วารสารปรัชญาปริทรรศน์
JOURNAL OF PHILOSOPHICAL VISION
ISSN: 1513-6620 (Print) × ISSN: 2773-9643 (Online)
https://so05.tci-thaijo.org/index.php/phiv/index

Research Article DOI: 10.14456/jpv.2024.29

การพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาทในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรสาคร

Development of Leadership according to Theravada Buddhist Philosophy in Local Government Organization, Samut Sakhon Province

องอาจ เขียวงามดี[1*], บุญร่วม คำเมืองแสน[2], & กฤตสุชิน พลเสน[3]

Ongart Kheawngamdee[1*], Boonruam Khammuangsaen[2], & Kitsuchin Ponsen[3]

ARTICLE INFO

Name of Author & Corresponding Author*

1. องอาจ เขียวงามดี*
Ongart Kheawngamdee
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
Graduate School, Mahamakut Buddhist University, Thailand.
Email: ongart2510@gmail.com

2. บุญร่วม คำเมืองแสน
Boonruam Khammuangsaen
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
Graduate School, Mahamakut Buddhist University, Thailand.
Email: Khammuangsaen.brm@gmail.com

3. กฤตสุชิน พลเสน
Kitsuchin Ponsen
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
Graduate School, Mahamakut Buddhist University, Thailand.
Email: Ponsen.kc@gmail.com

คำสำคัญ:
การพัฒนาภาวะผู้นำ; พุทธปรัชญาเถรวาท; องค์กรปกครองท้องถิ่น

Keywords:
Leadership; Theravada Buddhist Philosophy; Local Government Organization

Article history:
Received: 19/05/2023
Revised: 27/05/2024
Accepted: 26/06/2024
Available online: 01/12/2024

How to cite:
Kheawngamdee, O. et al. (2024). Development of Leadership according to Theravada Buddhist Philosophy in Local Government Organization, Samut Sakhon Province. *Journal of Philosophical Vision, 29* (2), 91-101.

ABSTRACT

This research article has the following objectives: 1) to study leadership, 2) to study the principles of Theravada Buddhist philosophy, 3) to analyze leadership development according to Theravada Buddhist philosophy in local administrative organizations in Samut Sakhon Province; and 4) to present a leadership development model based on Theravada Buddhist philosophy in the local government organization, Samut Sakhon Province. There is qualitative research, using in-depth interview. The key informants were divided into 1) a group of 6 monks and 2) a group of 9 lay people, totaling 15 persons in 3 districts, namely 1) Mueang Samut Sakhon District, 2) Amphoe Ban Phaeo, and 3) Krathum Baen District in Samut Sakhon Province. The results were showed that leaders are people who apply their knowledge and abilities to the point of power, influence, or acceptance until they were able to motivate others or lead others to carry out group work tasks or organization to achieve its objectives or goals set by leaders or organizations. Leadership may refer to the process by which the leader exerts influence. or authority in the administration of art both telling and instructing, directing or directing to convince subordinates to do their best in order for the operations of the organization to achieve the common objectives of transferring ideas into practice. In other words, leadership is the process of motivating and interacting with everyone in the organization to understand the circle of the organization so that the organization can carry out activities to achieve its objectives and goals.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำ 2) เพื่อศึกษาหลักพุทธปรัชญาเถรวาท 3) เพื่อวิเคราะห์การพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาท ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร และ 4) เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาท ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก โดยมีกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญคือผู้เชี่ยวชาญ โดยเลือกแบบเจาะจง15 รูป/คน ในเขตพื้นที่ 3 อำเภอ คือ 1) อำเภอเมืองสมุทรสาคร 2) อำเภอบ้านแพ้ว และ3) อำเภอกระทุ่มแบน ในจังหวัดสมุทรสาคร

ผลการวิจัยพบว่า ผู้นำ หมายถึง คนที่ประยุกต์ใช้ความรู้ ความสามารถ จนก่อให้เกิดอำนาจ อิทธิพล หรือเกิดการยอมรับ จนสามารถจูงใจผู้อื่นหรือชักพาผู้อื่น ให้ปฏิบัติภารกิจการงานของกลุ่ม หรือองค์กรให้สำเร็จลุล่วงไปตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่ผู้นำหรือองค์กรตั้งไว้ และภาวะผู้นำนั้น จึงอาจจะหมายถึงกระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพล หรืออำนาจหน้าที่ในการบริหารงานอย่างมีศิลปะ ทั้งการบอกและชี้แนะ สั่งการ หรืออำนวยการเพื่อโน้มน้าวจิตใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติหน้าที่ให้ดีที่สุด เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันในการถ่ายทอดแนวคิดไปสู่การปฏิบัติ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการในการจูงใจและปฏิสัมพันธ์ให้ทุกคนในองค์กรเข้าใจวงการขององค์กรเพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินกิจกรรมได้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้นั่นเอง

1. บทนำ

จากทิศทางตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญและพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เกิดขึ้นมานั้น ได้ทำให้การจัดระบบความสัมพันธ์ระหว่างส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะในส่วนที่ว่าด้วยการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องปรับเปลี่ยนไปในประการสำคัญที่มุ่งหมาย ที่จะให้ท้องถิ่นมีการบริหารจัดการงานท้องถิ่นที่ดี (Good Local Governance) และตลอดทั้ง การจัดบริการสาธารณะให้เป็นไปตามมาตรฐาน ตามที่ประชาชนมุ่งหวัง เพื่อคุ้มครองประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น หรือเพื่อประโยชน์ของประเทศเป็นส่วนรวม อย่างไรก็ตาม เมื่อคำนึงถึงข้อเท็จจริงของการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในประเทศไทยที่ผ่านมานั้นพบว่า ระบบการกำกับดูแลที่เป็นอยู่นั้น ยังไม่ได้รับการพัฒนาให้ได้ทันกับการขยายตัวขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสภาพการณ์ปัจจุบัน รวมทั้งยังไม่สอดคล้องกับทิศทางการปรับบทบาทภารกิจของภาครัฐดังกล่าว

องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดใหญ่ที่สุดของประเทศไทย มีจังหวัดละหนึ่งแห่ง ยกเว้นกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นการปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ องค์การบริหารส่วนจังหวัด มีเขตพื้นที่รับผิดชอบครอบคลุมทั้งจังหวัด จัดตั้งขึ้นเพื่อบริการสาธารณประโยชน์ในเขตจังหวัด ตลอดทั้งช่วยเหลือพัฒนางานของ เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งการประสานแผนพัฒนาท้องถิ่นเพื่อไม่ให้งานซ้ำซ้อน ตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2546 อบจ. มีฐานะเป็นนิติบุคคล โดยมีพื้นที่รับผิดชอบครอบคลุมเขตจังหวัด และเป็นการบริหารราชการส่วน

ท้องถิ่น โครงสร้างองค์การบริหารส่วนจังหวัด ประกอบด้วย สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด และรองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งทั้งสองส่วนมาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชนนั่นเอง

จากรายงานของสำนักวิชาการ (2558) เกี่ยวกับสภาพปัญหาและผลกระทบของการกระจายอำนาจ พบว่า “ก่อให้เกิดความเหลื่อมล้ำ ความไม่เท่าเทียม แม้จะมีการปรับปรุงแก้ไขและปฏิรูปตามกระบวนการกระจายอำนาจก็ยังประสบกับปัญหาอุปสรรคมากมาย ไม่ว่าการที่รัฐไม่สามารถจัดแบ่งสัดส่วนรายได้ให้ท้องถิ่นได้อย่างเต็มที่ การถ่ายโอนภารกิจในการให้บริการสาธารณะเฉพาะบางเรื่องให้แก่ท้องถิ่นเกี่ยวกับงบประมาณเพียงเล็กน้อย ทัศนคติและค่านิยมของข้าราชการส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคที่เชื่อว่า มีสถานะสูงกว่า การไม่สามารถจัดเก็บรายได้เองอย่างเพียงพอในการนำมาพัฒนาท้องถิ่นของตน และการมีแนวคิดที่แตกต่างกันระหว่างความคิดที่ว่า เป็นองค์กรที่มีความอิสระ หรืออยู่ในกำกับดูแลมากน้อยเพียงใดจึงจะมีความเหมาะสม รวมทั้งปัญหาเชิงโครงสร้างที่มีการแบ่งแยกอำนาจหน้าที่ระหว่างการบริหารราชการในส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นหรือท้องถิ่นกับท้องถิ่นด้วยกันเอง ก็ยังคงมีบางส่วนทับซ้อนกัน ก่อให้เกิดช่องว่างของการบริหารและการให้การบริการประชาชน ระบบการบริหารงานมีแนวโน้มเป็นแบบระบบราชการมากขึ้น ทำให้ขาดความคล่องตัวไม่สามารถสนองตอบความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เหล่านี้เป็นเพียงปัญหาอุปสรรคข้อขัดข้องบางส่วนที่เกิดขึ้นกับการปกครองท้องถิ่น

การบริหารองค์กรใด ๆ ก็ตาม หากการมีผู้นำที่ดี จึงถือเป็นผู้ที่มีความสำคัญยิ่งในการที่จะนำพาหมู่คณะหรือองค์กรไปสู่จุดหมายที่ดีงาม คือความสำเร็จลุล่วงตรงตามเป้าหมายที่ได้วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถนำความสุข ความเจริญรุ่งเรือง และสันติสุขมาสู่คนทั้งหลาย ผู้อยู่ภายใต้การปกครองได้อย่างดีขึ้นนั่นเอง หากสังคมหรือองค์กรใดมีผู้นำ ที่มีความสามารถและมีประสิทธิภาพ สังคมหรือองค์กรนั้น ๆ ย่อมสามารถฟันฝ่าวิกฤตหรืออุปสรรคต่าง ๆ และดำเนินไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ ในทางตรงกันข้ามถ้าสังคมมีผู้นำที่ไม่มีความสามารถหรือมีประสิทธิภาพ ก็อาจจะส่งผลให้สังคมหรือองค์กรนั้น ๆ เกิดความวุ่นวาย เกิดการแย่งชิง หรือนำความหายนะมาสู่องค์กรได้ ดังนั้น จึงเกิดผู้นำที่สำคัญ ๆ หลายท่าน ทั้งผู้นำในด้านการพัฒนาประเทศ เช่น พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ผู้นำด้านการพัฒนาเทคโนลียีสารสนเทศน์ ที่เป็นผู้นำในการพัฒนาด้านคอมพิวเตอร์ ผู้นำทางศาสนา เช่น พระพุทธเจ้า ศาสดาของพระพุทธศาสนา

ดังนั้นผู้วิจัย จึงสนใจศึกษาในเรื่องการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาทในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรสาคร จากความเป็นมาดังกล่าว เพราะผู้วิจัยเห็นว่า แนวความคิดการพัฒนาของภาวะผู้นำตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาท จะสามารถขับเคลื่อนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาครภายใต้บทบัญญัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 หมวด 14 ในการปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปในทิศทางอันพึงประสงค์ ตามพุทธปณิธานที่เป็นหลักการใหญ่ได้ต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำ

2.2 เพื่อศึกษาหลักพุทธปรัชญาเถรวาทเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำ

2.3 เพื่อวิเคราะห์การพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาทในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรสาคร

2.4 เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาท ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรสาคร

3. ขอบเขตของการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้วิธีการศึกษาวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research) และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

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

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

3.2 ขอบเขตด้านผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

พระสังฆาธิการที่อาศัยอยู่ในเขตจังหวัดสมุทรสาคร และผู้มีส่วนได้เสีย ได้แก่ นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร นายกเทศบาล นายกองค์การบริหารส่วนตำบล และผู้เชี่ยวชาญด้านพุทธศาสนาและปรัชญา จำนวน 15 รูป/คน โดยเลือกแบบเจาะจง

3.3 ขอบเขตด้านสถานที่

พื้นที่การลงภาคสนามในการวิจัย ได้แก่ พื้นที่รับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร

4. วิธีการดำเนินการวิจัย

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

4.1 การศึกษาเอกสาร เป็นการศึกษาวิเคราะห์และสังเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี ผลการวิจัย ที่เกี่ยวข้องในเรื่องดังต่อไปนี้

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

2) รวบรวมและศึกษา เอกสาร ตำรา รัฐธรรมนูญ พระราชบัญญัติการปกครอง ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน โดยการศึกษาเป็นยุค ๆ เพื่อให้เห็นการเปลี่ยนแปลงของระบบการบริหารองค์กร รวมทั้งหลักธรรมที่เอื้อประโยชน์ต่อการบริหารจัดการองค์กรในปัจจุบัน

3) นำข้อมูลที่ได้มาจัดประเภท วิเคราะห์ อธิบายความ พร้อมกับการตีความ แล้วนำมาสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย

4) ขอคำแนะนำ ปรึกษา ความเห็นจากคณะกรรมการควบคุมดุษฎีนิพนธ์

4.2 การสัมภาษณ์ ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิ 15 รูป/คน โดยแบ่งกลุ่มที่ทำการสัมภาษณ์ออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่พระสังฆาธิการในจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 5 รูป และกลุ่มคฤหัสถ์ ได้แก่ นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร นายกเทศบาล นายกองค์การบริหารส่วนตำบล และผู้เชี่ยวชาญด้านพุทธศาสนาและปรัชญา และผู้เชี่ยวชาญทางด้านพุทธศาสนาและปรัชญา รวม 10 คน

ในการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้มีหนังสือขออนุญาตสัมภาษณ์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เพื่อติดต่อขออนุญาตสัมภาษณ์และไปสัมภาษณ์ตามวันและเวลาที่ท่านผู้ทรงคุณวุฒิสะดวก โดยขออนุญาตบันทึกเทปการให้สัมภาษณ์ หลังจากนั้นผู้วิจัยนำบทสัมภาษณ์มาถอดเทป และวิเคราะห์ข้อมูล

4.3 การนำเสนอรูปแบบ การพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาท ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร วิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลจากปฐมภูมิ ทุติยภูมิ และเอกสาร ตำรา พร้อมด้วยบทสัมภาษณ์

5. ผลการวิจัย

5.1 ภาวะผู้นำ โดยผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีบารมีและมีบทบาท รวมทั้งมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น สามารถชักจูงสั่งการ หรือชี้นำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ เป็นผู้มีความสามารถจนได้รับความยกย่องยอมรับให้เป็นผู้นำ ในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ซึ่งรับบทบาทเป็นผู้บริหารประสานประโยชน์ในกลุ่ม มีอิทธิพลและอำนาจ สามารถบังคับบัญชาบุคคลในกลุ่มให้ปฏิบัติงาน จนบรรลุผลตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ได้ โดยผู้นำนั้น คือบุคคลที่ได้รับการยกย่องให้เป็นหัวหน้า อาจเป็นบุคคลที่ได้รับมอบหมายโดยการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งให้นำกลุ่มมีอิทธิพลต่อสมาชิกและกิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่มมีบทบาทสำคัญ

ในการนำกลุ่มให้สามารถดำเนินงานจนบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล และในการเป็นผู้นำได้นั้นจะต้องมีภาวะผู้นำ ในส่วนภาวะผู้นำ หมายถึง ศิลปะวิธีที่ผู้นำได้ประยุกต์ใช้ความรู้ความสามารถ จนก่อให้เกิดอำนาจ อิทธิพล หรือเกิดการยอมรับ จนสามารถจูงใจผู้อื่นหรือชักนำพาผู้อื่น ให้ปฏิบัติภารกิจการงานของกลุ่ม หรือองค์กรให้สำเร็จลุล่วงไปตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่ผู้นำหรือองค์กรตั้งไว้ และภาวะผู้นำนั้น จึงอาจจะหมายถึงกระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพล หรืออำนาจหน้าที่ในการบริหารงานอย่างมีศิลปะ ทั้งการบอกและชี้แนะ สั่งการ หรืออำนวยการ เพื่อโน้มน้าวจิตใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติหน้าที่ให้ดีที่สุด เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันในการถ่ายทอดแนวคิดไปสู่การปฏิบัติ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการในการจูงใจและปฏิสัมพันธ์ให้ทุกคนในองค์กรเข้าใจวงการขององค์กรเพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินกิจกรรมได้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้นั่นเอง

5.2 หลักพุทธปรัชญาเถรวาท คือ หลักธรรมในการพัฒนาผู้นำและภาวะผู้นำตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาทนั้น หลักธรรมของผู้นำและภาวะผู้นำ ถือเป็นแนวทางหนึ่งที่สามารถนำมาแก้ปัญหาจริยาธรรมของผู้นำและภาวะผู้นำเนื่องจากเป็นหลักที่ทำให้เกิดการพัฒนาที่ดี แก่ผู้นำผู้ปกครองและผู้บริหารบ้านเมืองระดับต่าง ๆ ซึ่งผู้นำและภาวะผู้นำที่จะประสบความสำเร็จได้นั้น ต้องมีหลักธรรมในการเป็นผู้นำและภาวะผู้นำ และคุณสมบัติของผู้นำและภาวะผู้นำที่ดี นั้นหมายถึงความเป็นผู้มีศักยภาพในตัวเอง ทั้งทางร่างกาย จิตใจ ความรู้ และความสามารถ พร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างชาญฉลาด และประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ตามที่ได้วางเป้าหมายเอาไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล หลักสัปปุริสธรรม 7 (พระไตรปิฎกภาษาไทย เล่ม 11, 2539: 333) ในพุทธปรัชญาเถรวาท เป็นหลักธรรมสร้างเสริมผู้นำและภาวะผู้นำ ให้เป็นผู้นำและมีภาวะผู้นำที่มีคุณธรรมจริยธรรมในการบริหารจัดการทั้งสิ้น ผู้นำและภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรมได้อาศัย “ธรรม” เป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารจัดการกิจการงานทุกอย่างให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เพื่อประโยชน์สุขแห่งหมู่คณะ องค์กร สังคมอย่างมั่นคง และยั่งยืนตลอดไป

5.3 วิเคราะห์การพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาท ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร นักพัฒนาชุมชนได้ให้ความหมายของการพัฒนา คือเป็นวิธีการเปลี่ยนแปลงมนุษย์และสังคมมนุษย์ให้ดีขึ้น แต่นักพัฒนาชุมชนมุ่งเน้นที่มนุษย์ในชุมชนต้องร่วมกันดำเนินงานและได้รับผลจากการพัฒนาร่วมกันนั่นเองการพัฒนา ในทางพุทธปรัชญาเถรวาท หมายถึงการพัฒนาคนให้มีความสุข มีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม การพัฒนาในความหมายนี้มีลักษณะเดียวกันกับการพัฒนาในความหมายทางด้านการวางแผน คือเป็นเรื่องของมนุษย์เท่านั้น แตกต่างกันเพียงการวางแผนให้ความสำคัญที่วิธีการดำเนินงาน ส่วนพุทธปรัชญาเถรวาทมุ่งเน้นผลที่เกิดขึ้น คือความสุขของมนุษย์เท่านั้น และการพัฒนา มีความหมายที่คล้ายคลึงกันและแตกต่างการออกไปบ้าง ซึ่งถ้าหากพิจารณาจากความหมายเหล่านี้ อาจสรุปว่าการพัฒนา หมายถึงกระบวนการเปลี่ยนแปลงของสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ดีขึ้น ทั้งทางด้านคุณภาพ ปริมาณ และสิ่งแวดล้อม ด้วยการวางแผนโครงการและดำเนินงานโดยมนุษย์เพื่อประโยชน์แก่ตัวของมนุษย์เอง การพัฒนาองค์กรเป็นกระบวนการในการเพิ่มพูนสมรรถนะภายในองค์กร โดยมีการวางแผนล่วงหน้าอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดเปลี่ยนแปลงอย่างมีระเบียบแบบแผนไปสู่เป้าหมาย ที่กำหนดไว้ ซึ่งเอื้อประโยชน์ต่อการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้สภาพเศรษฐกิจสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร (อปท. สมุทรสาคร) มีความต้องการที่จะผลักดันการพัฒนาองค์กรของตนเอง ให้มีกระบวนการในการเพิ่มพูนสมรรถนะภายในองค์กร โดยมีการวางแผนล่วงหน้าอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดเปลี่ยนแปลงอย่างมีระเบียบแบบแผนไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งเอื้อประโยชน์ต่อการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้สภาพเศรษฐกิจสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง และอปท. สมุทรสาคร มองว่าแนวคิดของการพัฒนาองค์กรเกิดจากการเปลี่ยนแปลงทาง เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การแข่งขัน ความก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ระบบการติดต่อสื่อสารที่ทันสมัย การตอบสนองความต้องการของบุคคล การใช้ทรัพยากรอย่างฟุ่มเฟือยและเกิดความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงาน ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยบุคลากรที่มีศักยภาพ มีการวางแผนล่วงหน้าและกำหนดเป้าหมายความสำเร็จร่วมกันเพื่อให้องค์กรสามารถดำรงอยู่ได้อย่างเหมาะสม และดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยอปท. สมุทรสาคร มีวัตถุประสงค์ของการพัฒนาองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร ส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับมีการวางแผนและปฏิบัติงานโดยยึดเป้าหมายเป็นหลัก มีทัศนคติที่ดีร่วมมือร่วมใจในการทำงาน สร้างความเชื่อมั่นให้แก่บุคลากร ตลอดจนการแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้งระหว่างบุคคลภายในองค์กร รวมถึง อปท. สมุทรสาคร ได้มองว่ากระบวนการพัฒนาองค์กรต้องให้ความสำคัญต่อการกำหนดความต้องการจำเป็นในการปรับปรุงองค์กร การวินิจฉัยองค์กรโดยการรวบรวมข้อมูล ปัญหา และสถานการณ์ในปัจจุบันการออกแบบวิธีการพัฒนาองค์กร และการประเมินผลเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และประการสุดท้ายที่ อปท. สมุทรสาคร ได้เน้นย้ำถึงกลยุทธ์ในการพัฒนาองค์กร เป็นแนวทางการดำเนินงานเพื่อให้องค์กรได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและรวดเร็วมากขึ้น โดยต้องอาศัยการระดมพลังสมองของบุคลากร การสื่อสารภายในกลุ่ม การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ มีโยบายในการดำเนินงานที่ชัดเจน การปรับโครงสร้างองค์กรรวมทั้งการปรับรื้อระบบการทำงานใหม่ ซึ่งส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งองค์กรนั่นเอง

5.4 การนำเสนอรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาท ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร การนำเสนอรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาท ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร นั้นพบว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร เน้นไปแนวทางของผู้ที่ยึดถือหลักการ (Hawkins & Coney, 2001: 124-125) เป็นพวกอนุรักษ์นิยม ยึดถือตามธรรมเนียมซึ่งเคยปฏิบัติกันมา เช่น การปฏิบัติต่อครอบครัว การปฏิบัติต่อชุมชน การเป็นคนดีของประเทศ ผู้ที่ยึดถือจะแสดงลักษณะด้านศีลธรรมตามกฎเกณฑ์ สิ่งที่เคยปฏิบัติเกี่ยวข้องกับองค์กรต่าง ๆ ครอบครัว สังคม ศาสนา ที่เข้าไปเกี่ยวข้องอยู่ กลุ่มนี้ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มอนุรักษ์นิยมชอบใช้ของจากพื้นถิ่นของตน การศึกษาและรายได้ปานกลาง แต่เพียงพอที่จะตอบสนองความต้องการของตนเอง ซึ่งตามแนวหลักพุทธธรรมในทางปรัชญาเถรวาทนั้น มีความสอดคล้องกับหลักสัปปุริสธรรม 7 ทำให้ได้มาซึ่งองค์ความรู้ในการนำเสนอรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาท ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร “HICM” Model ดังนี้

1) Honestly = ความซื่อสัตย์ เกิดจากการค้นคว้าข้อมูล วิเคราะห์สังเคราะห์ข้อมูลตามที่ได้ศึกษาค้นคว้าตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาท โดยมุ่งเน้นไปที่หลักสัปปริสธรรม 7 ประการ คือ 1) ธัมมัญญุตา คือ การรู้จักเหตุ 2) อัตถัญญุตา คือ การรู้จักผล 3) อัตตัญญุตา คือ การรู้จักตน 4) มัตตัญญุตา คือ การรู้จักประมาณ 5)

กาลัญญุตา คือ การรู้จักกาล 6) ปริสัญญุตา คือ การรู้จักชุมชน และ7) ปุคคลัญญุตา คือ การรู้จักบุคคล ทั้ง 7 ประการนี้ เป็นหลักธรรมที่พัฒนาความเป็นผู้นำที่ได้รู้หลักสำคัญที่สุดในการบริการปกครอง ทราบทุกองค์ประกอบในองค์กร ตามแนวหลักสัปปุริสธรรม เป็นเหตุให้ผู้นำได้รับรู้ปัญหาด้านต่าง ๆ ในองค์กรทั้ง 5 ด้าน เข้าใจถึงปัญหาเหล่านั้นดี และรู้ว่าสิ่งแรกที่ต้องแสดงให้เห็นในองค์กร คือ การมีความซื่อสัตย์ สุจริต มีพฤติกรรมที่เหมาะสม มีความจริงใจในการทำงาน ดำรงตนอยู่ในคุณธรรมจริยธรรม เป็นแบบอย่างที่น่าเคารพ สร้างความเชื่อถือตัวผู้นำให้เกิดขึ้น

2) Intelligence ความฉลาดรอบรู้ เกิดจากการค้นคว้าข้อมูล วิเคราะห์สังเคราะห์ข้อมูลตามที่ได้ศึกษาค้นคว้าตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาท โดยมุ่งเน้นไปที่หลักสัปปุริสธรรม 7 ประการ เป็นหลักธรรมที่พัฒนาความเป็นผู้นำให้เกิดมีปัญญาในการบริหารงานในองค์กร ทั้ง 5 ด้าน ถือได้ว่า การรอบรู้ตามแนวหลักสัปปุริสธรรมสร้างความน่าเชื่อถือในงานด้านต่าง ๆ ได้ ผู้นำที่มีความฉลาดทั้งทางโลก ทั้งทางธรรม มีความฉลาดรอบรู้ มีวิสัยทัศน์รอบด้าน ในการบริหารจัดการความรู้ที่มี มีเหตุผล รู้ปัญหา รู้วิธีรับมือ หรือแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น สามารถบริการคน บริหารงาน บริหารองค์กรให้เป็นไปตามแนวนโยบายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3) Commitment ความมุ่งมั่น เกิดจากการค้นคว้าข้อมูล วิเคราะห์สังเคราะห์ข้อมูลตามที่ได้ศึกษาค้นคว้าตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาท โดยมุ่งเน้นไปที่หลักสัปปุริสธรรม 7 ประการ เป็นหลักธรรมที่พัฒนาความเป็นผู้นำให้เกิดมีความมุ่งมั่นในการทำงาน เพราะได้รู้เหตุและผลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานทั้ง 5 ด้าน มุ่งมั่นที่ป้องกันปัญหาอุปสรรคที่ยังไม่เกิดขึ้น จัดการแก้ไขอุปสรรคที่เกิดขึ้นแล้ว มุ่งมั่นพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามรถ นำสู่พัฒนาองค์กร บุคลากรที่อยู่ในองค์กรให้ไปในทิศทางที่ดี สิ่งเหล่านี้ช่วยสนับสนุนให้ผู้อยู่ในองค์กร เกิดความมุ่งมั่นตามไปด้วย

4) Motivation ความมีแรงจูงใจ เกิดจากการค้นคว้าข้อมูล วิเคราะห์สังเคราะห์ข้อมูลตามที่ได้ศึกษาค้นคว้าตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาท โดยมุ่งเน้นไปที่หลักสัปปุริสธรรม 7 ประการ เป็นหลักธรรมที่พัฒนาความเป็นผู้นำให้เกิดความมีแรงจูงใจในการทำงาน การสร้างแรงจูงใจเป็นเรื่องสำคัญที่ส่งต่อให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีแรงจูงใจ มีกำลังใจ สร้างความกระตือรือร้นในการขับเคลื่อนการบริหารงานทั้ง 5 ด้านให้สำเร็จตามแผนที่กำหนด

6. สรุป

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร มีความสอดคล้องกับหลักสัปปุริสธรรม 7 ที่มุ่งเน้นหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยองค์ความรู้ในการนำเสนอรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาท ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร นั้นพบว่า เน้นไปแนวทางของผู้ที่ยึดถือหลักการ (Believer) เป็นพวกอนุรักษ์นิยม ยึดถือตามธรรมเนียมซึ่งเคยปฏิบัติกันมา เช่น การปฏิบัติต่อครอบครัว การปฏิบัติต่อชุมชน การเป็นคนดีของประเทศ ผู้ที่ยึดถือจะแสดงลักษณะด้านศีลธรรมตามกฎเกณฑ์ สิ่งที่เคยปฏิบัติเกี่ยวข้องกับองค์กรต่าง ๆ ครอบครัว สังคม ศาสนา ที่เข้าไปเกี่ยวข้องอยู่ กลุ่มนี้ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มอนุรักษ์นิยมชอบใช้ของจากพื้นถิ่นของตน การศึกษาและรายได้ปานกลาง แต่เพียงพอที่จะตอบสนองความต้องการของตนเอง ซึ่งตามแนวหลักพุทธธรรมในทางปรัชญาเถรวาทนั้น มีความสอดคล้องกับ

หลักสัปปุริสธรรม 7 ที่มุ่งเน้นหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง การพัฒนาศักยภาพของภาวะความเป็นผู้นำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร ที่ควรจะต้องมีคือทุก ๆ ด้าน คือ 1) Honestly ความซื่อสัตย์ 2) Intelligence ความฉลาดรอบรู้ 3) Commitment ความมุ่งมั่น และ4) Motivation ความมีแรงจูงใจ

1) Honestly = ความซื่อสัตย์ เกิดจากการค้นคว้าข้อมูล วิเคราะห์สังเคราะห์ข้อมูลตามที่ได้ศึกษาค้นคว้าตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาท โดยมุ่งเน้นไปที่หลักสัปปริสธรรม 7 ประการ คือ 1) ธัมมัญญุตา คือ การรู้จักเหตุ 2) อัตถัญญุตา คือ การรู้จักผล 3) อัตตัญญุตา คือ การรู้จักตน 4) มัตตัญญุตา คือ การรู้จักประมาณ 5) กาลัญญุตา คือ การรู้จักกาล 6) ปริสัญญุตา คือ การรู้จักชุมชน และ7) ปุคคลัญญุตา คือ การรู้จักบุคคล ทั้ง 7 ประการนี้ เป็นหลักธรรมที่พัฒนาความเป็นผู้นำที่ได้รู้หลักสำคัญที่สุดในการบริการปกครอง ทราบทุกองค์ประกอบในองค์กร ตามแนวหลักสัปปุริสธรรม เป็นเหตุให้ผู้นำได้รับรู้ปัญหาด้านต่าง ๆ ในองค์กรทั้ง 5 ด้าน เข้าใจถึงปัญหาเหล่านั้นดี และรู้ว่าสิ่งแรกที่ต้องแสดงให้เห็นในองค์กร คือการมีความซื่อสัตย์ สุจริต มีพฤติกรรมที่เหมาะสม มีความจริงใจในการทำงาน ดำรงตนอยู่ในคุณธรรมจริยธรรม เป็นแบบอย่างที่น่าเคารพ สร้างความเชื่อถือตัวผู้นำให้เกิดขึ้น

2) Intelligence ความฉลาดรอบรู้ เกิดจากการค้นคว้าข้อมูล วิเคราะห์สังเคราะห์ข้อมูลตามที่ได้ศึกษาค้นคว้าตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาท โดยมุ่งเน้นไปที่หลักสัปปุริสธรรม 7 ประการ เป็นหลักธรรมที่พัฒนาความเป็นผู้นำให้เกิดมีปัญญาในการบริหารงานในองค์กร ทั้ง 5 ด้าน ถือได้ว่า การรอบรู้ตามแนวหลักสัปปุริสธรรม สร้างความน่าเชื่อถือในงานด้านต่าง ๆ ได้ ผู้นำที่มีความฉลาดทั้งทางโลก ทั้งทางธรรม มีความฉลาดรอบรู้ มีวิสัยทัศน์รอบด้าน ในการบริหารจัดการความรู้ที่มี มีเหตุผล รู้ปัญหา รู้วิธีรับมือ หรือแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น สามารถบริการคน บริหารงาน บริหารองค์กรให้เป็นไปตามแนวนโยบายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3) Commitment ความมุ่งมั่น เกิดจากการค้นคว้าข้อมูล วิเคราะห์สังเคราะห์ข้อมูลตามที่ได้ศึกษาค้นคว้าตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาท โดยมุ่งเน้นไปที่หลักสัปปุริสธรรม 7 ประการ เป็นหลักธรรมที่พัฒนาความเป็นผู้นำให้เกิดมีความมุ่งมั่นในการทำงาน เพราะได้รู้เหตุและผลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานทั้ง 5 ด้าน มุ่งมั่นที่ป้องกันปัญหาอุปสรรคที่ยังไม่เกิดขึ้น จัดการแก้ไขอุปสรรคที่เกิดขึ้นแล้ว มุ่งมั่นพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามรถ นำสู่พัฒนาองค์กร บุคลากรที่อยู่ในองค์กรให้ไปในทิศทางที่ดี สิ่งเหล่านี้ช่วยสนับสนุนให้ผู้อยู่ในองค์กร เกิดความมุ่งมั่นตามไปด้วย

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

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) ควรมีกระบวนการส่งเสริมการสร้างภาวะผู้นำ ในการสร้างการมีส่วนร่วมด้วยการสร้างช่องทางการสื่อสารที่ดีในทุกภาคส่วน เพื่อที่จะขับเคลื่อนความเป็นระบบและความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน คือองค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร และภาครัฐ เป็นผู้กำหนดนโยบายที่ชัดเจน ภาคประชาสังคม และภาคท้องถิ่นเป็นผู้ปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม โดยมีหลักพุทธธรรมตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาทเป็นแก่นแกน ทั้งกระบวนการกำหนดนโยบายและภาคปฏิบัติการอย่างต่อเนื่อง

2) ควรมีการวางแผนการพัฒนาบุคลากรทุกส่วนงาน ในการส่งเสริมภาวะผู้นำ ในการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง เพื่อการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และพัฒนาท้องถิ่นให้เกิดธรรมาภิบาลอย่างเข้มแข็งและยั่งยืนในทุก ๆ ด้านอย่างต่อเนื่อง

7.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1) การพัฒนาแบบจำลองภาวะผู้นำ เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภิวัฒน์ ที่มุ่งไปสู่ความเป็นประชาคมอาเซียนและเชิงพุทธปรัชญาของชุมชนอย่างแท้จริง

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

3) ควรทำการวิจัยในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีระบบการบริหารจัดการในลักษณะเดียวกัน โดยนำเอาผลการวิจัยนี้เป็นข้อมูลและแนวทางในการวิจัยในเชิงลุ่มลึกยิ่งขึ้นทั้งในเชิงปริมาณเชิงคุณภาพ และเชิงบูรณาการผสมผสานต่อไป

8. เอกสารอ้างอิง

บุญช่วย ศรีเปรม. (2553). *การดำเนินชีวิตที่ดีของเยาวชนไทยตามหลักสัปปุริสธรรม: ศึกษาเฉพาะกรณีนักเรียนช่วงชั้นที่ 4 โรงเรียนศึกษานารีวิทยา เขตบางบอน กรุงเทพมหานคร.* ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

พระมหาอาคม ไกรอ่อน. (2553). *การพัฒนาแผนและสื่อประกอบการเรียนรู้ วิชาธรรมวินัย เรื่องสัปปุริสธรรม 7 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2.* วิทยานิพนธ์ปริญญาศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

พระสามารถ อานนฺโท (เนตรแสง). (2552). *ภาวะผู้นำตามหลักสัปปุริสธรรม.* วิทยานิพนธ์ปริญญาศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.* กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

สมโพชน์ กวักหิรัญ. (2554). บูรณาการการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วยหลักสัปปุริสธรรม. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

สำนักวิชาการ. (2558). *คู่มือการจัดทำเอกสารวิชาการ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2558).* กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา.

อนุวัช แก้วสว่าง. (2557). *การพัฒนารูปแบบการจัดสรรงบประมาณเพื่อการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในระบบโรงเรียนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาเทศบาลตำบล.* กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.

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

Hawkins, L. D. and Coney, K. A. (2001). *Consumer Behavior: Building Marketing Strategy*. (8th ed). McGraw-Hill: Companies.

Holloway, W. V. (1959). *State and Local Government in the United States.* New York: McGraw-Hill.

Robson, W. A. (1953). *Local Government,* in Encyclopedia of Social Science. New York: The Macmillan.