๒๔

๑๗ สิงหาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เจริญพร **นายธนูชัย หุ่นนิวัฒน์ ผู้อำนวยการสำนักงานกฎหมายและคดี**
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย **ร.ต.ต.ประจักษ์** นามสกุล **ขุราษี** รหัสประจำตัวนิสิต **๕๗๐๑๕๐๔๐๖๙** นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารส่วนท้องถิ่นในกรุงเทพมหานคร"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตฺติปญฺโญ, ดร.)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

ผู้ประสานงาน: ร.ต.ต.ประจักษ์ ขุราษี
โทรติดต่อ. ๐๘๑-๔๔๑-๔๓๙๙

กลุ่มงานส่งเสริมการจัดการศึกษาและความร่วมมือในประเทศและต่างประเทศ
รับที่ ๗๖๔๗
วันที่ ๒๙ ส.ค. ๒๕๕๙ เวลา ๑๓.๓๐ น.

ศูนย์บัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุดาราม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๒๒๔

๑๗ สิงหาคม ๒๕๕๙

สำนักงานยุทธศาสตร์การศึกษา
รับที่ ๓๓๑๗
วันที่ ๒๙ ส.ค. ๒๕๕๙ เวลา ๑๑.๕๐ น.
กรุงเทพมหานคร

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เจริญพร **นายจรูญ มีธนาถาวร ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา**
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย **ร.ต.ต.ประจักษ์** นามสกุล **ขุราษี** รหัสประจำตัวนิสิต **๕๗๐๑๕๐๔๐๖๙** นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารส่วนท้องถิ่นในกรุงเทพมหานคร"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตฺติปญฺโญ, ดร.)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

(นายธนิต โตติพัลโมนัย)
ผู้อำนวยการสำนักงานยุทธศาสตร์การศึกษา
สำนักการศึกษา

(นางดวงจิต พีระพลชัยกุล)
หัวหน้ากลุ่มงานส่งเสริมการจัดการศึกษาฯ
สำนักงานยุทธศาสตร์การศึกษา สำนักการศึกษา

ผู้ประสานงาน: ร.ต.ต.ประจักษ์ ขุราษี
โทรติดต่อ. ๐๘๑-๔๔๑-๔๓๙๙

ศูนย์บัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุดาราม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๒๒๔

๑๗ สิงหาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เจริญพร **นางเพ็ญจันทร์ เจียมกรกต เลขานุการสภากรุงเทพมหานคร**
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย **ร.ต.ต.ประจักษ์** นามสกุล **ขุราษี** รหัสประจำตัวนิสิต **๕๗๐๑๕๐๔๐๖๙** นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารส่วนท้องถิ่นในกรุงเทพมหานคร"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตฺติปญฺโญ, ดร.)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

ผู้ประสานงาน: ร.ต.ต.ประจักษ์ ขุราษี
โทรติดต่อ. ๐๘๑-๔๔๑-๔๓๙๙

ศูนย์บัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุดาราม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๒๒๔

๑๗ สิงหาคม ๒๕๕๙

สำนักงานเลขานุการสภากรุงเทพมหานคร
รับที่ 585/59 เวลา 10.40 น.
วันที่ ๒๕ ส.ค. ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เจริญพร **ประธานสภากรุงเทพมหานคร**
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย **ร.ต.ต.ประจักษ์** นามสกุล **ขุราษี** รหัสประจำตัวนิสิต **๕๗๐๑๕๐๔๐๖๙** นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “**การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารส่วนท้องถิ่นในกรุงเทพมหานคร**” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตฺติปญฺโญ, ดร.)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

มอบกลุ่มงานบัญชีฯ
พิจารณาเสนอ

(นายธรรมรัตน์ มุกมีค่า)
เลขานุการสภากรุงเทพมหานคร
๒๕ ส.ค. ๕๙

ผู้ประสานงาน: ร.ต.ต.ประจักษ์ ขุราษี
โทรติดต่อ. ๐๘๑-๔๔๑-๔๓๙๙

ศูนย์บัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุดาราม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๒๒๔

๑๗ สิงหาคม ๒๕๕๙

สำนักงานเขตพระนคร
รับที่ 8172
วันที่ ๒๑ ส.ค. ๒๕๕๙
เวลา 13.๑๗ น.

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เจริญพร **ผู้อำนวยการเขตพระนคร**
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย **ร.ต.ต.ประจักษ์** นามสกุล **ขุราษี** รหัสประจำตัวนิสิต **๕๗๐๑๕๐๔๐๖๙** นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "**การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารส่วนท้องถิ่นในกรุงเทพมหานคร**" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตฺติปณฺโญ, ดร.)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

เรียน ผู้อำนวยการเขตพระนคร
☐ เพื่อโปรดทราบ
☑ เพื่อโปรดพิจารณา
เห็นควรมอบ ดำเนินการตามเสนอ

ว่าที่ร้อยตรี
(อรรถพล กุลศิริพงษ์)
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ
รักษาการในตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายปกครอง
สำนักงานเขตพระนคร
๒๕ ส.ค. ๒๕๕๙

ดำเนินการตามเสนอ

(นายวุฒิชัย บุญสิทธิ์)
ผู้ช่วยผู้อำนวยการเขตพระนคร
ปฏิบัติราชการแทนผู้อำนวยการเขตพระนคร
๒๖ ส.ค. ๒๕๕๙

สำเนาถูกต้อง
(นายอมรเทพ โมราศิลป์)
เจ้าพนักงานปกครองปฏิบัติการ
ฝ่ายปกครอง สำนักงานเขตพระนคร
๓๐ ส.ค. ๒๕๕๙

ผู้ประสานงาน: ร.ต.ต.ประจักษ์ ขุราษี
โทรติดต่อ. ๐๘๑-๔๔๑-๔๓๙๙

ศูนย์บัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุดาราม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๒๒๔

๑๗ สิงหาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เจริญพร **นางสาวสุวรรณนี ภ่สุวรรณ์ ผู้ช่วยผู้อำนวยการเขตปทุมวัน**
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย **ร.ต.ต.ประจักษ์** นามสกุล **ขุราษี** รหัสประจำตัวนิสิต **๕๗๐๑๕๐๔๐๖๙** นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารส่วนท้องถิ่นในกรุงเทพมหานคร"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตฺติปณฺโณ, ดร.)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

ไม่ขัดข้องในหลักการ

(นางสาวสุวรรณนี ภู่สุวรรณ์)
ผู้ช่วยผู้อำนวยการเขตปทุมวัน

ผู้ประสานงาน: ร.ต.ต.ประจักษ์ ขุราษี
โทรติดต่อ. ๐๘๑-๔๔๑-๔๓๙๙

ศูนย์บัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุดาราม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๒๒๔

๑๗ สิงหาคม ๒๕๕๙

สำนักงานเขตจตุจักร
เลขรับ 10873 (1486)
วันที่ ๒๓ ส.ค. ๒๕๕๙
เวลา

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เจริญพร **ผู้อำนวยการเขตจตุจักร**
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย **ร.ต.ต.ประจักษ์** นามสกุล **ขุราษี** รหัสประจำตัวนิสิต **๕๗๐๑๕๐๔๐๖๙** นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารส่วนท้องถิ่นในกรุงเทพมหานคร"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตฺติปญฺโญ, ดร.)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

เรียน ผู้อำนวยการเขตจตุจักร (ผ่านผู้ช่วย.....)
☑ เพื่อโปรดทราบ.....
☐ เห็นควรมอบฝ่าย.....

(นายรชต เกษมสวัสดิ์)
หัวหน้าฝ่ายปกครอง สำนักงานเขตจตุจักร

(นางสาวศศิชา ทับทิม)
ผู้ช่วยผู้อำนวยการเขตจตุจักร

ผู้ประสานงาน: ร.ต.ต.ประจักษ์ ขุราษี
โทรติดต่อ. ๐๘๑-๔๔๑-๔๓๙๙

ดำเนินการตามเสนอ

(นายเชาวฤทธิ์ ทรงนวรัตน์)
ผู้อำนวยการเขตจตุจักร

คุณ.....
ดำเนินการ / ทราบ / รวมเรื่อง / ติดประกาศ

ศูนย์บัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุดาราม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๓๗๐
โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๒๒๔

๑๗ สิงหาคม ๒๕๕๙

สำนักงานเขตหนองจอก
รับเลขที่ 10924
วันที่ 22 ส.ค. 2559
เวลา 09.49 น.

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เจริญพร **ผู้อำนวยการเขตหนองจอก**
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย **ร.ต.ต.ประจักษ์** นามสกุล **ขุราษี** รหัสประจำตัวนิสิต **๕๗๐๑๕๐๔๐๖๙** นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารส่วนท้องถิ่นในกรุงเทพมหานคร"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตฺติปญฺโญ, ดร.)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

เรียน ผอ.เขต
เพื่อโปรดทราบ

(นางสาว[illegible])
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ
รักษาการในตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายปกครอง
สำนักงานเขตหนองจอก
22 ส.ค. 59

(นางวิมล ช่างแก้ว)
ผู้ช่วยผู้อำนวยการเขตหนองจอก

ผู้ประสานงาน: ร.ต.ต.ประจักษ์ ขุราษี
โทรติดต่อ. ๐๘๑-๔๔๑-๔๓๙๙

๑๗ ส.ค. ๕๙

(นายสุวิทย์ รัศมีแพทย์)
ผู้อำนวยการเขตหนองจอก

ศูนย์บัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุดาราม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๓ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๓๗๐
โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๕ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๒๒๔

๑๗ สิงหาคม ๒๕๕๙

สำนักงานเขตบางกอกน้อย
รับที่ 8139
วันที่ - ๙ ก.ย. ๒๕๕๙
เวลา

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เจริญพร ผู้อำนวยการเขตบางกอกน้อย
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย **ร.ต.ต.ประจักษ์** นามสกุล **ขุราษี** รหัสประจำตัวนิสิต **๕๗๐๑๕๐๔๐๖๙** นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "**การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารส่วนท้องถิ่นในกรุงเทพมหานคร**" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตฺติปณฺโญ, ดร.)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

อ. ปกครอง
- เรียนเชิญว่าที่ พ.ต.ท.
ให้ความอนุเคราะห์ข้อมูล

(นายณรงค์ การุณยธร)
ผู้อำนวยการเขตบางกอกน้อย

ผู้ประสานงาน: ร.ต.ต.ประจักษ์ ขุราษี
โทรติดต่อ. ๐๘๑-๔๔๑-๔๓๙๙

สำนักงานเขตบางขุนเทียน
เลขรับที่ 10655
วันที่ 26 ส.ค. 2559

ศูนย์บัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุดาราม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๒๒๔

๑๗ สิงหาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เจริญพร **ผู้อำนวยการเขตบางขุนเทียน**
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย **ร.ต.ต.ประจักษ์** นามสกุล **ขุราษี** รหัสประจำตัวนิสิต **๕๗๐๑๕๐๔๐๖๙** นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารส่วนท้องถิ่นในกรุงเทพมหานคร"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตฺติปญฺโญ, ดร.)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

ทราบ

(นายจตุรงค์ ฟ่องลำเจียก)
ผู้อำนวยการเขตบางขุนเทียน

ผู้ประสานงาน: ร.ต.ต.ประจักษ์ ขุราษี
โทรติดต่อ. ๐๘๑-๔๔๑-๔๓๙๙

กองนโยบายและแผนงาน สจส.
เลขรับ ๒๒๒๐
วันที่ ๒๖ ส.ค. ๒๕๕๙
เวลา ๑๔.๐๐ น.

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๒๒๔

ศูนย์บัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุดาราม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๑๗ สิงหาคม ๒๕๕๙

สำนักการจราจรและขนส่ง
เลขรับ ๓๓ ๒๑๖๒/๕๙
วันที่ 25 ส.ค. 2559
เวลา 16.00 น.

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เจริญพร **ผู้อำนวยการสำนักการจราจรและขนส่ง**
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย **ร.ต.ต.ประจักษ์** นามสกุล **ขุราษี** รหัสประจำตัวนิสิต **๕๗๐๑๕๐๔๐๖๙** นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารส่วนท้องถิ่นในกรุงเทพมหานคร"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

ศูนย์สารสนเทศจราจร
รับที่ ๔๒๕
วันที่ ๒๙ ส.ค. ๒๕๕๙
เวลา ๑๑.๐๐ น.

ผอ.สจส.
รับที่ ๓๓.๒๑๖๒/๕๙
วันที่ 26 ส.ค. 2559
เวลา ๐๗.๔๗ น.

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เรียน ผอ.สจส.

ขอเจริญพร

(นางสาวไพลิน รัตนศิริวิไลลิศ)
เลขานุการสำนักการจราจรและขนส่ง
๒๕ ส.ค. ๒๕๕๙

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตฺติปญฺโญ, ดร.)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

มอบ ผอ.สจส.
พิจารณาดำเนินการต่อไป

ผู้ประสานงาน: ร.ต.ต.ประจักษ์ ขุราษี
โทรติดต่อ. ๐๘๑-๔๔๑-๔๓๙๙

(นายทวีศักดิ์ เลิศประพันธ์)
ผู้อำนวยการสำนักการจราจรและขนส่ง
๒๖ ส.ค. ๒๕๕๙

(นายภักดี กล่อมคอน)
ผู้อำนวยการกองนโยบายและแผนงาน

ศูนย์บัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุดาราม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๒๒๔

๑๗ สิงหาคม ๒๕๕๙

ผอ.สนท.
รับที่ 1473
วันที่ 15 ก.ย. 2559
เวลา.....

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เจริญพร **ผู้อำนวยการสำนักเทศกิจ**
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย **ร.ต.ต.ประจักษ์** นามสกุล **ขุราษี** รหัสประจำตัวนิสิต **๕๗๐๑๕๐๔๐๖๙** นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารส่วนท้องถิ่นในกรุงเทพมหานคร"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตฺติปณฺโฑ, ดร.)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

พันตำรวจเอก
(พิชัย เกรียงวัฒนศิริ)
ผู้อำนวยการสำนักเทศกิจ
๑๕ ก.ย. ๕๙

(นายธีรพันธ์ อธิรัฐธนภรณ์)
รองผู้อำนวยการสำนักเทศกิจ

ผู้ประสานงาน: ร.ต.ต.ประจักษ์ ขุราษี
โทรติดต่อ. ๐๘๑-๔๔๑-๔๓๙๙

ศูนย์บัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุดาราม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๒๒๔

๑๗ สิงหาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เจริญพร **ดร.ภาส ภาสสัทธา สมาชิกสภากรุงเทพมหานคร**
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย **ร.ต.ต.ประจักษ์** นามสกุล **ขุราษี** รหัสประจำตัวนิสิต **๕๗๐๑๕๐๔๐๖๙** นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารส่วนท้องถิ่นในกรุงเทพมหานคร"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตฺติปณฺโณ, ดร.)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

ขอความอนุเคราะห์ข้อมูล
เพื่อการวิจัย

(ดร. ภาส ภาสสัทธา)

ผู้ประสานงาน: ร.ต.ต.ประจักษ์ ขุราษี
โทรติดต่อ: ๐๘๑-๔๔๑-๔๓๙๙

ศูนย์บัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุดาราม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๒๒๔

๑๗ สิงหาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เจริญพร **ดร.สุรชัย แก้วคูณ**
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย **ร.ต.ต.ประจักษ์** นามสกุล **ขุราษี** รหัสประจำตัวนิสิต **๕๗๐๑๕๐๔๐๖๙** นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารส่วนท้องถิ่นในกรุงเทพมหานคร"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตฺติปณฺโญ, ดร.)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

ผู้ประสานงาน: ร.ต.ต.ประจักษ์ ขุราษี
โทรติดต่อ. ๐๘๑-๔๔๑-๔๓๙๙

- ดร. สุรชัย แก้วคูณ

ศูนย์บัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุดาราม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๒๒๔

๑๗ สิงหาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เจริญพร **ดร.เสนอ อัศวมันตา**
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย **ร.ต.ต.ประจักษ์** นามสกุล **ขุราษี** รหัสประจำตัวนิสิต **๕๗๐๑๕๐๔๐๖๙** นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **“การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารส่วนท้องถิ่นในกรุงเทพมหานคร”** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตฺติปณฺโญ, ดร.)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

ผู้ประสานงาน: ร.ต.ต.ประจักษ์ ขุราษี
โทรติดต่อ. ๐๘๑-๔๔๑-๔๓๙๙

1/11/59

ศูนย์บัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุดาราม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๒๒๔

๑๗ สิงหาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เจริญพร **ดร.กฤษฎา ให้วัฒนานุกูล**
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย **ร.ต.ต.ประจักษ์** นามสกุล **ขุราษี** รหัสประจำตัวนิสิต **๕๗๐๑๕๐๔๐๖๙** นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **“การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารส่วนท้องถิ่นในกรุงเทพมหานคร”** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตฺติปณฺโญ, ดร.)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

ผู้ประสานงาน: ร.ต.ต.ประจักษ์ ขุราษี
โทรติดต่อ. ๐๘๑-๔๔๑-๔๓๙๙

เครื่องมือที่ใช้สัมภาษณ์เชิงลึก

แบบสัมภาษณ์เชิงลึก

ประกอบด้วยการวิจัย หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

เรื่อง : การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารส่วนท้องถิ่นในกรุงเทพมหานคร

.....

<u>คำชี้แจง</u>

๑) แบบสัมภาษณ์ชุดนี้ เป็นแบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย (แบบเชิงลึก) เรื่อง การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารส่วนท้องถิ่นในกรุงเทพมหานคร

๒) แบบสัมภาษณ์ ชุดนี้ มีทั้งหมด ๒ ตอน ได้แก่

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ ๒ การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารส่วนท้องถิ่นในกรุงเทพมหานคร

<u>ตอนที่ ๑</u> ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ให้สัมภาษณ์

<u>ข้อมูลผู้ให้ข้อมูล</u>

๖. ชื่อ.....นามสกุล.... .....อายุ.....ปี

๗. วุฒิการศึกษาสูงสุด..... .....

๘. ตำแหน่ง..... .....

๙. สัมภาษณ์เมื่อวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....เวลา.....น.

๑๐. หมายเลขโทรศัพท์..... .....

E-mail..... ..

<u>ตอนที่ ๒</u> การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรส่วนท้องถิ่นในกรุงเทพมหานคร

๑. ท่านคิดว่า**การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**ในกรุงเทพมหานครเป็นไปในแนวทางไหน
๒. ท่านคิดว่า**การนำหลักพุทธธรรมทางพระพุทธศาสนา**มาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในกรุงเทพมหานคร ควรเป็นอย่างไร
๓. ท่านคิดว่าหลักพุทธธรรมที่นำมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น **ในการพัฒนาตน** ควรเป็นอย่างไร
๔. ท่านคิดว่าหลักพุทธธรรมที่นำมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น **ในการพัฒนาคน** ควรเป็นอย่างไร
๕. ท่านคิดว่าหลักพุทธธรรมที่นำมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น **ในการพัฒนางาน** ควรเป็นอย่างไร
๖. ท่านคิดว่าหลักพุทธธรรมที่นำมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น **ในการพัฒนาองค์กร** ควรเป็นอย่างไร
๗. ท่านมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในกรุงเทพมหานคร อย่างไร

ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่านที่กรุณาสละเวลาในการให้สัมภาษณ์เป็นอย่างสูง

ร้อยตำรวจตรีประจักษ์ ขุราษี ผู้สัมภาษณ์

นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

โทร ๐๘๑-๔๔๑-๔๓๙๙, ๐๘๑-๓๔๔-๙๔๒๒

ผลการสัมภาษณ์

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๑[๑]

กรุงเทพมหานครได้จัดให้มีโครงการอบรมพัฒนา และเพิ่มพูนประสบการณ์ รวมทั้งการดูงานให้แก่ผู้บริหาร พนักงานทุกปี และเพิ่มศักยภาพการดูงานทั้งในและต่างประเทศ เป็นประจำสม่ำเสมอ และยังมีโครงการหลักสำหรับการอบรมผู้บริหารกรุงเทพมหานคร ทั้งในระดับต้น กลาง สูง ทุกปี เพื่อเตรียมการให้พร้อมกับการปฏิบัติงานและการดำรงตำแหน่ง**ต่างๆในกรุงเทพมหานคร**

หลักพุทธธรรมทางพุทธศาสนามีมากมาย เราสามารถนำหลักพุทธธรรม หิริโอตัปปะ คือ ความละอายต่อบาป และพรหมวิหาร ๔ คือ มีเมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขามาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาและการดำเนินชีวิตทั้งการ ครองตน ครองคน ครองงานซึ่งใช้ได้ทุกองค์กรทุกระดับไม่ว่าจะเป็นสถาบันครอบครัว ชุมชน หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน **และองค์กรต่างๆ**

หลักพุทธธรรมทางพุทธศาสนามีมากมาย เราสามารถนำหลักพุทธธรรม หิริโอตัปปะ คือ ความละอายต่อบาป และพรหมวิหาร ๔ คือ มีเมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขามาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาและการดำเนินชีวิตทั้งการ ครองตน ครองคน ครองงานซึ่งใช้ได้ทุกองค์กรทุกระดับไม่ว่าจะเป็นสถาบันครอบครัว ชุมชน หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน **และองค์กรต่างๆ**

หลักธรรมที่นำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยใช้หลักธรรมสังคหวัตถุ ๔ ในการบริหารคน เพื่อให้รู้จักการแบ่งปันเพื่อนร่วมงาน การพูดจาด้วยถ้อยคำอันไพเราะอ่อนหวาน การรู้จักความเหมาะสมในการประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ดีและมีประโยชน์และให้เป็นการรู้จักในการวางตนให้มีความเหมาะสม นอกจากนี้ยังมีการพัฒนาคนในด้านธรรมะที่จะเป็นเครื่องก้าวหน้า ๗ ประการ ตามพุทธองค์ตรัสไว้ว่าต้องมีความขยันหมั่นเพียรในการปฏิบัติหน้าที่ มีความเฉลียวฉลาดในการแก้ไขปัญหา ให้มีสติสาธิ และปัญญา มีความซื่อสัตย์ สุจริต ไม่ประมาทในการทำงาน

ในการพัฒนางาน ผู้นำ หรือผู้บริหารในองค์กร ควรใช้หลักพุทธธรรมพรหมวิหาร ๔ คือ ๑)เมตตา คือ ความปารถนาดีอยากให้ผู้อ่านมีความสุข ๒) กรุณา คือ ความต้องการให้ผู้อื่นพ้นจากความทุกข์ ๓) มุทิตา คือ ความยินดีเมื่อผู้อื่นมีความสุข ๔) อุเบกขา คือ ความวางใจเป็นกลาง เที่ยงธรรม ไม่เอนเอียง **และหลักพุทธธรรม สังคหวัตถุ ๔ คือ ๑)** ทาน ๒) ด้านปิยวาจา ๓) ด้านอัตถจริยา และ **อิทธิบาท ๔ คือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนางาน**

ในการพัฒนาองค์กร ผู้นำ หรือผู้บริหารในองค์กร ควรใช้หลักพุทธธรรมพรหมวิหาร ๔ คือ ๑)เมตตา คือ ความปารถนาดีอยากให้ผู้อ่านมีความสุข ๒) กรุณา คือ ความต้องการให้ผู้อื่นพ้นจากความทุกข์ ๓) มุทิตา คือ ความยินดีเมื่อผู้อื่นมีความสุข ๔) อุเบกขา คือ ความวางใจเป็นกลาง เที่ยงธรรม ไม่เอนเอียง **และหลักพุทธธรรม สังคหวัตถุ ๔ คือ ๑)** ทาน ๒) ด้านปิยวาจา ๓) ด้านอัตถจริยา และ **อิทธิบาท ๔ คือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาองค์กร**

---

[๑] สัมภาษณ์ **ดร.รัตนา บรรณาธรรม,** นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ (หัวหน้ากลุ่มวิจัยและพัฒนาทางสาธารณสุข), วันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๕๙

ข้อเสนอแนะ

การบูรณาการหลักพุทธธรรมจะต้องมารากฐานและต้นแบบที่ดี ตัวแบบก็หมายถึงตัวผู้นำนั่นเอง จะเป็นโมเดลที่ดี ผู้นำที่เป็นต้นแบบที่ดี เช่น พล.เอก.เปรม ติณสูลานนท์ ซึ่งเป็นต้นแบบที่ดีให้นายทหารทุกรุ่นถือปฏิบัติกันมาด้วยดี ถ้าหากต้นแบบหรือผู้นำไม่ดี มีการคดโกง คอรัปชั่นกันมาก อาจทำให้เกิดผลเสียหายต่อหน่วยงานหรือองค์กรได้ เพราะฉะนั้น การบูรณาการที่ดีจะต้องมีรากฐานที่ดียกตัวอย่าง เช่น การจะเข้าทำงานก็จะต้องมีการคัดเลือก สอบแข่งขันกันอย่างเป็นธรรม มีกให้กับองค์กร

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๒[๒]

การพัฒนาภาวะผู้นำในส่วนของกรุงเทพมหานคร นั้น เป็นการพัฒนาที่เน้นให้มีการมองวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มีความมุ่งมั่น ทุ่มเท มีใจรักในการทำงาน สามารถแบกรับความรับผิดชอบ ทั้งยังสามารถจุดแรงบันดาลใจให้แก่ข้าราชการชั้นผู้น้อย ทำให้มองเห็นศักยภาพของตัวเองในการทำประโยชน์ให้แก่ประชาชน ศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ และหาความรู้สิ่งที่เกี่ยวข้องกับงานที่ต้องรับผิดชอบให้มากที่สุด เพื่อนำมาพัฒนาเมือง และพัฒนาประชาชนให้มีประสิทธิภาพ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นองค์กรที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนที่สุด สามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองปัญหา และความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ควรมีการนำหลักพุทธธรรมเข้ามาประยุกต์ใช้สำหรับการปฏิบัติงาน หลักพุทธธรรมที่เหมาะสมควรเป็นหลักพุทธธรรมของนักปกครองหรือผู้บริหารที่ใช้เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจประชาชน เพื่อให้ดำรงอยู่ในเอกภาพ มีความสามัคคี และมีความร่วมมือ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางนโยบายในการปกครองและการมีส่วนร่วมในการพัฒนาเมือง

ข้อเสนอแนะ

ปัจจุบันผู้บริหารองค์กรต่างๆต้องเผชิญหน้ากับความท้าทายของการเปลี่ยนแปลงบริบทสภาพสิ่งแวดล้อม ดังนั้นผู้บริหารที่ดีต้องมีการตัดสินใจที่ถูกต้อง มีความสมเหตุสมผล รอบคอบ ทันต่อสถานการณ์ การพัฒนาผู้นำควรเน้นให้ผู้นำเป็นบุคคลที่มีความรอบรู้งาน รู้จุดมุ่งหมายของงาน มีความเข้าใจตนเอง มีความพอดี รู้จักบริหารเวลา มีมนุษยสัมพันธ์ ฉะนั้น การเป็นผู้นำเชิงพุทธ จึงเป็นคุณลักษณะ หรือ คุณสมบัติของผู้นำที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในกรุงเทพมหานคร เป็นผู้นำที่จะนำพากรุงเทพมหานครไปสู่การพัฒนาเมืองได้อย่างยั้งยืนต่อไป

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๓[๓]

การพัฒนาภาวะผู้นำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกรุงเทพมหานคร ควรเป็นไปในแนวทางที่เป็นหัวใจในการทำงาน คือมีวิสัยทัศน์กว้างไกลมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาเมืองกรุงเทพมหานครในทุกด้านแบบองค์รวม เพื่อให้กรุงเทพมหานครมีการพัฒนาในทุกด้านไปพร้อมๆกัน แต่อาจจัดลำดับความสำคัญ ผู้นำต้องเป็นคนซื่อสัตย์สุจริต มีความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้รวมทั้งต้องมีภาวะผู้นำสูง แต่คนที่จะก้าวขึ้นมาเป็นผู้บริหารระดับสูงของกรุงเทพมหานครมีความเป็นผู้นำอยู่แล้วระดับหนึ่ง วิสัยทัศน์ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถพัฒนาได้ไหม คำตอบคือ ได้ ไม่ว่าจะมา

---

[๒] สัมภาษณ์ **นายจักกพันธ์ ผิวงาม,** รองปลัดกรุงเทพมหานคร, วันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๕๙

[๓] สัมภาษณ์ **นางสาวอุบลวรรณ บูรณศิรินทร์,** ผู้ตรวจราชการสูง, วันที่ ๗ กันยายน ๒๕๕๙

จากการอบรม จากประสบการณ์ในการทำงานมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานซึ่งกันและกัน หรือศึกษาจากตัวอย่างที่ดีของผู้ประสบความสำเร็จ ฯลฯ นำมาพัฒนาต่อยอดแนวคิด

หลักพุทธธรรมทางพุทธศาสนามีมากมาย ในฐานะชาวพุทธเราเปรียบเหมือนมีแนวทางในการดำเนินชีวิตทั้งการ ครองตน ครองคน ครองงานซึ่งใช้ดีทุกองค์กรทุกระดับไม่ว่าจะเป็นครอบครัว ชุมชน หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน คือสามารถนำมาปรับใช้ได้ทุกขั้นตอน หรือหากจะคิดให้ดีแล้วที่เราประพฤติปฏิบัติอยู่ล้วนมีคำตอบอยู่ในหลักพุทธธรรมทั้งสิ้น เพราะหลักพุทธธรรมเหมือนเป็นหลักปรัชญาในการดำเนินชีวิตทุกขั้นตอนที่มีผู้รู้คือ พระพุทธเจ้า ท่านตรัสรู้ (รู้แจ้ง เห็นจริง) หลักพุทธธรรมทางพุทธศาสนานำมาพัฒนาภาวะผู้นำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกรุงเทพมหานครได้ทั้งสิ้น เพราะการทำงานกับการดำเนินชีวิตทั่วๆไปก็ไม่ต่างกัน ทำงานต้องมีจุดมุ่งหมายให้งานมีความก้าวหน้า ประสบผลสำเร็จ ชีวิตก็เช่นเดียวกันต้องมีจุดมุ่งหมายให้ครอบครัวเป็นปึกแผ่น ประสบผลสำเร็จในสิ่งที่มีที่เป็น

หลักพุทธธรรมสำหรับพัฒนาตน โดยเฉพาะผู้เป็นผู้นำขององค์กร คือ นอกจากเป็นผู้ยึดถือศีล ๕ แล้ว ต้องมีหิริโอตัปปะ มีอิทธิบาท ๔ ส่วนหลักธรรมอื่นๆก็เหมือนกับที่เคยมีผู้กล่าวไว้แล้ว คือ “ หยิบหลักธรรมตรงไหนก็นำมาใช้กับตัวตนได้ทั้งนั้น ” ซึ่งผู้เขียนคิดว่า สำคัญว่าเราทราบไหมว่าพระพุทธเจ้าสอนอะไร หรือจะศึกษาธรรมเมื่อเรามีปัญหาชีวิตเท่านั้น เหรียญมีสองด้านเปรียบเหมือนขาว- ดำ ความถูกต้องความไม่ถูกต้อง ซึ่งมีบรรทัดฐานของมันตามธรรมชาติ

หลักพุทธธรรมฯสำหรับการพัฒนาคน ในฐานะที่เราเป็นผู้นำองค์กรและต้องการองค์ที่เราเป็นผู้บริหารประสบผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์ที่เรากำหนด เราก็ต้องสร้างคน พัฒนา จะครองใจคนได้ผู้บริหารต้องมีพรหมวิหาร ๔ (เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา) ทำอย่างไรจึงจะให้คนในองค์กรพร้อมใจพัฒนาตนเองเพื่อให้องค์กรบรรลุจุดมุ่งหมาย

หลักพุทธธรรมฯสำหรับการครองงาน เกี่ยวข้องกับหลักพุทธธรรมฯในการพัฒนาตน พัฒนาคน เพราะทั้งสองสิ่งนี้จะทำให้งานบรรลุผลสำเร็จ ไม่มีข้อชี้เฉพาะว่าจะพัฒนาตน ต้องใช้หลักพุทธธรรมอันนี้เท่านั้น หรือจะพัฒนาคนก็ต้องใช้หลักพุทธธรรมอีกอัน เพราะหลักพุทธธรรมมันเป็นสิ่งที่เป็นข้อเท็จจริง เป็นธรรมชาติ เพียงแต่ผู้ปฏิบัติ (ผู้บริหาร/บุคลากร) ต้องนำมาปรับใช้ให้เหมาะสม

ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กร นอกจากจะต้องยึดถือศีล ๕ แล้ว จะต้องมีหิริโอตัปปะ มีอิทธิบาท ๔ คือ มีฉันทะ มีวิริยะ มีจิตตะและมีวิมังสา , มีหลักธรรมพรหมวิหาร ๔ คือ มีเมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา การบริหารองค์กรจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องผสมผสาน สหวิชาเข้าด้วยกันอย่างลงตัว และนอกจากนี้การบริหารโดยใช้หลักธรรมสังคหวัตถุ ๔ เป็นหลักธรรมยึดเหนี่ยวนำใจกันและกันเพื่อประสานใจทุกคนที่อยู่ในองค์กรเดียวกันให้อยู่อย่างมีความสุข สามัคคี ประกอบด้วย ๑) การให้ทาน ๒) ปิยวาจา คือการกล่าวคำที่สุภาพ ถนอมน้ำใจกัน ๓) อัตถจริยา คือ ประพฤติปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างมีน้ำใจ ๔) สมานัตตตา คือ ความเสมอต้นเสมอปลาย ในการปฏิบัติต่อคนอื่นอย่างเสมอภาค หากทุกคนในองค์กรใช้หลักธรรมทั้งสังคหวัตถุ ๔ จะนำพาเป้าหมาย และความสำเร็จสู่องค์กร ซึ่งการงานที่ทำก็จะสำเร็จปอย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

ทำทุกอย่างถูกต้อง โปร่งใส ตรวจสอบได้ ทำงานให้มีจุดมุ่งหมายเพื่อประโยชน์ขององค์กร ซึ่งสุดท้ายคือประชาชนได้รับประโยชน์เต็มที่ และยึดหลักพุทธธรรมในการบริหารลานให้บรรลุวัตถุประสงค์

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๔[๔]

ปัจจุบันการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารกรุงเทพมหานครได้มีการสอดแทรกหลักพุทธธรรมที่จำเป็นสำหรับนักบริหารเข้าไว้ในหลักสูตรการฝึกอบรมผู้บริหารกรุงเทพมหานคร รวมทั้งมีการฝึกปฏิบัติสมาธิ ณ วัด และสถานที่ปฏิบัติธรรมในหลักสูตรต่างๆโดยมุ่งหวังให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำหลักพุทธธรรมมาใช้ในการบริหารงานให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร

ควรนำหลักพุทธธรรมที่สามารถนำมาปรับใช้ในการทำงานได้อย่างแท้จริง บรรจุไว้ในหลักสูตรการอบรมผู้บริหารกรุงเทพมหานคร ทุกหลักสูตร เช่น อิทธิบาท ๔ , พรหมวิหาร ๔ , สังคหวัตถุ ๔ เป็นต้น

ควรเป็นหลักธรรมที่เหมาะสมสำหรับผู้บริหารที่สามารถนำมาในการพัฒนาตน เช่น พรหมวิหาร ๔ เป็นต้น

ควรยึดหลัก ฆราวาสธรรม ๔ มาใช้พัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน อันจะส่งผลให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจเกิดคุณภาพ ในการปฏิบัติงาน

ควรเป็นหลักธรรมที่เหมาะสมของการพัฒนางาน คือ สังคหวัตถุ ๔ เพราะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานได้เป็นอย่างดี

ผู้บริหารและบุคลากรขององค์กร ถ้าได้ปฏิบัติธรรมแล้ว ตามข้อ ๓ – ๕ ก็จะส่งผลให้องค์กรนั้นพัฒนาไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

นำหลักพุทธธรรมบรรจุไว้ในหลักสูตรตั้งแต่การอบรมข้าราชการใหม่ จนถึงการอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับสูง รวมทั้งโครงการอื่นๆ เช่น ธรรมะสัญจร ทั้งนี้ กรุงเทพมหานคร ได้ดำเนินการอยู่แล้วมาโดยตลอด เพื่อปลูกฝังหลักพุทธธรรมให้แก่บุคลากรใน กรุงเทพมหานคร ให้เป็นผู้ประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดีงาม

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๕[๕]

กรุงเทพมหานครจัดให้มีโครงการอบรมพัฒนา และเพิ่มพูนประสบการณ์ รวมทั้งการดูงานให้แก่ผู้บริหาร พนักงานทุกปี และเพิ่มศักยภาพการดูงานทั้งในและต่างประเทศ เป็นประจำสม่ำเสมอ และยังมีโครงการหลักสำหรับการอบรมผู้บริหารกรุงเทพมหานคร ทั้งในระดับ กลาง สูง ทุกปี เพื่อเตรียมการให้พร้อมกับงานและการดำรงตำแหน่ง

หลักพุทธธรรมทางพุทธศาสนามีมากมาย เราสามารถนำหลักพุทธธรรมพรหมวิหาร ๔ คือ มีเมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขามาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาและการดำเนินชีวิตทั้งการ ครองตน

---

[๔] สัมภาษณ์ **นางสาวกาญจนา ชุติชูเดช,** ผู้อำนวยการส่วนแผนงานและส่งเสริมความรู้, วันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๕๙

[๕] สัมภาษณ์ **นางสาวขนิษฐา ภานุโสภิษฐ์,** ผู้อำนวยการส่วนพัฒนาการบริหาร, วันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๕๙

ครองคน ครองงานซึ่งใช้ดีทุกองค์กรทุกระดับไม่ว่าจะเป็นครอบครัว ชุมชน หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน

ในการพัฒนาตน นั้นหลักสูตรสถาบันของกรุงเทพมหานคร เราแบ่งการพัฒนา ผู้นำ หรือผู้บริหาร ออกเป็น ๓ ระดับ คือ ผู้บริหารระดับต้น ผู้บริหารระดับกลาง และ ผู้บริหารระดับสูงซึ่งทั้ง ๓ ระดับนี้จะมีแนวคิดเรื่องภาวะผู้นำอยู่ในนั้นเป็น ๑ หมวดวิชา พัฒนาเกี่ยวกับชีวิต และจริยธรรม อีก ๑ หมวดวิชา พร้อมกันนั้นก็มีการพัฒนาบุคลิกภาพ อีก ๑ หมวดวิชา ทั้ง ๓ หมวดวิชานี้มีความคาดหวังว่าจะหล่อหลวมความคิดพฤติกรรม แต่ก็จะมีหมวดที่ส่งเสริมองค์ความรู้ของเขาในการบริหาร เช่น การวางแผน เรื่องการบริหารกรุงเทพมหานคร และหมวดประสบการณ์ในการบริหาร

ในการพัฒนาคน ผู้นำในแต่ละหมวดวิชา เช่น หมวดพฤติกรรมและความคิดของนักบริหาร เราก็จะมุ่งพัฒนาคน ให้มีการเสียสละ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นส่วนตัวหรือเรื่องของงานในองค์กร ส่วนเรื่องคุณธรรม จริยธรรม เราก็จะเน้นการครองตนให้บริหารอารมณ์ตัวเองในการทำงานอย่างมีคามสุข และเข้ากับผู้อื่นในการร่วมงานได้

ในการพัฒนาองค์กร ผู้นำในแต่ละหมวดวิชา เช่น หมวดพฤติกรรมและความคิดของนักบริหาร เราก็จะมุ่งพัฒนาองค์กร ให้มีการเสียสละ มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นส่วนตัวหรือเรื่องของงานในองค์กร ส่วนเรื่องคุณธรรม จริยธรรม เราก็จะเน้นการครองตนให้บริหารอารมณ์ตัวเองในการทำงานอย่างมีความสุข และเข้ากับผู้อื่นในการร่วมงานได้

ข้อเสนอแนะ

เราได้มีกิจกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำ ซึ่งเราก็จะใช้อย่างระดับต้น เราก็จะใช้เกี่ยวกับเรื่องทีมเป็นส่วนใหญ่ ในเรื่องทีมการสื่อสาร เราก็จะใช้กิจกรรมของ จปร.เป็นหลัก ส่วนในระดับกลางนั้นเราเน้นเรื่อง การสื่อสาร การบริหารกลุ่มคน เราจะโค้ชงานการสอนงาน เราใช้ของกองทัพเรือ ส่วนการบริหารระดับสูงเราคิดเรื่องการวางแผน วิสัยทัศน์ การสร้างเครือข่าย ผู้นำหรือผู้บริหารยุคใหญ่จะต้องถอดหัวโขนออก เพื่อลดระดับลงมาคลุกคลีกับผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ซึ่งเป็นฟันเฟืองเล็กๆเพิ่มแรงผลักดันให้งานแต่ละส่วนเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และประสบผลสำเร็จ

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๖[๖]

มีการพัฒนาโดยเป็นไปในทางวิชาการ โดยการฝึกอบรม การสัมมนา และการปฏิบัติในห้องอบรม ทั้งนี้หลักสูตรอบรมผู้บริหารของกรุงเทพมหานคร ทั้งผู้บริหารระดับต้น ระดับกลางและระดับสูงมีชั่วโมงการฟังและการปฏิบัติธรรม เช่นกัน เพิ่มแต่ชั่วโมงของหลักสูตรธรรมะน้อยกว่าจำนวนชั่วโมงของวิชาการ

ควรใช้ทั้งการฟัง การอบรม และการปฏิบัติหลักพุทธธรรมไปพร้อมๆกัน โดยเฉพาะการปฏิบัติโดยตรงเพื่อส่วนรวม และการอบรมให้ทุกคนเข้าในความว่างจากตังตน เพื่อลดละความเป็นส่วนตัวของตน และหากเราลดความเห็นแก่ตนได้มากเท่าไหร่ก็จะยิ่งทำให้ใจเรามีความรัก และเข้าใจผู้อื่นมากขึ้น สามารถทำงานเพื่อส่วนรวมได้ดีขึ้น

---

[๖] สัมภาษณ์ **นายธนูชัย หุ่นนิวัฒน์,** ผู้อำนวยการสำนักงานกฎหมายและคดี, วันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๕๙

ควรฝึกตนในโอวาทปฏิโมกข์ คือ ขันติ การไม่ทำบาปทั้งสิ้น การมีกุศลให้ถึงพร้อม การทำจิตของตนให้ผ่องใส การไม่กล่าวร้อย การไม่ทำร้าย ความสำรวมในพระปฏิโมกข์ ความเป็นผู้รู้ประมาณในอาหาร ที่นอน ที่นั่งอันสงัด การประกอบความเพียรในอธิจิต

หลักพุทธธรรมที่ควรนำมาประยุกต์เพื่อพัฒนาภาวะผู้ส่วนท้องถิ่น ควรใช้หลักธรรมสังคหวัตถุ ๔ มาใช้ในการบริหารคน หรือพัฒนาคน ซึ่งหลักสังคหวัตถุ ๔ นั้นประกอบไปด้วย ทาน ด้านปิยวาจา ด้านอัตถจริยา และด้านสมมานัตตา ในการบริหารคนผู้นำจะต้องมีครบทั้ง ๔ ด้าน คือ ต้องมีการให้ การช่วยเหลือ ใช้วาจาที่สุภาพไพเราะ เมื่อช่วยเหลือเกื้อกูลแล้วย่อมไม่หวังผลตอบแทน ตลอดทั้งปฏิบัติตัว วางตัวให้เหมาะสมถูกกาลเทศะ โดยไม่เลือกที่รักมักที่ชัง และโดยมีใจเมตตากรุณาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

ในการพัฒนางานผู้นำควรนำหลักพุทธธรรม สัปปุริสธรรม๗ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน อันประกอบไปด้วยหลัก หลักธัมมัญุตา (รู้หลักการ) หลักอัตถัญญุตา (รู้จักจุดหมาย) หลัก อัตตัญญุตา (รู้คน) หลักมัตตัญญุตา (รู้จักประมาณ) หลักกาลัญญุตา (รู้จักกาล) หลักปริสัญญุตา (รู้จักชุมชน) และหลักปุคคโลรปรัญญุตา (รู้จักบุคคล) หลักพุทธณณม ทั้ง ๗ ข้อ นี้ ผู้นำจะต้องนำไปใช้ในการพัฒนางาน

ข้อเสนอแนะ

ควรฝึกและเน้นการปฏิบัติธรรมมากกว่าการฟัง และควรเป็นการปฏิบัติที่ เพื่อลดละตัวตนของตน เพื่อจะสามารถทำตนเพื่อส่วนรวมได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๗[๗]

การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรส่วนท้องถิ่น ในกรุงเทพมหานคร ไปในแนวทางไหน การรอบรู้ การรู้กว้าง และรู้ทัน เป็นสิ่งสำคัญของผู้นำในสภาวะที่สังคมมีการเปลี่ยนแปลง และการแข่งขันที่สูง ในทุกๆด้านตลอดเวลา และการมีวิสัยทัศน์ที่ดี มองถึงวิทยาการสมัยใหม่ที่สามารถนำมาใช้หรือปรับปรุงแก้ไขปัญหา เพื่อเตรียมพร้อมกับสังคมที่ไม่แน่นอน เนื่องจากกรุงเทพมหานครเป็นเมืองที่มีความหลากหลายในหลายๆด้าน ด้านประชากร ด้านวัฒนธรรม ด้านการดำรงชีวิต การที่เราสามารถเตรียมการป้องกันหรือวางแผน วางแนวทางในการพัฒนาด้านต่างๆ จำเป็นจำต้องให้มีการครอบคลุมในทุกๆด้าน การศึกษาจึงเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนกรุงเทพมหานครให้ทันต่อสังคมโลกที่หมุนไปทุกช่วงเวลา

หลักพุทธธรรมทางศาสนาจริงๆ แล้วเราทุกคนก็ยึดถือและปฏิบัติในชีวิตประจำวันมาโดยลอด แค้เราไม่ทราบว่าสิ่งเหล่านั้นมันคืออะไร แต่เรามาทำงานตรงเวลา เราก็ถือว่าเราไม่โกงเวลา หากเราเจองานที่ยากลำบาก เราก็ต้องอดทน ขันติก็เกิดแล้ว เราไม่โกงกิน แสดงว่าเรามีความเกรงกลัวต่อบาป นั่น คือ หิริโอตัปปะ สิ่งใดที่ดีเราควรรักษาไว้ สิ่งใดที่ไม่ดีเราก็นำมาวิเคราะห์หาสาเหตุแล้วนำไปปรับปรุงให้ถึงต้นตอของปัญหา ซึ่งก็คือ หลัก อิทธิบาท ๔ สิ่งเหล่านี้แหละคือหลักพุทธธรรม

ต้องมีความรู้กว้างตามหลัก (วิชชาจรณสัมปันโน) คือ หาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อให้ก้าวทันต่อโลกเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และเวลาทำงานควรยึดหลัก อิทธิบาท ๔ คือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา

---

[๗] สัมภาษณ์ **นายจรูญ มีธนาถาวร,** ผู้อำนวยการสำนักการศึกษา, วันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๕๙

- ฉันทะ คือ ความพอใจรักใครในงานที่ทำ ถ้าหากเราขาดสิ่งนี้งานที่เราทำก็จะไม่เกิดความสุข มีแต่ความเบื่อหน่าย คล้ายๆกับว่าเราถูกบังคับให้ทำงานนั้น
- วิริยะ คือ ความเพียรในการทำงาน เมื่อเกิดความรักในการทำงานต้องทำงานนั้นๆให้สำเร็จ งานก็ต้องเดินหน้า เดินหน้าอย่างสม่ำเสมอผลของงานก็จะเพิ่มมากขึ้น
- จิตตะ คือความเอาใจส่ในการทำงาน หากงานที่เราทำอยู่นั้นไม่มีความละเอียดรอบคอบ ขาดความใส่ใจในงาน งานอาจจะสำเร็จแต่ไม่เต็มร้อย

วิมังสา คือ การไตร่ตรอง ให้ความรู้ที่ทีการตรวจสอบหาเหตุผล มีการางแผน ประเมิน คิดค้น แก้ไขในปัญหาที่เกิด

หากมองถึงการพัฒนาคนแล้ว กัลยาณมิตร คือหลักธรรมต้นๆ ที่ทุกคนต้องนำมาใช้ในการทำงานร่วมกัน มีเพื่อนร่วมงานที่ดี คือ มีผู้แนะนำ สั่งสอน เป็นที่ปรึกษาสนับสนุนชี้ช่องทางในทางที่ดี โดยเฉพาะกรุงเทพมหานครซึ่งมี ๕๐ เขต และโรงเรียน ๔๓๗ โรง การติดต่อประสานงานต้องมีผู้ที่คอยประสานที่ดีไว้คอยประสานมิเช่นนั้นจะก่อให้เกิดความเสียหาย พรหมวิหาร ๔ เป็นอีกหนึ่งที่ผู้นำควรมีในการนำมาพัฒนาคน ผู้นำต้องมีเมตตา มีความปารถนาให้เขามีความสุข มีความกรุณาช่วยเหลือเกื้อกูลเมื่อเดือดร้อน มีมุทิตา มีความยินดีเมื่อผู้อื่นมีความสุข พลอยยินดีเป็นกำลังใจให้เสมอ มีอุเบกขา คือวางใจเป็นกลาง ไม่เอนเอียงด้วยรักหรือชัง

หากมองในเรื่องการพัฒนางานแล้ว ต้องมีความซื่อสัตย์ สุจริต ทั้งกายสุจริต วจีสุจริต มโนสุจริต ซึ่งในการทำงานหากเราขาดความสุจริตแล้วนั้น การทำงานของเราจะบังเกิดแต่ความเครียด ความกังวล กลัวว่าจะมีคนมาตรวจสอบ คอยจับผิดเราอยู่เสมอ และ ฆราวาสธรรมซึ่งเป็นธรรมของการครองเรือนยังสามารถนำมาปรับใช้กับการพัฒนางานได้เป็นอย่างดี คือ ต้องมีความ ซื่อตรง ซื่อสัตย์จริงใจ พูดจริง ทำจริง (สัจจะ) ต้องมีการฝึกฝน ปรับตัว ฝึกนิสัย ปรับปรุงงานให้เจริญก้าวหน้าด้วยปัญญา (ทมะ) ต้องมีความอดทนอดกลั้นตั้งหน้าตั้งตาในการทำงานด้วยความขยันหมั่นเพียร (ขันติ) ต้องมีความเสียสละ ละกิเลส สละความสุขสบายผลประโยชน์ส่วนตัว พร้อมที่จะช่วยเหลือผู้อื่น (จาคะ)

ในการพัฒนาองค์กรนั้น ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ที่ดี (จักขุมา) มองเห็นสิ่งที่จะเกิดขึ้นโดยภาพรวมขององค์กรเพื่อพร้อมที่จะรับมือกับสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต มี การจัดการที่ดี (วิธุโร) คือ สามารถวางแผนกำหนดทิศทางขององค์กรให้ก้าวไปในทิศทางเดียวกันกับวิสัยทัศน์ได้ มี ผู้คอยให้การสนับสนุน (นิสสยสัมปันโน) สามารถประสานขอความร่วมมือจากทุกฝ่ายได้เป็นอย่างดี เพื่อให้เกิดผลที่ดีที่สุดสำหรับองค์กร ซึ่งทั้ง ๓ สิ่งนี้รวมเรียกว่า ปาปณิกธรรม

ข้อเสนอแนะ

เสนอแนะเกี่ยวกับการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรส่วนท้องในกรุงเทพมหานครปฏิบัติในสิ่งที่ถูกที่ควรอย่างสม่ำเสมอ รู้จักเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ยอมรับในผลของการกระทำแล้วนำไปแก้ไขให้ดีขึ้น มีสติ ในการทำงาน สร้างกัลยาณมิตร สิ่งเหล่านี้จะเป็นตัวผลักดันให้เกิดการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และเป็นแบบอย่างให้กับคนรอบข้าง

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๘[๘]

กรุงเทพมหานครจัดให้มีโครงการอบรมพัฒนา และเพิ่มพูนประสบการณ์ รวมทั้งการดูงานให้แก่ผู้บริหาร พนักงานทุกปี และเพิ่มศักยภาพการดูงานทั้งในและต่างประเทศ เป็นประจำสม่ำเสมอ และยังมีโครงการหลักสำหรับการอบรมผู้บริหารกรุงเทพมหานคร ทั้งในระดับ กลาง สูง ทุกปี เพื่อเตรียมการให้พร้อมกับงานและการดำรงตำแหน่ง

หลักพุทธธรรมทางศาสนาในการพัฒนาภาวะผู้นำทังในเรื่องการครองตน การครองคน การครองงาน

หลักสำคัญในการครองตนจะเป็นหลักในการพัฒนาตน ได้แก่ มีความมั่นคงในเป้าหมายที่ถูกต้อง , มีความขยัน ไม่ประมาท มีความละอาย และเกรงกลัวต่อบาป

หลักการพัฒนาคนเพื่อนำองค์กรไปสู่เป้าหมาย ความเสียสละ โอบอ้อม อารี ทั้งในฐานะผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะได้รับผลตอบแทนกลับมาในรูปแบบความร่วมมือร่วมใจในการนำองค์กรไปสู่การพัฒนา

รู้จักงานที่ตนเองทำ เข้าใจอย่างถ่องแท้ ใช้ความรู้ และปัญญาวิเคราะห์ ปรับปรุงงานรวมถึงแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร

หลักสังคหวัตถุ ๔ และหลักพรหมวิหาร ๔

ข้อเสนอแนะ

การปลูกฝังหลักพุทธธรรมลงในจิตใจคนทุกระดับ และโดยทุกส่วนขององค์กร ตั้งแต่โรงเรียนดำเนินการจากระดับปฐมวัย จนถึงการศึกษาระดับสูง เพื่อเข้าสู่องค์กรการทำงานก็เน้นย้ำ เพิ่มพูนในวาระต่างๆของการอบรม สัมมนา ดูงานจึงจะทำให้หลักพุทธธรรมเป็นเครื่องมือหลักในการพัฒนาผู้บริหารได้ในที่สุด

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๙[๙]

การบริหารงานของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกรุงเทพมหานครอยู่ภายใต้หลักธรรมาภิบาล ได้แก่หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบและหลักความคุ้มค่า บนพื้นฐานของการมีส่วนร่วม การพัฒนาประสิทธิภาพหน่วยงาน และสร้างความเข้มแข็งแก่ภาคประชาชนตลอดจนการเสริมสร้างความเข้าใจอันดีของทุกภาคส่วนเพื่อประสานความร่วมมือกันในการพัฒนากรุงเทพมหานคร

ผู้นำควรมีหลักธรรมที่เป็นคุณสมบัติหรือข้อปฏิบัติ ได้แก่ ทศพิธราชธรรมคือธรรมของผู้ปกครอง ในการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีการเปลี่ยนแปลงทางสังคมนั้น ผู้นำต้องตั้งมั่นในธรรมและปฏิบัติความดีโดยยึดหลักสังคหวัตถุ ๔ ซึ่งเป็นหลักธรรมที่เป็นเครื่องช่วยในการวางนโยบายบริหารบ้านเมืองให้ดำเนินไปด้วยดี และหลักอิทธิบาท ๔ ซึ่งเป็นหลักธรรมซึ่งนำไปสู้ผลสำเร็จในการทำงาน รวมทั้งควรมีคุณธรรมและจริยธรรม คือ มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความยุติธรรม ทำงานด้วยความตั้งใจดีและใช้หลักวิชาการในทางที่ถูก

---

[๘] สัมภาษณ์ **นางเพ็ญจันทร์ เจียมกรกต,** เลขานุการสภากรุงเทพมหานคร, วันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๕๙

[๙] สัมภาษณ์ **พลโทโชติภณ จันทร์อยู่,** ประธานคณะกรรมการกิจการสภากรุงเทพมหานคร, วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙

ควรเป็นผู้มีสติ รอบคอบ ตั้งอยู่ในความไม่ประมาทยึดมั่นในหลักการที่ถูกต้อง ควรตั้งอยู่ในสัปปุริสธรรม ๗ คือ รู้เหตุ รู้ผล รู้ตน รู้ประมาณ รู้กาลเทศะ รู้บุคคล รู้ชุมชน ตลอดจนยึดมั่นในเบญจศีลและเบญจธรรม และสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้พบเห็น

ควรรู้จักและเข้าใจผู้อื่น การเป็นผู้เสียสละเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ พูดจาได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ และรับผิดชอบต่อคำพูดของตนเอง การแบ่งปันและมีน้ำใจ ตลอดจนการวางตนแบบเสมอต้นเสมอปลายจะสามารถเอาชนะใจของผู้อื่นและสร้างศรัทธาความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้น โดยยึดหลักสังคหวัตถุ ๔ ซึ่งเป็นหลักธรรมที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวในการปลูกไมตรีซึ่งกันและกัน

ควรมีความรอบรู้เรื่องงานเป็นอย่างดี มีวิสัยทัศน์กว้างไกล รักและศรัทธาในงานที่ทำ มีความขยันหมั่นเพียร สามารถวินิจฉัย สั่งการ มีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ โดยยึดหลักอิทธิบาท ๔ ซึ่งเป็นหลักธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้

ผู้นำควรประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้องอยู่ในศีลและธรรม และถือเป็นแบบอย่างต่อคนในองค์กร การใช้หลักธรรมตามข้อ ๓ ข้อ ๔ และข้อ ๕ เพื่อเป็นเครื่องมือชี้นำแนวทางการทำงานอย่างสอดคล้อง เป็นไปในทิศทางเดียวกัน การสร้างบรรยากาศการทำงานให้ราบรื่น สร้างความสามัคคีและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีการทำงานที่ตอบสนองนโยบาย ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรให้มีความก้าวหน้า

ข้อเสนอแนะ

ผู้นำควรตั้งมั่นอยู่ในหลักธรรมและนำหลักธรรมมาใช้ในการบริหารงาน เพราะหลักธรรมจะเป็นเครื่องมือในการพัฒนาองค์กรและสมาชิกในองค์กร ซึ่งคนส่วนใหญ่มกจะเลื่อมใส ยอมรับและศรัทธา รวมทั้งให้ความร่วมมือร่วมใจในการดำเนินการต่างๆ การบูรณาการหลักธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำต้องยึดหลักการมีวิสัยทัศน์ (จักขุมา) มีความเชี่ยวชาญ (วิธูโร) และประสานทุกฝ่าย (นิสสยสัมปันโน) รวมทั้งผู้นำต้องมีคุณธรรม จริยธรรม และ คารวะธรรม ซึ่งล้วนเป็นธรรมของผู้ประพฤติดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งหลักพุทธธรรมต่างๆล้วนเป็นเรื่องยึดเหนี่ยวได้ในทุกบทและถูกมงคล ในการประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน นำมาซึ่งประโยชน์ ความเจริญ และความสงบสุขของประชาชนชาวกรุงเทพมหานคร

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๑๐[๑๐]

ผู้นำไม่ว่าจะอยู่ในระดับใดก็ตามควรมีคุณธรรมและจริยธรรม ในการบริหาร หรือปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา และหรือประชาชน ผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการออกนิติกรรมทางปกครอง ซึ่งผู้นำจะต้องกระทำการโดยปราศจาก อคติ ๔ ประการ ต่างไม่ลำเอียงเพราะรัก , เพราะชัง , เพราะกลัว, และเพราะหลง อย่างไรก็ตามหากผู้นำมีครองธรรม และจริยธรรม แล้ว การดำเนินกิจกรรมต่างๆ จะอยู่ในกรอบ หรือ ทิศทางที่ถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม และอาจตรวจสอบได้

การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมทางพุทธศาสนา มีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะเป็นการควบคุมให้ผู้นำอยู่ภายใต้หลักคุณธรรม และจริยธรรม กล่าวคือ เป็นการกระทำการต่างๆโดยอาศัยคุณงามความดี เป็นทางในการทำกิจกรรมต่างๆที่มีผลกระทบต่อบุคลากรภายในหน่วยงาน รวมทั้งประชาชน

---

[๑๐] สัมภาษณ์ **นายสมชัย ไตรพิทยากุล,** ผู้อำนวยการเขตพระนคร, วันที่ ๒ กันยายน ๒๕๕๙

ผู้รับบริการด้วย และการกระทำเหล่านั้นจะต้องปราศจาก อคติ ๔ ทั้งปวง และถึงแม้ว่าการกระทำเหล่านั้นจะมีผลกระทบในทางลบก็ถือว่าเป็นการกระทำที่ถูกต้องแล้ว

การพัฒนาตนเป็นสิ่งสำคัญของผู้นำและเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชา เพราะฉะนั้นการพัฒนาตนควรพัฒนาอยู่เสมอ ซึ่งในโลกปัจจุบันสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้นำจะต้องปรับกระบวนทัศน์หรือทัศนะคติต่างๆ ตามสถานการณ์ที่ไม่คงที่ การพัฒนาตนจึงมีความสำคัญเป็นลำดับแรก และมีความสำคัญที่สุด ที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรราชการ หรือเอกชนก็ตาม

การพัฒนาคนก็มีส่วนสำคัญ รองลงมาจากการพัฒนาตนของผู้นำ คนมีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อน ภารกิจต่างๆของรัฐ ในกรให้การบริการสาธารณะ เพราะฉะนั้นการพัฒนาคนจึงต้องมีการดำเนินการอยู่เสมอและต่อเนื่อง ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง ถึงแม้การให้บริการสาธารณะจะมิได้หวังผลกำไรก็ตาม ยังผลให้เกิดประโยชน์มหาชน การพัฒนาคนก็ต้องพัฒนาควบคู่กับการพัฒนาผู้นำด้วย

การพัฒนางานเป็นกระบวนการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจาก การพัฒนาตน พัฒนาคน เพราะกระบวนการทำงาน ระบบงานมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้ภารกิจของรัฐดำเนินไปด้วยความราบรื่นสำเร็จตามวัตถุประสงค์ หรือ ตามกรอบการปฏิบัติราชการของประเทศ ซึ่งเป้าหมาย หรือ ผู้รับผลประโยชน์ คือ ประชาชน ผู้อยู่ในปกครอง เพราะฉะนั้นกระบวนการทำงาน หรือการพัฒนางานควรไม่ตึง หรือไม่หย่อนจนเกินไป อยู่ภายใต้หลักธรรมและหลักกฎหมายที่ถูกต้อง

องค์กร หรือ สถาบันต่างๆ จะต้องอาศัยบุคคลในการดำเนินกิจการในการขับเคลื่อนองค์กร การพัฒนาองค์กรจึงต้องมีการพัฒนาทั้งระบบ อาทิ การพัฒนาตน (ผู้นำ) การพัฒนาคน (ผู้ใต้บังคับบัญชา) การพัฒนางาน คือภารกิจของแต่ละประเภทของงานตามที่กฎหมายให้อำนาจ กระบวนการทั้งหมดนี้ ย่อมเป็นองค์กรจึงมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาทั้งระบบ จึงจะต้องมีการบูรณาการหลักพุทธธรรม และหลักกฎหมายประกอบด้วย

ข้อเสนอแนะ

หลักพุทธธรรมเป็นแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุด (The Best) ในการนำพาให้องค์กรไปสู่ผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ได้ ผู้นำจะต้องคุณธรรม จริยธรรม ถ้ายึดถือหลักการนี้แล้ว การดำเนินกิจการดังกล่าวถึงแม้ว่าจะเป็นการให้คุณ หรือให้โทษ ก็เป็นการกระทำที่ถูกต้องแล้ว เช่น กฎหมายให้อำนาจฝ่ายปกครอง ใช้ดุลยพินิจได้ แต่การใช้ดุลยพินิจของฝ่ายปกครองปราศจาก อคติทั้งปวงแล้ว ภารกิจของรัฐก็เกิดผลสัมฤทธิ์ ประชาชนอยู่รอดปลอดภัย และอยู่ดีมีสุข

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๑๑[๑๑]

ยังไม่ได้ให้ความสำคัญมากนัก อาจจะเห็นว่ากว่าจะขึ้นมาเป็นผู้นำได้ กระบวนการพัฒนามาแล้ว ประกอบกับผู้บริหารของกรุงเทพมหานคร มาจากการเลือกตั้ง การพัฒนาตัวบุคคลอาจควบคุมไม่ได้ง่ายๆ ควรต้องใช้กฎหมาย และมาตรการการตรวจสอบที่ดีในการควบคุมภาวะผู้นำให้เป็นไปในแนวทางที่เหมาะสม เช่น เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล เป็นต้น

---

[๑๑] สัมภาษณ์ **นางสาวสุวรรณนี ภู่สุวรรณ์,** ผู้ช่วยผู้อำนวยการเขตปทุมวัน, วันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๕๙

ควรทำอย่างจริงจัง ต่อเนื่อง เป็นรูปธรรม ซึ่งหากผู้นำหรือผู้บริหารท้องถิ่นนำหลักพุทธธรรมมาใช้ในการพัฒนาตน พัฒนาคน พัฒนางาน อย่างจริงจัง เราก็จะได้ผู้บริหารที่มีคุณธรรม มีทีมงานที่ดี ผลงานดี ไม่มีหรือมีการทุจริต คอรัปชั่น เล็กน้อย เป็นต้น

ผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดๆ มาจากฝ่ายการเมืองทั้งนั้น ดังนั้นการที่จะนำหลักพุทธธรรม มาใช้ในการพัฒนาตนเอง เป็นความชอบส่วนบุคคล และต้องขึ้นกับกลุ่มองค์กรที่สังกัด ถ้าตัวผู้บริหารไม่มีหลักพุทธธรรม การจะนำมาใช้ในการพัฒนาตนคงไม่เกิดขึ้น เว้นแต่ใช้กฎหมาย กติกาทางสังคมมาครอบ ใน การกำกับตรวจสอบ เพื่อให้ปฏิบัติตามหลักพุทธธรรม

ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งมีบทบาทสำคัญในการนำหลักพุทธธรรมมาใช้ในกาพัฒนาคน ทั้งในการกำหนดนโยบาย การกำหนดแนวทางปฏิบัติ การตรวจสอบ การกำกับ การควบคุม ทั้งผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งผู้รับบริการปัญหาอยู่ที่ตัวผู้บริหารมีความตระหนัก และนำหลักพุทธธรรมมาใช้กับตนเอง และคนอื่นแค่ไหน เพียงใด

กรณีนี้ ก็ทำนองเดียวกับการพัฒนาคน ซึ่งหากสามารถนำหลักพุทธธรรมมาใช้ในการพัฒนางาน ย่อมจะทำให้ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงานออกมาในเชิงบวก และเป็นประโยชน์อย่างแท้จริง

ถ้าผู้บริหารองค์กรไม่ยึดหลักพุทธธรรม การที่จะนำมาพัฒนาองค์กรย่อมไม่เกิดผลสำเร็จ ประชาชนทุกภาคส่วนต่างหากที่มีบทบาทนำหลักพุทธธรรมมาใช้พัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาองค์กรอย่างแท้จริง หากประชาชนปฏิเสธผู้นำที่ไม่ยึดหลักพุทธธรรม ผู้นำต่อๆไปก็จะนำหลักพุทธธรรมไปปฏิบัติในการพัฒนาตน พัฒนาคน พัฒนางาน และพัฒนาองค์กรเพื่อให้ประชาชนยอมรับตน

ข้อเสนอแนะ

การให้ประชานมีส่วนร่วม มีบทบาทสำคัญในการควบคุม ตรวจสอบ ผู้บริหารท้องถิ่น การออกกฎหมาย กฎ กติกา เพื่อให้ผู้บริหารท้อถิ่นอยู่ในหลักพุทธธรรม การให้มีการตรวจสอบ โดยองค์กรต่างๆที่ทีประสิทธิภาพ การพัฒนาประชาชนให้มีหลักพุทธธรรมในการครองตนครองคน ครองงาน เพื่อปิดโอกาสผู้บริหารท้องถิ่น ไม่ยึดหลักพุทธธรรมในการบริหารงาน

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๑๒[๑๒]

เป็นที่ทราบกันโดยทั่วไปว่ากรุงเทพมหานครเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ ไม่เหมือนกับรูปแบบทั่วไป ภายใต้พระราชบัญญัติบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๒๘ การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกรุงเทพมหานครในความคิดเห็นของผมมองว่าปัจจุบันภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรควรยึดหลักธรรมาภิบาล คือการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี โดยยึดหลัก ๖ ประการคือ ๑) หลักนิติธรรม ๒) หลักความโปร่งใส ๓) หลักการมีส่วนร่วม ๔) หลักความรับผิดชอบตรวจสอบได้ ๕) หลักความยุติธรรม และ๖) หลักคุณธรรม ซึ่งกรุงเทพมหานครให้ความสำคัญต่อการสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน มีกลไกการบริหารที่มีมาตรฐานของความโปร่งใสตรวจสอบได้

---

[๑๒] สัมภาษณ์ **นายเชาวฤทธิ์ ทรงนวรัตน์,** ผู้อำนวยการเขตจตุจักร, วันที่ ๗ กันยายน ๒๕๕๙

ผู้บริหารต้องเป็นคนดี มีความซื่อสัตย์ มีความตั้งใจในการบริหารงานเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนกรุงเทพมหานคร ซึ่งจะเป็นผู้นำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกรุงเทพมหานครที่ดีต้องมีคุณธรรม และนำหลักพุทธธรรม ที่ช่วยคุ้มครองบุคลให้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ได้แก่ หิริ ความละอายในตนเอง โอตตัปปะ คือ มีความเกรงกลัวต่อทุกข์ ความเสื่อมลงจนไม่คิดกระทำความชั่ว

หลักคำสอนของพระพุทธศาสนาเป็นหลักสัจธรรม เป็นสิ่งที่เป็นความจริงตามธรรมชาติ เช่น มีเกิด ก็มีดับไป ทำดีได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว การใช้ชีวิตอย่างมีความสุขเริ่มต้นที่มีศีล ๕ ประพฤติปฏิบัติในการใช้ชีวิตประจำวัน อย่างสมดุลกันทุกด้านจึงจะพบกับความสุขอย่างแท้จริง

ในการบริหารองค์กร นั้น เราไม่สามารถทำงานคนเดียวได้ ย่อมต้องปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นอย่างมีคุณธรรม ซึ่งเป็นธรรมดาของมนุษย์ในการดำเนินชีวิต โดยเฉพาะผู้บริหารต้องมีคุณธรรม ยึดพุทธธรรมในการครองตน คือ เมตตา มีความรักใคร่ และปารถนาที่จะให้ผู้อื่นมีความสุข ,กรุณา ให้ความสงสารและคิดช่วยเหลือให้ผู้อื่นดับทุกข์, มุทิตา ให้ความสงสาร ช่วยเหลือให้ผู้อื่นดับทุกข์,อุเบกขา วางตนเป็นกลาง ปฏิบัติต่อผู้อื่นที่เกี่ยวข้องด้วยความยุติธรรม เสมอภาค ปราศจากความลำเอียง

การพัฒนางานเพื่อให้เกิดความสำเร็จได้นำหลักคุณธรรมมาประยุกต์ในการพัฒนาตน ใช้หลักพุทธธรรม อิทธิบาท ๔ คือ ฉันทะ มีความพอใจในงานที่รับผิดชอบ วิริยะ มีความขยันหมั่นเพียร อดทน เสียสละในการทำงาน โดยมุ่งหวังให้งานประสบความสำเร็จ จิตตะ มีความฝักใฝ่มีความเอาใจใส่งานอย่างต่อเนื่อง และการทำงานด้วยความระมัดระวัง โดยหวังให้งานประสบความสำเร็จ วิมังสา มีความคิดไตร่ตรอง หาเหตุผลคิดแก้ไขปัญหาทีเกิดขึ้นและพัฒนางาน

หลักพุทธธรรมของพระพุทธศาสนา จะมีอิทธิพลต่อชีวิตจิตใจของคนไทยมาก และสามารถต้องใช้ในการบริหารงานในองค์กร เพื่อยึดเหนี่ยวจิตใจของกันและกัน ประสานใจทุกคนเพื่อองค์กรให้อยู่อย่างมีความสุข สามัคคี คือ สังหวัตถุ ๔ ๑) การให้ทาน อนุเคราะห์หรือสงเคราะห์ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันตามฐานานุรูป ๒) ปิยะวาจา การกล่าวด้วยคำที่เป็นที่รัก มีประโยชน์ ๓) อตถจริยา ความประพฤติที่เป็นประโยชน์ต่อคนอื่น ๔) สมานัตตา ความเป็นผู้มีตนเสมอ วางต้นเสมอต้นเสมอปลาย

ข้อเสนอแนะ

กรุงเทพมหานครเป็นเมืองหลวงมีประชากรเป็นจำนวนมาก มีหน่วยงาน ๗๗ หน่วยงาน ดังนั้น ผู้บริหารต้องนำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด แก่ผู้บริหารทุกระดับเช่น สร้างราชการให้ใสสะอาดของกรุงเทพมหานคร โดยนำหลักจริยธรรมมาเป็นประเด็นตัวชี้วัดแก่หน่วยงาน ซึ่งมุ่งเน้นให้ทำงานด้วยความโปร่งใสตรวจสอบได้สำนักงานเขตจตุจักรได้กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ด้วยเช่นกัน

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๑๓[๑๓]

ควรเป็นไปโดยยึดหลักธรรมาภิบาล ปัจจุบันปัญหาโลกาภิวัฒน์ที่พัฒนาสภาพแวดล้อมให้ทันสมัย ด้วยวัตถุ- เทคโนโลยีต่างๆอย่างก้าวกระโดดแต่ไม่คำนึงถึงคุณธรรม จริยธรรม ก่อให้เกิดกระแสวัตถุนิยมโดยให้ความสำคัญกับเงิน เพื่อสร้างสิ่งอำนวยความสะดวก ปัญหาที่ตามมาคือ ปัญหาความเห็นแก่ตน การแสวงหาผลประโยชน์เพื่อเงิน หากผู้บริหารหลงไปตามกระแสก็จะบริหารองค์กรเพื่อเงิน กำไร ส่วนเกินต่างๆ ทำให้ขาดคุณธรรม จริยธรรม ขาดการบริหารองค์กรเพื่อประโยชน์สูงสุด

---

[๑๓] สัมภาษณ์ **นายสุวิทย์ รัศมิแพทย์,** ผู้อำนวยการเขตหนองจอก, วันที่ ๙ กันยายน ๒๕๕๙

ด้านจริยธรรม วัฒนธรรมสังคมที่ดีงาม ที่พอเพียง สรุปคือไม่ได้พัฒนาจิตใจให้กับข้าราชการ หรือประชาชนทั่วไป

ควรใช้พรหมวิหาร ๔ คือ เมตตา ความรักความปารถนาดีต่อผู้อื่น, กรุณา อยากให้ผู้อื่นพ้นจากทุกข์, มุทิตา ยินดีในความสุขของผู้อื่น, อุเบกขา ความมีใจเป็นกลาง ไม่ลำเอียง ความเที่ยงธรรม

ใช้หลักทศพิธราชธรรม ๑) ทาน การให้ ๒) ศีล รักษากายวาจา ๓) บริจาค ความเสียสละ ๔) อาชวะ ความซื่อตรง ๕) มัททวะ ความอ่อนโยน ๖) กายะ การข่มกิเลส ๗) อักโกธะ ความไม่โกรธ ๘) อวิหิงสา การไม่เบียดเบียน ๙) ขันติ ความอดทน ๑๐) อวิโรธนะ ความไม่คลาดจากธรรม

ควรใช้หลักธรรมอริยสัจ ๔ ทุกข์ สมุทัย นิโรธ มรรค โดยใช้ มรรค ๘ ความเห็นชอบ ดำริชอบ การพูดชอบ กระทำชอบ การเลี้ยงชีพชอบ ความเพียรชอบ ความระลึกชอบ การตั้งจิตชอบ

ใช้มรรค ๘ ในหัวข้อดำริชอบ กระทำชอบ ความเห็นชอบ

ใช้มรรค ๘ เช่นเดียวกับข้อ ๔ ข้อ ๕

ข้อเสนอแนะ

ในการบริหารองค์กรควรใช้หลักทศพิธราชธรรม คือ ๑) การให้ ๒) ศีล การรักษา การวาจา ๓) บริจาค ความเสียสะ ๔) อาชวะ ความซื่อตรง ๕) มัททวะ ความอ่อนโยน ๖) กายะ การข่มกิเลส ๗) อักโกธะ ความไม่โกรธ ๘) อวิทังสา ความไม่เบียดเบียน ๙) ขันติ ความอดทน ๑๐) อวิโรธนะ ความไม่คลาดจากธรรมพัฒนาให้ผู้นำคำนึงถึงหลักธรรมที่เน้นความสุขทางใจ การบริหารที่มุ่งเน้น กำไร เน้นเงิน ไม่ได้นำไปสู่ความสุข เป็นทางไปสู่ความสะดวกสบายเท่านั้น การพัฒนาจิตใจผู้คนต่างหากที่จะนำไปสู่ความสุข

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๑๔[๑๔]

ในการพัฒนาภาวะผู้นำนั้นสิ่งที่สำคัญที่สุด คือ ต้องพัฒนาตนก่อน การพัฒนาตนนั้นจะต้องดูแลในด้านสุขภาพเป็นหลัก ในการปฏิบัติหน้าที่ใดๆก็ตามหากสุขภาพร่างกายไม่ดีหรือไม่พร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ หากฝืนทำไปก็จะไม่ประสบความสำเร็จ จะเกิดความล้มเหลว ถ้าสุขภาพร่างกายแข็งแรงดี สุขภาพจิตดี ปัญญาดี ทำอะไรๆก็จะราบรื่นและประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานที่ทำ

การนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำนั้นนับเป็นสิ่งที่ดีงาม มนุษย์ที่เกิดมาในโลกนี้ก็ย่อมมีศาสนาของตนเป็นที่ยึดถือหรือยึดเหนี่ยวจิตใจ ดังเช่น ประเทศไทยเรานั้นประชากรส่วนใหญ่ ๙๐% นับถือศาสนาพุทธเป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจ ทุกๆศาสนาล้วนแต่สั่งสอนให้บุคคลเป็นคนดี ทำในสิ่งที่ดีงาม ละเว้นจากการทำชั่วต่างๆฉะนั้นผู้นำไม่ว่าจะเป็นผู้นำทางภาครัฐ หรอภาคเอกชนจะต้องยึดหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนา

ในการพัฒนาตน ผู้นำควรจะนำหลักธรรมพรหมวิหาร ๔ มาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาตน ซึ่งพรหมวิหาร ๔ นั้น ประกอบไปด้วย ด้านเมตตา ด้านกรุณา ด้านมทิตา และด้านอุเบกขา ซึ่งหลักพุทธธรรมดังกล่าวนั้นมีครบทุกอย่างที่ผู้นำควรจะนำไปใช้เพื่อพัฒนาตน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาในหน่วยงานหรือองค์กร

ในการพัฒนาคน ผู้นำเมื่อได้นำหลักพรหมวิหาร ๔ มาพัฒนาตนแล้ว ผู้นำควรนำหลักพุทธธรรม สังคหวัตถุ ๔ มาใช้ในการบริหารคน หรือพัฒนาคน ซึ่งหลักสังคหวัตถุ ๔ นั้นประกอบไปด้วย

---

[๑๔] สัมภาษณ์ **นายณรงค์ การุณยธร,** ผู้อำนวยการเขตบางกอกน้อย, วันที่ ๕ กันยายน ๒๕๕๙

ทาน ด้านปิยวาจา ด้านอัตถจริยา และด้านสมมานัตตา ในการบริหารคนผู้นำจะต้องมีครบทั้ง ๔ ด้าน คือ ต้องมีการให้ การช่วยเหลือ ใช้วาจาที่สุภาพไพเราะ เมื่อช่วยเหลือเกื้อกูลแล้วย่อมไม่หวังผลตอบแทนตลอดทั้งปฏิบัติตัว วางตัวให้เหมาะสมถูกกาลเทศะ

ในการพัฒนางาน ผู้นำควรจะนำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำในการปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือองค์กรให้ประสบความสำเร็จ บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ หลักพุทธธรรมที่ว่านั้น คือ หลักสัปปุริสธรรม ๗ ซึ่งประกอบไปด้วย หลักธัมมัญญุตา (รู้หลักการ) หลักอัตถัญญุตา (รู้จักจุดหมาย) หลักอัตตัญญุตา (รู้คน) หลักมัตตัญญุตา (รู้จักประมาณ) หลักกาลัญญุตา (รู้จักกาล) หลักปริสัญญุตา (รู้จักชุมชน) และหลักปุคคโลรปรัญญุตา (รู้จักบุคคล) หลักพุทธธณณมทั้ง ๗ ข้อ นี้ผู้นำจะต้องนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนางานได้ทุกองค์กร

ข้อเสนอแนะ

ในการปฏิบัติราชการผู้นำหรือผู้บริหารควรจะต้องนำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำในการปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือองค์กรของตนให้ประสบผลสำเร็จ บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์นอกจากปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับแล้ว สิ่งที่สำคัญที่สุดผู้นำต้องมีคุณธรรม และจริยธรรมกับเพื่อนร่วมงานอีกด้วย

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๑๕[๑๕]

ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่จะสามารถนำพาองค์กรให้มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันที่ปฏิบัติงานเพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน ภาวะผู้นำเปรียบเสมือนอาวุธของผู้บริหาร และผู้นำที่เป็นนักบริหารมืออาชีพที่จะสามารถสร้างอำนาจและชักนำและมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น

หลักธรรมของผู้นำหรือผู้บริหารต้องมีเพื่อใช้ในการปกครองที่เรียกว่า เบญจศีล – เบญจธรรม เปรียบเสมือนบ่อเกิดแห่งสันติภาพ คือ ความสงบภายใน ความสงบเป็นภาวะจิตใจที่เป็นอิสระ ความสงบภายในก่อให้เกิดความสงบภายนอกซึ่งจะทำให้สามารถอยู่ร่วมกันอย่างกลมเกลียวร่วมกับบุคคลอื่นได้ ผู้บริหารต้องมีความพร้อมทางด้านจิตใจ ไม่เพียงแต่มีอำนาจในหน้าที่การงานเท่านั้น ยังมีบารมีด้วยคุณธรรม จริยธรรมที่ผู้ตามเห็นแล้วเกิดความภาคภูมิใจ

การมีความประพฤติ และการปฏิบัติงาน ต้องพึ่งตนเอง ขยันหมั่นเพียร และมีความรับผิดชอบ มีความวิริยะ อุสาหะในงานที่รับผิดชอบ มีความตั้งใจที่จะทำงานให้ได้รับความสำเร็จ มีความอดทนไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรค มีความรับผิดชอบต่อตนเอง ครอบครัว และผู้อื่น ต้องรู้จักประหยัดและอดทน รักษาระเบียบวินัย จงรักภักดี ต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตรย์ ต้องทำให้ตนเองปฏิบัติ หรือ ดำเนินชีวิตไปในทางที่ถูกต้อง รู้จักตนเอง ควบคุมตนเอง

มีความสามารถติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น สามารถจูงใจให้เกิดความยอมรับและให้ความร่วมมือ คือ สามารถสร้างและประสานความสัมพันธ์ ความเข้าใจอันดี กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้มาติดต่องาน ทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มสามารถจูงใจให้เกิดการยอมรับให้บริการแก่ผู้มาติดต่อด้วยความเสมอภาค มีความเป็นธรรมทั้งตนเองและผู้อื่นต้องสร้างมนุษย์สัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่มงาน เพื่อให้เกิดความยินดีเต็มใจทำงานอันจะนำไปสู่ความสำเร็จของงาน

---

[๑๕] สัมภาษณ์ **นายจตุรงค์ ผ่องลำเจียก,** ผู้อำนวยการเขตบางขุนเทียน, วันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๕๙

มีความสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ มีความตั้งใจปฏิบัติงานให้สำเร็จ สนใจและเอาใจใส่งานรับผิดชอบ หน้าที่การงานจะสำเร็จลุล่วงบรรลุวัตถุประสงค์ได้ ต้องอาศัยหลักพุทธธรรมสำคัญคือ อิทธิบาท ๔ คือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา

การทำงานเป็นส่วนหนึ่งสำคัญของชีวิต เพราะช่วงเวลาการทำงานชีวิตมีอยู่มากมาย การทำงานให้สนุกและเป็นสุขในการทำงาน ทำอย่างไรให้คนที่ร่วมงานมีความสุข เป็นสิ่งที่ผู้นำหรือผู้บริหารควรคำนึงอย่างยิ่ง องค์กรใดมีบุคลากรที่มุ่งมั่นทำงานให้องค์กรอย่างมีความสุข องค์กรนั้นก็จะเข้มแข็ง สามารถเติมโตอย่างมั่นคง หลักพุทธธรรมในการบริหารองค์กร คือ อิทธิบาท ๔ ธรรมะของความสำเร็จเป็นทางแห่งความก้าวหน้ามีหลัก ๔ ประการ คือ ๑) ฉันทะ คือ ความพอใจ รักในสิ่งที่เราทำ และสิ่งที่ถูกต้อง ทำนอง ครองธรรม๒) วิริยะ คือ ต้องมีความพยายาม ขยันหมั่นเพียร เข้มแข็ง อดทน ๓) จิตตะ คือ เอาใจมุ่งมั่นสิ่งที่ทำ ๔) วิมังสา คือ การรู้จักพิจารณาหาเหตุผล ใช้ปัญญาในการทำงาน มีการวางแผน วัดผล เมื่อพบข้อบกพร่อง ต้องปรับปรุงแก้ไข

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๑๖[๑๖]

กรุงเทพมหานครเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นเมืองหลวงของประเทศ และมีประชาชนที่พักอาศัย และทำกิจกรรมมากกว่า ๑๒ ล้านคน ทำให้ปัญหาต่างๆที่จะต้องแก้ไขมีมากมายหลายด้าน ซึ่งความสำเร็จในการแก้ไขปัญหาต้องเกิดจากแนวติดและนโยบายของผู้นำองค์กรเป็นสำคัญ การพัฒนาภาวะผู้นำของบุคลากรในองค์กร นอกจากการพัฒนาด้านความรู้ ความสามารถแล้วการพัฒนาด้านภาวะทางอารมณ์ก็เป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญมาก สำหรับการแก้ไขปัญหาเมืองใหญ่อย่างกรุงเทพมหานคร กรุงเทพมหานครได้จัดหลักสูตรการฝึกอบรมให้กับผู้บริหารในระดับระดับกลาง และระดับสูงทุกปี โดยในทุกหลักสูตรมีการแทรกหลักธรรมด้านพรหมวิหาร ๔ อคติ ๔ และสังคหวัตถุ ๔ ในการพัฒนาภาวะผู้นำของกรุงเทพมหานคร

ควรนำหลักธรรมทางพุทธศาสนามาประยุกต์เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำในทุกเรื่องของการบริหาร ไม่ว่าจะเป็นการกำหนดนโยบาย การวางแผนและการปฏิบัติงาน การแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน เช่น หลักพรหมวิหาร ๔ ผู้บริหารต้องมีความเมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา และต้องมีความเที่ยงธรรมตามหลักธรรม อคติ ๔ ในส่วนการปฏิบัติงานต้องอาศัย หลักธรรมอิทธิบาท ๔ เพื่อให้เกิดความสำเร็จ โดยมี ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา

ควรมีหลักธรรมในการพัฒนาคน ดังนี้

๑) หลักพรหมวิหาร ๔ มีความเมตตาปราณีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ช่วยเหลือสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความรู้ ความก้าวหน้าในอาชีพ และประชาชนให้มีความสุขในชีวิตประจำวัน

๒) หลักสังคหวัตถุ ๔ เพื่อวางนโยบาย แก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน โดยพัฒนาให้เป็นผู้มีความฉลาดในการพิจารณาปัญหาที่เกิดขึ้น มีความสามารถในการเลือกคนที่เหมาะสมกับงาน และเป็นผู้ที่รู้จักการใช้คำพูดที่เหมาะสมในแต่ละสถานการณ์

---

[๑๖] สัมภาษณ์ **นายภักดี กล่อมคอน,** ผู้อำนวยการกองนโยบายและวางแผน, วันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๕๙

หลักไตรสิกขา เป็นผู้มีศีลอย่างน้อยต้องมีศีล ๕ ในการดำเนินชีวิตและบริหาร มีสมาธิในการทำงาน เมื่อมีสมาธิ ปัญญาก็จะเกิดในการแก้ปัญหาทุกเรื่องไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือ คน

หลักธรรมที่นำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยใช้หลักธรรมสังคหวัตถุ ๔ ในการบริหารคน เพื่อให้รู้จักการแบ่งปันเพื่อนร่วมงาน การพูดจาด้วยถ้อยคำอันไพเราะอ่อนหวาน การรู้จักความเหมาะสมในการประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ดีและมีประโยชน์และให้เป็นการรู้จักในการวางตนให้มีความเหมาะสม นอกจากนี้ยังมีการพัฒนาคนในด้านธรรมะที่จะเป็นเครื่องก้าวหน้า ๗ ประการ ตามพุทธองค์ตรัสไว้ว่าต้องมีความขยันหมั่นเพียรในการปฏิบัติหน้าที่ มีความเฉลียวฉลาดในการแก้ไขปัญหา ให้มีสติสมาธิ และปัญญา มีความซื่อสัตย์ สุจริต ไม่ประมาทในการทำงาน

หลักธรรมในการพัฒนางาน โดยต้องมี อิทธิบาท ๔ ประกอบด้วย ผู้ปฏิบัติต้องมีความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติอย่างขยันหมั่นเพียรด้วยความมานะ อดทน มีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน กระตือรือร้นในการทำงานนั้นให้สำเร็จ เรียนรู้ในการพัฒนาความคิดในการทำงานให้เหมาะสม และสอดคล้องกับบริบทของสังคม การเมือง และสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนไป พร้อมทั้งการแก้ไขที่เกิดขึ้นอย่างมีเหตุและปัจจัยที่ทำให้เกิดปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้องและตรงประเด็น

การบริหารองค์ในปัจจุบันจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องผสมผสานสหวิทยาการเข้าด้วยกันอย่างลงตัว และนอกจากนั้นการบริหารโดยใช้หลักสังคหวัตถุ ๔ เป็นหลักธรรมยึดเหนี่ยวเข้าใจกันและกันเพื่อประสานใจทุกคนที่อยู่ในองค์กรเดียวกันให้อยู่อย่างมีความสุข สามัคคี ประกอบด้วย ๑)การให้ทาน ๒) ปิยะวาจา คือ การที่กล่าวด้วยคำสุภาพถนอมน้ำใจกัน ๓) อัตถจริยา คือ ประพฤติปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างมีน้ำใจ ๔) สมานัตตา คือ ความเสมอต้นเสมอปลายในการปฏิบัติต่อผู้อื่นและเสมอภาค หากทุกคนในองค์กรใช้หลักธรรมสังคหวัตถุ ๔ จะนำพาเป้าหมายและความสำเร็จสู่องค์กร ซึ่งการงานที่ทำจะสำเร็จราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

หลักพุทธธรรมที่ผู้นำควรนำมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของกรุงเทพมหานคร ซึ่งมภาระที่หนักและยากที่จะให้เป็นที่พอใจของทุกคนได้ จึงต้องมีความเข้มแข็ง หนักแน่น อดทน และซื่อสัตย์สุจริตเป็นที่ตั้ง ตามหลักทศพิธราชธรรม

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๑๗[๑๗]

การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรส่วนท้องถิ่น ควรใช้ทศพิธราชธรรม เป็นแนวทางในการพัฒนา ซึ่งประกอบด้วย

(๑) การให้ (ทาน) คือ การสละทรัพย์ สิ่งของเพ่อช่วยเหลือผู้ที่ด้อย อ่อนแอกว่า

(๒) การตั้งอยู่ในศีล (ศีล) คือ มีความประพฤติดีงามเป็นตัวอย่างที่ดีแก่คนทั่วไป

(๓) การบริจาค (บริจาคะ) คือ การเสียสละส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม อุทิศกำลังกาย กำลังใจ และกำลังความคิดให้แก่ส่วนรวม

---

[๑๗] สัมภาษณ์ **นายธีรพันธ์ อธิรัฐธนาภรณ์,** รองผู้อำนวยการสำนักเทศกิจ, วันที่ ๑๓ ตุลาคม ๒๕๕๙

(๔) ความซื่อตรง (อาชชวะ) คือ ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ไม่หลอกลวงประชาชน และองค์กร ไม่กลับกลอก□ความอ่อนโยน (มัททวะ) คือ กริยาสุภาพ วาจาอ่อนหวาน ไม่เย่อหยิ่ง ไม่หยาบคาย

(๕) ความอ่อนโยน (มัททวะ) คือ กริยาสุภาพ วาจาอ่อนหวาน ไม่เย่อหยิ่ง ไม่หยาบคาย

(๖) ความมีตบะ (ตปะ) คือ ความเพยีพยายามขจัดความมัวเมาไม่ให้ครอบงำจิตใจ ไม่หมกมุ่นกับความสำราญจนทำให้เสียงาน

(๗) ความไม่โกรธ (อักโกธะ) คือ มีจิตใจมั่นคง สุขุม เยือกเย็น อดกลั้นคามไม่พอใจไว้ได้

(๘) ความไม่เบียดเบียน (อวิหิงสา) คือ ความไม่กดขี่ข่มเหงผู้อื่น ไม่หลงในอำนาจ

(๙) ความอดทน (ขันติ) คือ ความสามารถทนต่องานหนักได้ สามารถเผชิญกับความลำบากได้อย่างเข้มแข็ง ไม่ย่อท้อ

(๑๐) ความไม่คลาดธรรม (อวิโรธนะ) คือ ความตั้งมั่นในธรรม ประพฤติตนอยู่ในความดีงาม เคารพนับถือและปฏิบัติตาม เมื่อเป็นเช่นนี้สังคมก็จะมีแต่ความเจริญยิ่งๆขึ้นไป

กรุงเทพมหานครได้กำหนดวิสัยทัศน์กรุงเทพฯ ๒๕๗๕ : กรุงเทพมหานครแห่งเอเชีย โดยมียุทธศาสตร์ มหานครแห่งธรรมาภิบาลและการเมือง สีขาว ที่ต้องการนักการเมืองและข้าราชการปลอดการทุจริตคอรัปชั่น ปลอดจากอิทธิพลทางการเมือง เป็นคนเก่ง ไม่โกง มีจริยธรรม ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักธรรมาภิยาล ไม่ละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ ไม่ใช้อำนาจหน้าที่เพื่อแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ และคำนึงถึงประโยชน์สุขของประชาชนอย่างแท้จริง โดยดำเนินกิจกรรมสร้างเสริมธรรมาภิบาล และการเมืองสีขาว เช่น โครงการเยาวชนโตไปไม่โกง

การนำหลักพุทธธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรใช้ หิริโอตัปปะ เป็นแนวทาง ซึ่งประกอบด้วย

๑) หิริ คือ ความละอายต่อบาป ต่อการทำชั่ว ต่อการทุจริต หิริ ทำให้สังคมอยู่ด้วยความสงบสุข

๒) โอตัปปะ คือ ความเกรงกลัวต่อผลของความชั่ว ต่อผลของการทุจริต โอตัปปะ ทำให้เกิดความร่มเย็นเป็นสุข เกิดสันติภาพ

กรุงเทพมหานครตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาข้าราชการระดับนักบริหารให้เป็นบุคคลที่มีความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณของข้าราชการ เพื่อประสิทธิภาพ และความสำเร็จในการบริหารงานตามตำแหน่งหน้าที่และภารกิจที่ต้องรับผิดชอบ จึงกำหนดให้มีโครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารมหานครระดับต้นระดับกลางและระดับสูง□ซึ่งการฝึกอบรมหลักสูตรดังกล่าวมีการบรรยายให้ความรู้ในหัวข้อ “การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม” โดยพระวิทยากรจากมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อนำมาปรับใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการปฏิบัติงาน

ซึ่งการฝึกอบรมหลักสูตรดังกล่าวมีการบรรยายให้ความรู้ในหัวข้อ “การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม” โดยพระวิทยากรจากมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อนำมาปรับใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการปฏิบัติงาน

หลักพุทธธรรมที่ควรนำมาประยุกต์ใช้เพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการพัฒนาตน ได้แก่ การครองตน ครองคน ครองงาน ซึ่งประกอบด้วย ๑) การครองตน ด้วยการพึ่งตนเอง ขยันหมั่นเพียร และมีวามรับผิดชอบ การประหยัดและอดออม การรักษาระเบียบวินัยและเคารพกฎหมายการปฏิบัติตามคุณธรรมของศาสนา การมีความจงรักภักดีต่อชาติศาสนา พระมหากษัตริย์ ๒) การครองคน ได้แก่ ความสามารถในการประสานสัมพันธ์ และสร้างความเข้าใจอันดีกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้มาติดต่องาน ความสามารถในการทำงานเป็นทีม สามารถจูงใจให้เกิดการยอมรับและให้ความช่วยเหลือ ให้บริการแก่ผู้มาติดต่องานด้วยความเสมอภาค แนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์ การเป็นผู้มีความเป็นธรรมทั้งต่อตนเองและผู้อื่น การเสริมสร้างความสามัคคีและร่วมกิจกรรมของหมู่คณะทั้งในและนอกหน่วยงาน ๓) การรองงาน ได้แก่ ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ความรู้ ความสามารถ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความคดริเริ่มสร้างสรรค์และปรับปรุงงาน ความพากเพียรในการทำงาน และมีผลงานเป็นที่น่าพอใจ การคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมและประชาชน

หลักพุธธรรมที่ควรนำมาประยุกต์ใช้เพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการพัฒนาคน ได้แก่ พรหมวิหาร ๔ ซึ่งประกอบด้วย

๑) เมตตา คือ ความปารถนาดีอยากให้ผู้อ่านมีความสุข

๒) กรุณา คือ ความต้องการให้ผู้อื่นพ้นจากความทุกข์

๓) มุทิตา คือ ความยินดีเมื่อผู้อื่นมีความสุข

๔) อุเบกขา คือ ความวางใจเป็นกลาง เที่ยงธรรม ไม่เอนเอียง

หลักพุธธรรมที่นำมาประยุกตุใช้เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาได้แก่ สังคหวัตถุ ๔ ซึ่งประกอบด้วย

๑) ทาน คือ การให้ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละแบ่งปัน ช่วยเหลือ

๒) ปิยวาจา คือ การกล่าวคำสุภาพไพเราะ ก่อให้เกิดไมตรี สามัคคี และความรักใคร่นับถือ

๓) อัตถจริยา คือ การทำประโยชน์ ช่วยเหลือองค์กร บำเพ็ญสาธาณประโยชน์

๔) สมานัตตตา คือ การทำตนเสมอต้นเสมอปลาย วางตนเหมาะสมแก่ฐานะ เหตุการณ์และสิ่งแวดล้อม

หลักพุทธธรรมที่ควรนำมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาภาวะนำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาองค์กรได้แก่ อิทธิบาท ๔ ซึ่งประกอบด้วย

๑) ฉันทะ คือ มีความพอใจ รักในสิ่งที่ทำและสิ่งที่ถูกต้องตามธรรมนองครองธรรม

๒) วิริยะ คือ ความพยายาม ขยัน หมั่นเพียร เข้มแข็งอดทน ไม่ย่อท้อต่อ□อุปสรรค อุปสรรค

๓) จิตตะ คือ มุ่งมั่นในสิ่งที่ทำ มีสติ สมาธิ ตั้งอกตั้งใจ

๔) วิมังสา คือ การรู้จักพิจารณาหาเหตุผลใช้ปัญญาในการทำงาน เมื่อมีข้อบกพร่องต้องรู้จักแก้ไข

เมื่อผู้นำองค์กรประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้อง อยู่ในศีลธรรม เป็นแบบอย่างที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชาปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรสามารถนำหลักพุทธธรรมมาแก้ปัญหาได้ ปัญหาต่างๆที่เคย

เกิดข้นรวมทั้งความขัดแย้งก็ลดน้อยลง บรรยากาศในการทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้วยความสามัคคี เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน สิ่งเหล่านี้ย่อมส่งผลให้องค์กรพัฒนาก้าวหน้าไปด้วยดี

ข้อเสนอแนะ

การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการใช้ทศพิธราชธรรม หิริโอตัปปะ พรหมวิหาร ๔ สังคหวัตถุ ๔ และอิทธิบาท ๔ จะทำให้เกิดการพัฒนาตน พัฒนาคน พัฒนางาน พัฒนาองค์กร ทั้งยังส่งผลให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนต่อไป นอกจากนี้ ยังมีข้อเสนอแนะว่า ควรใช้ระบบคุณธรรม โดยยึดหลักความสามารถ เปิดโอกาสให้ทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ไม่มีอิทธิพลทางการเมืองเข้ามาแทรกแซง ไม่ควรใช้ระบบอุปถัมภ์ ที่ยึดความพึงพอใจของตน ให้โอกาสแก่พรรคพวกหรือญาติพี่น้อง ใช้อิทธิพลทางการเมืองเข้ามาแทรกแซงการทำงาน

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๑๘[๑๘]

ที่ผ่านมาผู้บริหารกรุงเทพมหานครมีวุฒิภาวะสูง ได้รับการเลือกตั้งมาจากประชาชน ที่มุ่งหวังให้เข้ามาแก้ปัญหาเมือง แต่โดยเหตุที่กรุงเทพมหานครมีปัญหาค่อนข้างสลับซับซ้อนและมากมาย ซึ่งไม่อาจแก้ไขปัญหาให้สว่างไปได้หมด ประกอบกับผู้บริหารกรุงเทพมหานครแต่ละยุคมักมีภาวะผู้นำเชิงอัตตาสูง การบริหารจึงเป็นไปแบบมุ่งนโยบายและการปฏิบัติ โดยเฉพาะยังมีปัญหาเรื่องการขาดธรรมาภิบาลค่อนข้างมาก ไม่ว่าความโปร่งใส ความคิดเก่าในการบริการสาธารณะที่เจือสมไปด้วยการทุจริต จึงทำให้การขับเคลื่อนนโยบายที่ดีหลายประการถูกทับซ้อนไปด้วยผลประโยชน์ส่วนตนหรือพวกพ้องมากกว่า จนถึงปัจจุบันจึงเห็นว่าการขาดธรรมาภิบาลของผู้บริหารทำให้การพัฒนาเมืองไม่ดีเท่าที่ควร

ควรบูรณาการหลักพุทธธรรมที่มีอยู่เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารกรุงเทพมหานคร เพราะเพียงความโลภ ความหลง ในอัตตาของผู้นำแล้ว จะนำหลักพุทธธรรมด้านเดียวคงไม่ได้ โดยเฉพาะเห็นว่า เรื่องแรก หลักโลกบาลธรรมควรนำมาใช้เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารกรุงเทพมหานคร

ในการพัฒนาตน หรือพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร กรุงเทพมหานคร ควรใช้ หลัก ศีล สมาธิ ปัญญา ถ้าผู้บริหารไม่ทุจริต มีความแน่วแน่แก้ไขปัญหา กรุงเทพมหานครอย่างเป็นระบบทั้งทางโลกและทางธรรม ใช้ความรู้ ความสามารถ ศักยภาพด้านการพัฒนาที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ผู้บริหารจะเป็นผู้นำเชิงประชาธิปไตยได้เป็นอย่างดี

หลักพุทธธรรมที่จะนำมาใช้กับการพัฒนาคน ควรใช้หลากหลาย ไม่ว่า พรหมวิหาร ๔ หรือฆราวาสธรรม เพราะหลักพุทธธรรมดังกล่าว สามารถลดปัญหาความโลภ ความหลง ความเกรงกลัวต่ออำนาจที่ใช้โดยไม่ชอบในประการใดก็ตาม

ในการใช้หลักพุทธธรรม หลักสัปปุริสธรรม ๗ สามารถสร้างและพัฒนางาน ซึ่งมีอยู่ในหลากหลายมิติได้ เพราะผู้นำต้องกล้าที่จะตัดสินใจ กำหนดนโยบายที่ถูกต้อง ปราศจากเงื่อนไขที่เป็นภาระซ่อนเร้น หรือมุ่งกอบโกย ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการทำให้การพัฒนายั่งยืนได้

---

[๑๘] สัมภาษณ์ **ดร.ภาส ภาสสัทธา,** สมาชิกสภากรุงเทพมหานคร, วันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๕๙

ในการพัฒนาองค์กร หลักอปริยธรรม เป็นเรื่องสำคัญการมีส่วนร่วมพัฒนาเมืองที่ดีต้องใช้การมีส่วนร่วมทั้งทางราชการ หรือภาคประชาชน ภาคประชาสังคม มีการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เปิดโอกาสให้ภาคราชการนำส่วนต่างๆเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารกรุงเทพมหานครได้ในทุกมิติ จะทำให้องค์กรมีเอกภาพ และเกิดความเชื่อมั่นในระบอบ

ข้อเสนอแนะ

ควรใช้หลักพุทธธรรม แต่ละหลักไปตามสถานการณ์เพื่อแก้ไขปัญหา ผู้นำกรุงเทพมหานครต้องมีการพัฒนาภาวะผู้นำอย่างต่อเนื่อง ปราศจากอคติ ประการสำคัญหลักธรรมาภิบาลซึ่งเป็นที่ยอมรับในการบริหารราชการแผ่นดิน และเสมือนจุดรวมของหลักพุทธธรรมทุกหลักจะตองนำมาปฏิบัติต่อเนื่อง

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๑๙[๑๙]

ภาวะผู้นำในการพัฒนาของหน่วยงานนั้น ผู้นำจะต้องยึดหลักของพระพุทธศาสนามาเป็นหลักในการปฏิบัติงาน และปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา และภาวะผู้นำในด้านการปฏิบัติงาน ตลอดทั้งการบริหารงานควรควบคู่กันไป

ควรมีการนำหลักพุทธศาสนาซึ่งมีหลักธรรมหลายข้อมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำหรือผู้บริหารเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลในการทำงาน และการบริหาร เช่น หลักสังคหวัตถุ ๔ ซึ่งเป็นหลักธรรมที่เป็นเครื่องช่วยในการวางนโยบายบริหารบ้านเมืองให้ดำเนินไปด้วยดี และหลักอิทธิบาท ๔ ซึ่งเป็นหลักธรรมซึ่งนำไปสู้ผลสำเร็จในการทำงาน รวมทั้งควรมีคุณธรรมและจริยธรรม คือ มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความยุติธรรม ทำงานด้วยความตั้งใจดี และใช้หลักวิชาการในทางที่ถูก

ควรนำ หลักสังคหวัตถุ ๔ ซึ่งเป็นหลักธรรมที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจซึ่งกันและกันประสานใจทุกคนให้มีความสามัคคีกันมีความสุขในการทำงานให้สำเร็จไปได้ด้วยดี และหลักอิทธิบาท ๔ ซึ่งเป็นหลักธรรมซึ่งนำไปสู้ผลสำเร็จในการทำงาน รวมทั้งควรมีคุณธรรมและจริยธรรม คือ มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความยุติธรรม ทำงานด้วยความตั้งใจดี และใช้หลักวิชาการในทางที่ถูก

ควรมีการนำหลักพุทธศาสนาซึ่งมีหลักธรรมหลายข้อมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำหรือผู้บริหารเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลในการทำงาน และการบริหาร เช่น หลักสังคหวัตถุ ๔ ซึ่งเป็นหลักธรรมที่เป็นเครื่องช่วยในการวางนโยบายบริหารบ้านเมืองให้ดำเนินไปด้วยดี และหลักอิทธิบาท ๔ ซึ่งเป็นหลักธรรมซึ่งนำไปสู้ผลสำเร็จในการทำงาน รวมทั้งควรมีคุณธรรมและจริยธรรม คือ มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความยุติธรรม ทำงานด้วยความตั้งใจดี และใช้หลักวิชาการในทางที่ถูก

หลักธรรมในการพัฒนางาน โดยต้องมี อิทธิบาท ๔ ประกอบด้วย ผู้ปฏิบัติต้องมีความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติอย่างขยันหมั่นเพียรด้วยความมานะ อดทน มีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน กระตือรือร้นในการทำงานนั้นให้สำเร็จ เรียนรู้ในการพัฒนาความคิดในการทำงานให้เหมาะสม และสอดคล้องกับบริบทของสังคม การเมือง และสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนไป พร้อมทั้งการแก้ไขที่เกิดข้นอย่างมีเหตุและปัจจัยที่ทำให้เกิดปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้องและตรงประเด็น

การพัฒนาองค์กรเพื่อให้เกิดความสำเร็จได้นั้นควรนำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ในการพัฒนาโดยใช้หลัก อิทธิบาท ๔ คือ ฉันทะ มีความพอใจในงานที่รับผิดชอบ วิริยะ มีความขยันหมั่นเพียร

---

[๑๙] สัมภาษณ์ **ดร.สุรชัย แก้วคูณ,** อาจารย์บรรยายพิเศษ, วันที่ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

อดทน เสียสละในการทำงาน โดยมุ่งหวังให้งานประสบความสำเร็จ จิตตะ มีความฝักใฝ่มีความเอาใจใส่งานอย่างต่อเนื่อง และการทำงานด้วยความระมัดระวัง โดยหวังให้งานประสบความสำเร็จ วิมังสา มีความคิดไตร่ตรอง หาเหตุผลคิดแก้ไขปัญหาทีเกิดขึ้นและพัฒนางาน

ข้อเสนอแนะ

ควรนำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำองค์กรส่วนท้องถิ่น การใช้หลักธรรมกับการพัฒนาผู้นำในองค์กรนั้น ปัจจุบันต้องใช้ให้มากๆ เนื่องจากผู้นำหรือผู้บริหารไม่ค่อยยึดหลักธรรมในการเป็นผู้นำหรือผู้บริหาร ส่วนมากผู้นำหรือผู้บริหารยังยึดติดระเบียบ ระบบ ธรรมเนียมเก่าๆอยู่ การที่นำหลักธรรมมาปรับใช้กับการพัฒนาภาวะผู้นำหรอผู้บริหารจะสำเร็จก็ต้องอาศัยความตั้งใจและความร่วมมือควบคู่กันไป

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๒๐[๒๐]

การบริหารงานของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกรุงเทพมหานครอยู่ภายใต้หลักธรรมาภิบาล ได้แก่หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบและหลักความคุ้มค่า บนพื้นฐานของการมีส่วนร่วม การพัฒนาประสิทธิภาพหน่วยงาน และสร้างความเข้มแข็งแก่ภาคประชาชนตลอดจนการเสริมสร้างความเข้าใจอันดีของทุกภาคส่วนเพื่อประสานความร่วมมือกันในการพัฒนากรุงเทพมหานคร

การนำหลักพุทธธรรมทางพุทธศาสนา มาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรส่วนท้องถิ่น ควรใช้หลักความโปร่งใส มีจริยธรรมมีคุณธรรม และ อปริหานิยธรรม ๗ ได้แก่ ๑) หมั่นประชุมกันเนื่องนิตย์ ๒) ประชุมพร้อมกัน เลิกพร้อมกัน ๓) ไม่บัญญัติสิ่งที่ไม่บัญญัติ ไม่ล้มล้างสิ่งที่บัญญัติไว้ ๔) เคารพนับถือและให้ความสำคัญต่อคำพูดของผู้ใหญ่๕) ไม่ข่มเหง หรือฉุดฆ่าขืนใจเพศสตรี ๖) เคารพสักการะเจดีย์ ๗) ถวายการปกป้อง คุ้มครอง รักษา บรรพชิตทั้งหลายโดยชอบธรรม

ในการพัฒนาตน ผู้นำหรือผู้บริหาร ควรนำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของตน โดยผู้นำ หรือผู้บริหารจะต้องสติสัมปชัญญะ (ปัญญา) มีหิริโอตัปปะ (ละอายความชั่ว) มีขันติโสรัจจะ (ความอดทนอดกลั้น) และมีสัปปริสธรรม ๗ คือ รู้เหตุ รู้ผล รู้ตน รู้ประมาณ รู้กาลเทศะ รู้บุคคล รู้ชุมชน ตลอดจนยึดมั่นในเบญจศีลและบญจธรรม และสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้พบเห็น

ในการพัฒนาคน ผู้นำ หรือผู้บริหารในองค์กร ควรใช้หลักพุทธธรรมพรหมวิหาร ๔ คือ ๑) เมตตา คือ ความปารถนาดีอยากให้ผู้อ่านมีความสุข ๒) กรุณา คือ ความต้องการให้ผู้อื่นพ้นจากความทุกข์ ๓) มุทิตา คือ ความยินดีเมื่อผู้อื่นมีความสุข ๔) อุเบกขา คือ ความวางใจเป็นกลาง เที่ยงธรรม ไม่เอนเอียง และหลักพุทธธรรม สังคหวัตถุ ๔ คือ ๑) ทาน ๒) ด้านปิยวาจา ๓) ด้านอัตถจริยา และ ๔) ด้านสมมานัตตา ในการบริหารคน

ในการพัฒนางาน ผู้นำ หรือผู้บริหารในองค์กร ควรใช้หลักพุทธธรรมพรหมวิหาร ๔ คือ ๑)เมตตา คือ ความปารถนาดีอยากให้ผู้อ่านมีความสุข ๒) กรุณา คือ ความต้องการให้ผู้อื่นพ้นจากความทุกข์ ๓) มุทิตา คือ ความยินดีเมื่อผู้อื่นมีความสุข ๔) อุเบกขา คือ ความวางใจเป็นกลาง เที่ยง

---

[๒๐] สัมภาษณ์ **ดร.เสนอ อัศวมันตา,** อาจารย์บรรยายพิเศษ, วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

ธรรม ไม่เอนเอียง **และหลักพุทธธรรม สังคหวัตถุ ๔ คือ ๑)** ทาน ๒) ด้านปิยวาจา ๓) ด้านอัตถจริยา และ **อิทธิบาท ๔ คือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนางาน**

ในการพัฒนาองค์กร ผู้นำ หรือผู้บริหารในองค์กร ควรใช้หลักพุทธธรรมพรหมวิหาร ๔ คือ ๑)เมตตา คือ ความปารถนาดีอยากให้ผู้อ่านมีความสุข ๒) กรุณา คือ ความต้องการให้ผู้อื่นพ้นจากความทุกข์ ๓) มุทิตา คือ ความยินดีเมื่อผู้อื่นมีความสุข ๔) อุเบกขา คือ ความวางใจเป็นกลาง เที่ยงธรรม ไม่เอนเอียง และหลักพุทธธรรม สังคหวัตถุ ๔ คือ ๑) ทาน ๒) ด้านปิยวาจา ๓) ด้านอัตถจริยา และ อิทธิบาท ๔ คือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาองค์กร

ข้อเสนอแนะ

ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรส่วนท้องถิ่น ควรนำหลักพุทธธรรมทางพุทธศาสนาดังกล่าวให้เป็นนโยบายควบคู่กับแนวทางปฏิบัติภายในหน่วยงานขององค์กรทุกยุคทุกสมัย แนวทางนโยบายทางยุทธศาสตร์ของการบริหารกำหนดเป็นแผนการบูรณาการประจำปีระยะยาวขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะ กรุงเทพมหานครที่มีหน่วยงานกลางของประเทศเป็นศูนย์กลางนำไปเป็นกฎเกณฑ์ระเบียบข้อบังคับภายในโดยเฉพาะผู้นำหน่วยในองค์กร

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๒๑[๒๑]

การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารส่วนท้องถิ่นของกรุงเทพมหานคร ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มองการบริหารในภาพกว้างในหลายๆด้าน เช่น ด้านเศรษฐกิจ ด้านการเมือง ด้านสังคม ทำอย่างไรจะให้ประชาชนมีความสุข สะดวกและมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ผู้นำจะต้องให้คำแนะนำชี้แนะให้ประชาชนประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ดีงาม ผู้นำจะต้องให้ความช่วยเหลือเมื่อประชาชนมีความเดือดร้อน และให้ความยุติธรรมกับประชาชน องค์กรต่างๆทุกองค์กรอย่างเป็นธรรมและเสมอภาค

ในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรส่วนท้องถิ่น ผู้นำหรือผู้บริหารควรนำหลักพุทธธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ หรือนโยบายที่ได้วางเอาไว้ได้ หลักพุทธธรมที่ควรนำมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนานั้นควรเป็นหลักสังคหวัตถุ ๔ คือ ๑) ทาน คือ การให้ การเสียสละ ช่วยเหลือแบ่งปัน ๒) ปิยะวาจา คือ การพูด การแสดงออกด้วยความจริงใจ ๓) อัตถจริยา คือ การประโยชน์ให้โดยไม่หวังผลตอบแทน ๔) สมานัตตตา คือ การวางตัวอย่างเหมาะสม ถูกกาลเทศะ

ในการพัฒนาตน ผู้นำหรือผู้บริหาร ควรนำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของตน ในส่วนตนผู้นำจะต้องมีการพัฒนาตนเองก่อนในหลายๆเรื่อง เช่น ด้านบุคลิกภาพ สภาพร่างกาย สภาพจิตใจ ความรู้ ความสามารถ สิ่งเหล่านี้ภาวะผู้นำต้องมี จึงจะสามารถบริหารงานได้ ผู้นำ หรือผู้บริหารที่ดี ควรยึดหลักพุทธธรรมพรหมวิหาร ๔ มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน ประกอบด้วย ๑) เมตตา คือ ให้ความรักใคร่ต่อเพื่อนร่วมงานในองค์กร ๒) กรุณา คือ ให้ความช่วยเหลือ เจือจุล ๓) มุทิตา คือ ให้ความยินดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อเขาประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน ๔) อุเบกขา วางตัวเป็นกลาง ไม่ฝักใฝ่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ให้ความเป็นธรรมอย่างเสมอภาค

---

[๒๑] สัมภาษณ์ **ดร.กฤษฎา ให้วัฒนานุกูล,** อาจารย์บรรยายพิเศษ, วันที่ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

ผู้นำ หรือผู้บริหารองค์กร เมื่อได้นำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาตนเองแล้ว ผู้หรือ ผู้บริหารจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องนำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาคนในองค์กร ในองค์กรหนึ่งๆมีเจ้าหน้าที่ หรือบุคลากรมากมาย ฉะนั้นผู้นำ หรือ ผู้บริหารหากต้องการจะให้งานสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ หรือนโยบายที่วางเอาไว้ จะต้องนำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาคน คือ หลักพุทธธรรมสังคหวัตถุ ๔ ประกอบด้วย ๑) ทาน คือ การให้ การเสียสละ ช่วยเหลือแบ่งปัน ๒) ปิยะวาจา คือ การพูด การแสดงออกด้วยความจริงใจ ๓) อัตถจริยา คือ การประโยชน์ให้โดยไม่หวังผลตอบแทน ๔) สมานัตตตา คือ การวางตัวอย่างเหมาะสม ถูกกาลเทศะ

ภาวะผู้ หรือ ผู้บริหาร เมื่อได้นำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาตน พัฒนาคนแล้วสิ่งที่สำคัญอีกอย่างก็คือ การพัฒนางาน เมื่อการพัฒนาตนดี พัฒนาคนดี การที่ได้คนดีมาปฏิบัติงานก็จะส่งผลให้เกิดความสำเร็จและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล หลักพุทธธรรมที่ควรนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน คือหลักพุทธธรรมสัปปุริสธรรม ๗ ประกอบด้วย ๑) หลักธัมมัญุตา (รู้หลักการ) ๒) หลักอัตถัญญุตา (รู้จักจุดหมาย) ๓) หลักอัตตัญญุตา (รู้คน) ๔) หลักมัตตัญญุตา (รู้จักประมาณ) ๕) หลักกาลัญญุตา (รู้จักกาล) ๖) หลักปริสัญญุตา (รู้จักชุมชน) และ ๗) หลักปุคคโลรปรัญญุตา (รู้จักบุคคล)

ผู้นำ หรือ ผู้บริหารองค์กร ควรนำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารองค์กรตามหลักพุทธธรรมอิทธิบาท ๔ ซึ่งประกอบด้วย ๑) ฉันทะ คือ ความพอใจ ความต้องการที่จะทำใฝ่ใจรักและทำสิ่งนั้นเสมอ ๒) วิริยะ คือ ความเพียร ๓) จิตตะ คือ ความคิดรับรู้ในสิ่งที่ทำ ๔) วิมังสา คือ ไตร่ตรอง หรือ ทดลองหมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญ

ข้อเสนอแนะ

ผู้นำควรนำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำในการบริหารองค์กรต่างๆในพื้นที่รับผิดชอบของตนให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ให้เกิดความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ตามแผนงานและนโยบายที่วางเอาไว้ เพราะการปฏิบัติงานทุกอย่าง หากผู้นำขาดหลักพุทธธรรม หลักจริยธรรม หลักนิติธรรม หลักยุติธรรม และหลักความโปร่งใส แล้วอาจทำให้งานทั้งหลายเหล่านั้นเกิดความล้มเหลวได้ ทำให้เกิดผลเสียต่อหน่วยงาน และประเทศชาติต่อไป

ภาคผนวก : ช
หนังสือขอเชิญร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)

รายชื่อผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มเฉพาะ Focus Group Discussion

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง/ประสบการณ์ทำงาน	การศึกษา
๑.	รศ.ดร.อภินันท์ จันตะนี	อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย	ปริญญาเอก
๒.	ผศ.ดร.ธัชช อิศรเดช นันท์	ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิยาลัย	ปริญญาเอก
๓.	ผศ.ดร.วิชชุกร นาคธน	อาจารย์ประจำสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ พระนครศรีอยุธยา	ปริญญาเอก
๔.	ดร.สมชาย เวสารัชตระกูล	อดีตสมาชิกสภากรุงเทพมหานคร	ปริญญาเอก
๕.	ร.ต.ประสิทธิ์ บุญคุ้ม	อดีตสมาชิกสภาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร	
๖.	นางทัศนีย์ เพ็งเกิด	อดีตสมาชิกสภาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร	
๗.	นายประสิทธิ์ ดินม่วง	อดีตสมาชิกสภาเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร	
๘.	พระสุธีวีรบัณฑิต, ดร.	อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย	ปริญญาเอก

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะสังคมศาสตร์ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต **โทร.,โทรสาร** ๐ – ๓๕๒๔ – ๘๐๐๐ (ภายใน ๘๒๐๐)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๒๑ **วันที่** ๒๖ มกราคม ๒๕๖๐

เรื่อง **ขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)**

เรียน **รองศาสตราจารย์ ดร.อภินันท์ จันตะนี อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษาฯ**

เนื่องด้วย **ร.ต.ต.ประจักษ์** นามสกุล **ขุราษี** รหัสประจำตัวนิสิต **๕๗๐๑๕๐๔๐๖๙** นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **“การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารส่วนท้องถิ่นในกรุงเทพมหานคร”** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดียิ่ง จึงใคร่ขอเชิญท่านพร้อมทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าวเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ เรื่อง **“การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารส่วนท้องถิ่นในกรุงเทพมหานคร” ” ในวันเสาร์ ที่ ๒๘ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๐ เวลา ๑๓.๐๐ น. เป็นต้นไป ณ ห้องประชุมชลบุรี ชั้น ๕ อาคารเรียนรวมโชนบี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา** หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะตามวันเวลาและสถานที่ดังกล่าว

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุยะพรหม)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน: ร.ต.ต.ประจักษ์ ขุราษี
โทรติดต่อ. ๐๘๑-๔๔๑-๔๓๙๙

ศูนย์บัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุดาราม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๔๒

๒๖ มกราคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)
เรียน **ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิชชุกร นาคธน อาจารย์ประจำสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา**
สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กำหนดการ จำนวน ๑ ฉบับ
๒. เอกสารประกอบการสนทนากลุ่ม จำนวน ๑ เล่ม

เนื่องด้วย **ร.ต.ต.ประจักษ์** นามสกุล **ขุราษี** รหัสประจำตัวนิสิต **๕๗๐๑๕๐๔๐๖๙** นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารส่วนท้องถิ่นในกรุงเทพมหานคร"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดียิ่ง จึงใคร่ขอเชิญท่านพร้อมทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าวเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ เรื่อง **"การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารส่วนท้องถิ่นในกรุงเทพมหานคร" ในวันเสาร์ ที่ ๒๘ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๐ เวลา ๑๓.๐๐ น. เป็นต้นไป ณ ห้องประชุมชลบุรี ชั้น ๕ อาคารเรียนรวมโชนบี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา** หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ ตามวันเวลาและสถานที่ดังกล่าว

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุยะพรหม)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน: ร.ต.ต.ประจักษ์ ขุราษี
โทรติดต่อ. ๐๘๑-๔๔๑-๔๓๙๙

ลิน ชี เข้าร่วมสนทนากลุ่ม
(ประจักษ์)

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะสังคมศาสตร์ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต **โทร.,โทรสาร** ๐ – ๓๕๒๔ – ๘๐๐๐ (ภายใน ๘๒๐๐)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๒๑ **วันที่** ๒๖ มกราคม ๒๕๖๐

เรื่อง **ขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)**

นมัสการ **พระสุธีวีรบัณฑิต,ดร. อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา**

เนื่องด้วย **ร.ต.ต.ประจักษ์** นามสกุล **ขุราษี** รหัสประจำตัวนิสิต **๕๗๐๑๕๐๔๐๖๙** นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารส่วนท้องถิ่นในกรุงเทพมหานคร"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าพระคุณท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดียิ่ง จึงใคร่ขออาราธนาพระคุณท่านพร้อมทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าวเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ เรื่อง **"การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารส่วนท้องถิ่นในกรุงเทพมหานคร" ในวันเสาร์ ที่ ๒๘ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๐ เวลา ๑๓.๐๐ น. เป็นต้นไป ณ ห้องประชุมชุลบุรี ชั้น ๕ อาคารเรียนรวมโชนบี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา** หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงนมัสการมาเพื่อขออาราธนาเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ ตามวันเวลาและสถานที่ดังกล่าว

ยินดีเข้าร่วมสนทนากลุ่ม
๒๗ ม.ค. ๖๐

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุยะพรหม)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน: ร.ต.ต.ประจักษ์ ขุราษี
โทรติดต่อ. ๐๘๑-๔๔๑-๔๓๙๙

ศูนย์บัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุดาราม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑
โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๔๒

๒๖ มกราคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)
เรียน **เรืออากาศตรีประสิทธิ์ บุญคุ้ม อดีตสมาชิกสภาเขตสายไหม**
สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กำหนดการ จำนวน ๑ ฉบับ
๒. เอกสารประกอบการสนทนากลุ่ม จำนวน ๑ เล่ม

เนื่องด้วย **ร.ต.ต.ประจักษ์** นามสกุล **ขุราษี** รหัสประจำตัวนิสิต **๕๗๐๑๕๐๔๐๖๙** นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารส่วนท้องถิ่นในกรุงเทพมหานคร"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดียิ่ง จึงใคร่ขอเชิญท่านพร้อมทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าวเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ เรื่อง **"การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารส่วนท้องถิ่นในกรุงเทพมหานคร" ในวันเสาร์ ที่ ๒๘ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๐ เวลา ๑๓.๐๐ น. เป็นต้นไป ณ ห้องประชุมชุลบุรี ชั้น ๕ อาคารเรียนรวมโซนบี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา** หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ ตามวันเวลาและสถานที่ดังกล่าว

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุยะพรหม)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน: ร.ต.ต.ประจักษ์ ขุราษี
โทรติดต่อ. ๐๘๑-๔๔๑-๔๓๙๙

ศูนย์บัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุดาราม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๔๒

๒๖ มกราคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)
เรียน **นายประสิทธิ์ ดินม่วง อดีตสมาชิกสภาเขตสายไหม**
สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กำหนดการ จำนวน ๑ ฉบับ
๒. เอกสารประกอบการสนทนากลุ่ม จำนวน ๑ เล่ม

เนื่องด้วย **ร.ต.ต.ประจักษ์** นามสกุล **ขุราษี** รหัสประจำตัวนิสิต **๕๗๐๑๕๐๔๐๖๙** นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “**การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารส่วนท้องถิ่นในกรุงเทพมหานคร**” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดียิ่ง จึงใคร่ขอเชิญท่านพร้อมทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าวเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ เรื่อง “**การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารส่วนท้องถิ่นในกรุงเทพมหานคร**” **ในวันเสาร์ ที่ ๒๘ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๐ เวลา ๑๓.๐๐ น. เป็นต้นไป ณ ห้องประชุมชลบุรี ชั้น ๕ อาคารเรียนรวมโซนบี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา** หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ ตามวันเวลาและสถานที่ดังกล่าว

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุยะพรหม)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน: ร.ต.ต.ประจักษ์ ขุราษี
โทรติดต่อ. ๐๘๑-๔๔๑-๔๓๙๙

นิสิตเข้าร่วมสนทนากลุ่ม
นายประสิทธิ์ ดินม่วง
อดีต ส.ข. สายไหม

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะสังคมศาสตร์ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต โทร.,โทรสาร ๐ - ๓๕๒๔ - ๘๐๐๐ (ภายใน ๘๒๐๐)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๒๑ วันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)

นมัสการ **ดร.สมชาย เวสารัชตระกูล อดีตสมาชิกสภากรุงเทพมหานคร**

เนื่องด้วย **ร.ต.ต.ประจักษ์** นามสกุล **ขุราษี** รหัสประจำตัวนิสิต **๕๗๐๑๕๐๔๐๖๙** นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "**การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารส่วนท้องถิ่นในกรุงเทพมหานคร**" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าพระคุณท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดียิ่ง จึงใคร่ขออาราธนาพระคุณท่านพร้อมทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าวเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ เรื่อง "**การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารส่วนท้องถิ่นในกรุงเทพมหานคร**" **ในวันเสาร์ ที่ ๒๘ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๐ เวลา ๑๓.๐๐ น. เป็นต้นไป ณ ห้องประชุมชุลบุรี ชั้น ๕ อาคารเรียนรวมโซนบี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา** หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงนมัสการมาเพื่อขออาราธนาเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ ตามวันเวลาและสถานที่ดังกล่าว

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุยะพรหม)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน: ร.ต.ต.ประจักษ์ ขุราษี
โทรติดต่อ. ๐๘๑-๔๔๑-๔๓๙๙

ยินดีเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม
ดร. สมชาย เวสารัชตระกูล

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะสังคมศาสตร์ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต โทร.,โทรสาร ๐ – ๓๕๒๔ – ๘๐๐๐ (ภายใน ๘๒๐๐)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๒๑ วันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)

นมัสการ **นางทัศนีย์ เพ็งเกิด อดีตสมาชิกสภาเขตสายไหม**

เนื่องด้วย **ร.ต.ต.ประจักษ์** นามสกุล **ขุราษี** รหัสประจำตัวนิสิต **๕๗๐๑๕๐๔๐๖๙** นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารส่วนท้องถิ่นในกรุงเทพมหานคร"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าพระคุณท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดียิ่ง จึงใคร่ขออาราธนาพระคุณท่านพร้อมทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าวเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ เรื่อง **"การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารส่วนท้องถิ่นในกรุงเทพมหานคร" ในวันเสาร์ ที่ ๒๘ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๐ เวลา ๑๓.๐๐ น. เป็นต้นไป ณ ห้องประชุมชลบุรี ชั้น ๕ อาคารเรียนรวมโซนบี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา** หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงนมัสการมาเพื่อขออาราธนาเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ ตามวันเวลาและสถานที่ดังกล่าว

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุยะพรหม)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน: ร.ต.ต.ประจักษ์ ขุราษี
โทรติดต่อ. ๐๘๑-๔๔๑-๔๓๙๙

ยินดีเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม
ทางชัดนัย เพ็งเกิด

ภาคผนวก : ซ
ภาพในการเก็บข้อมูลการทำวิจัย และ
สนทนากลุ่มเฉพาะ Focus Group Discussion



สัมภาษณ์ดร.รัตนา บรรณาธรรม นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ
เมื่อวันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๕๙ เวลา ๑๓.๐๐ น.



สัมภาษณ์นายจักกพันธ์ ผิวงาม รองปลัดกรุงเทพมหานคร กรุงเทพมหานคร
เมื่อวันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๕๙ เวลา ๑๓.๔๕ น.



สัมภาษณ์นางสาวอุบลวรรณ บูรณศิรินทร์ ผู้ตรวจราชการสูง กรุงเทพมหานคร
เมื่อวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๕๙ เวลา ๑๕.๐๐ น.



สัมภาษณ์นางสาวกาญจนา ชุติชูเดช ผู้อำนวยการส่วนแผนงานและส่งเสริมความรู้ กรุงเทพมหานคร
เมื่อวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๕๙ เวลา ๑๓.๐๐ น.



สัมภาษณ์นางสาวขนิษฐา ภาณุโสภิษฐ์ ผู้อำนวยการส่วนพัฒนาการบริหาร
กรุงเทพมหานคร เมื่อวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๕๙ เวลา ๑๐.๐๐ น.



สัมภาษณ์นายธนูชัย หุ่นนิวัฒน์ อดีตผู้อำนวยการสำนักงานกฎหมายและคดี
กรุงเทพมหานคร เมื่อวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๕๙ เวลา ๑๓.๐๐ น.



สัมภาษณ์นายจรูญ มีธนาถาวร ผู้อำนวยการสำนักการศึกษา
กรุงเทพมหานคร
เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๕๙ เวลา ๑๔.๐๐ น.



สัมภาษณ์พลโทโชติภณ จันทร์อยู่ ประธานคณะกรรมการกิจการสภา
กรุงเทพมหานคร
เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ เวลา ๑๓.๐๐ น.



สัมภาษณ์นายสมชัย ไตรพิทยากุล ผู้อำนวยการเขตพระนคร กรุงเทพมหานคร
เมื่อวันที่ ๒ กันยายน ๒๕๕๙ เวลา ๑๐.๓๐ น.



สัมภาษณ์นายเชาวฤทธิ์ ทรงนวรัตน์ ผู้อำนวยการเขตจตุจักร
กรุงเทพมหานคร
เมื่อวันที่ ๗ กันยายน ๒๕๕๙ เวลา ๑๕.๐๐ น.



สัมภาษณ์นายสุวิทย์ รัศมิแพทย์ ผู้อำนวยการเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร
เมื่อวันที่ ๙ กันยายน ๒๕๕๙ เวลา ๑๕.๐๐ น.



สัมภาษณ์นายณรงค์ การุณยธร ผู้อำนวยการเขตบางกอกน้อย
กรุงเทพมหานคร
เมื่อวันที่ ๕ กันยายน ๒๕๕๙ เวลา ๑๕.๐๐ น.



สัมภาษณ์นายจตุรงค์ ผ่องลำเจียก ผู้อำนวยการเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร
เมื่อวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๕๙ เวลา ๑๓.๐๐ น.



สัมภาษณ์นายภักดี กล่อมคอน ผู้อำนวยการกองนโยบายและแผนงาน
เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๕๙ เวลา ๑๓.๐๐ น.



สัมภาษณ์นายธีรพันธ์ อธิรัฐธนาภรณ์ รองผู้อำนวยการสำนักเทศกิจ
กรุงเทพมหานคร
เมื่อวันที่ ๑๓ ตุลาคม ๒๕๕๙ เวลา ๑๕.๐๐ น.



สัมภาษณ์ดร.ภาส ภาสสัทธา สมาชิกสภากรุงเทพมหานคร
เมื่อวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๕๙ เวลา ๑๓.๐๐ น.



สัมภาษณ์ดร.สุรชัย แก้วคูณ อาจารย์บรรยายพิเศษ
เมื่อวันที่ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ เวลา ๑๓.๐๐ น.



สัมภาษณ์ดร.เสนอ อัศวมันตา อาจารย์บรรยายพิเศษ
เมื่อวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ เวลา ๑๐.๐๐ น.



สัมภาษณ์ดร.กฤษฎา ให้วัฒนานุกูล อาจารย์บรรยายพิเศษ
เมื่อวันที่ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ เวลา ๑๔.๐๐ น.

สนทนากลุ่มเฉพาะ Focus Group Discussion
เมื่อวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๖๐ เวลา ๑๓.๐๐ น. เป็นต้นไป







ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	:	ร้อยตำรวจตรีประจักษ์ ขุราษี
วัน เดือน ปี เกิด	:	๒๔ กันยายน ๒๕๙๑
สถานที่เกิด	:	ตำบลธวัชบุรี อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด
การศึกษา	:	พ.ศ. ๒๕๓๐สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี นิติศาสตร์บัณฑิต จาก มหาวิทยาลัยศรีปทุม จังหวัดกรุงเทพมหานคร
	:	พ.ศ. ๒๕๔๔ สำเร็จการศึกษาหลักสูตรวิชาว่าความ จากสภาทนายความ
	:	พ.ศ. ๒๕๔๗ สำเร็จการศึกษาหลักสูตรผู้ช่วยพนักงานสอบสวน รุ่น ๑ จากกองบัญชาการตำรวจนครบาล
	:	พ.ศ. ๒๕๕๓ สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท สาขารัฐศาสตรการปกครอง จากมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย (วิทยาเขตมหาวิทยาลัยมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย)
ประกาศเกียรติคุณ	:	พ.ศ. ๒๕๕๑ พ่อตัวอย่างแห่งชาติ
ที่อยู่ปัจจุบัน	:	๓/๒๓ ซอยคู้บอน ๔๔ แขวงบางชัน เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร ๑๐๕๑๐
สถานที่ทำงาน	:	สำนักงานกฎหมายอาณาจักรธรรมนิติ ๔๐/๓๘ ซอยสหกรณ์ ถนนสีหบุรานุกิจ แขวงมีนบุรี กรุงเทพมหานคร ๑๐๕๑๐