

บทที่ ๒

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ผู้วิจัยได้กำหนดการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๒.๑ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ
 - ๒.๑.๑ ความหมายของผู้นำและภาวะผู้นำ
 - ๒.๑.๒ ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
 - ๒.๑.๓ คุณลักษณะและคุณสมบัติของผู้นำ
 - ๒.๑.๔ คุณสมบัติของผู้นำและภาวะผู้นำตามหลักพระพุทธศาสนา
- ๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับพรหมวิหาร
- ๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร
 - ๒.๓.๑ ความหมายเกี่ยวกับการบริหาร
 - ๒.๓.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร
 - ๒.๓.๓ ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร
- ๒.๔ แนวคิดเกี่ยวกับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๒.๕ แนวคิดเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล
 - ๒.๕.๑ ความเป็นมาขององค์การบริหารส่วนตำบล
 - ๒.๕.๒ การจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล
 - ๒.๕.๓ การจัดระเบียบองค์การบริหารส่วนตำบล
 - ๒.๕.๔ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล
 - ๒.๕.๕ การทำการร่วมกับหน่วยงานอื่น
 - ๒.๕.๖ รายได้และรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล
 - ๒.๕.๗ การกำกับดูแลองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๒.๖ ข้อมูลเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม
- ๒.๗ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - ๒.๗.๑ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ
 - ๒.๗.๒ งานวิจัยเกี่ยวกับหลักพรหมวิหาร
 - ๒.๗.๓ งานวิจัยเกี่ยวกับการบริหาร
 - ๒.๗.๔ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๒.๘ กรอบแนวคิดในการวิจัย

๒.๑ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ

ปัจจัยที่สำคัญในการบริหารงานต่างๆ ให้บรรลุถึงจุดเป้าหมายที่ตั้งไว้นั้นก็คือภาวะผู้นำ ถ้าผู้นำมีความสามารถในการเป็นผู้นำ เช่น มีความรู้ มีคุณธรรม มีความสามารถรอบด้านหรือมีภาวะผู้นำที่เหมาะสมแล้ว ย่อมทำให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้ที่ทำหน้าที่ผู้นำนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งจะต้องศึกษา ทักษะต่างๆ ในการเป็นผู้นำ การที่จะเป็นผู้นำที่ดีได้นั้น ไม่ใช่เรื่องง่ายและไม่ใช่ว่าเรื่องยาก หากผู้นำ มีคุณธรรม มีความสามารถ มีทักษะ และประสบการณ์ ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำมากล่าวไว้ เพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยตามแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการทั้งหลาย ดังต่อไปนี้

๒.๑.๑ ความหมายของผู้นำและภาวะผู้นำ

คำว่า ผู้นำ (Leader) และภาวะผู้นำ (Leadership) มีความหมายที่แตกต่างกัน และมีประวัติที่ยาวนานมาก คำว่า “ผู้นำ” ปรากฏอยู่ในพจนานุกรมภาษาอังกฤษของออกซ์ฟอร์ด (Oxford English Dictionary) ในราวปี ค.ศ. ๑๓๐๐ (พ.ศ. ๑๘๔๓) หรือเจ็ดร้อยปีที่แล้ว ส่วนคำว่า “ภาวะผู้นำ” นั้น ปรากฏขึ้นมาภายหลัง ประมาณปี ค.ศ. ๑๘๐๐ (พ.ศ. ๒๓๔๓) คือ ประมาณสองร้อยปีมาแล้วหรือแม้จนกระทั่งปัจจุบัน ความหมายของผู้นำและภาวะผู้นำยังเป็นปริศนาสำหรับนักวิชาการและบุคคลทั่วไป^๑

ดังนั้น คำว่า “ผู้นำ” กับ “ภาวะผู้นำ” นั้น เป็นการมองคนละด้าน คำว่า ผู้นำ มองเน้นที่ตัวบุคคล ภาวะผู้นำ มองเน้นที่คุณลักษณะในตัวบุคคล ส่วนนักวิชาการทั้งหลายได้ให้ความหมายไว้แตกต่างกันมากมายแต่ผู้วิจัยขอนำเสนอพอเป็นสังเขป ดังนี้

พุทธทาสภิกขุ ได้กล่าวว่า ผู้นำคือ คำว่า ประมุข มาจากคำว่า ปะ แปลว่า ทั้งหมดทั้งสิ้น และมุขะ แปลว่า หน้า รวมเป็น ปมุขะ มีความหมายว่า หน่วยออกหน้าทั้งหมดทั้งสิ้นคือลักษณะแห่งผู้นำนั่นเองเป็นการนำอย่างสัตบุรุษอย่างผู้มีคุณธรรมเป็นผู้นำ ซึ่งเป็นความหมายกับผู้นำแห่งพระราชระบอบประชาธิปไตยมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข แต่ถึงกระนั้นก็ไม่สูญเสีย การเป็นผู้นำเพราะมีการนำได้หลายทางแม้จะไม่มีอำนาจทางการเมืองโดยสมบูรณ์ แต่ก็เมื่อมีโอกาสที่จะนำในทางเศรษฐกิจ การพัฒนา วัฒนธรรม การศึกษา ซึ่งดีไปกว่าการเมือง เรียกว่า ผู้นำทางวิญญาณ คือ การทำให้เกิดความถูกต้องในทางจิตใจ ในการดำเนินชีวิต^๒

^๑สงวน นิตยารัมภ์พงศ์, ภาวะผู้นำ เพื่อการบริหารคุณภาพสู่ความเป็นเลิศ, พิมพ์ครั้งที่ ๖, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มติชน, ๒๕๔๔), หน้า ๕.

^๒อมร รักษาสัตย์, “สองนักวิชาการฟันธงชี้รัฐบาลชวน ๔”, เนชั่นสุดสัปดาห์, ปีที่ ๓, (สิงหาคม ๒๕๓๗), หน้า ๑๒-๑๓.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) ได้ให้ความหมายว่า ผู้นำ คือ บุคคล ที่จะมาประสาน ช่วยให้คนทั้งหลายรวมกันโดยที่ว่าจะเป็นการอยู่รวมกันก็ตาม หรือทำการร่วมกันก็ตาม ให้พากันไปด้วยดีที่สุดหมายความว่าดีงาม^๓

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) ได้ให้ความหมายของผู้นำว่า คือ บุคคลที่จะมาประสานช่วยให้คนทั้งหลายรวมกันโดยที่ว่าจะเป็นการอยู่รวมกันก็ตาม หรือทำการร่วมกันก็ตาม ให้พากันไปด้วยดีที่สุดหมายความว่าดีงาม ภาวะผู้นำ ก็คือคุณสมบัติ เช่น สติปัญญา ความดีงาม ความรู้ความสามารถของบุคคล ที่ชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกัน และพากันสู่จุดหมายที่ดีงาม คุณสมบัติของผู้นำมีหลายอย่างหลายด้าน แยกไปตามสิ่งที่ผู้นำจะต้องเกี่ยวข้อง คือ ผู้นำจะต้องมีความสามารถในการที่จะไปเกี่ยวข้องหรือปฏิบัติต่อสิ่งเหล่านั้นทุกอย่างให้ถูกต้องและได้ผลดี^๔

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำ คือ ผู้ที่ทำให้คนอื่นต้องการทำงานตามที่คุณำต้องการ ดังนั้นผู้บริหารเชิงพุทธต้องมีภาวะผู้นำ คือมีความสามารถในการจูงใจให้คนเกิดความต้องการอยากปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บริหารบุคคลที่จะเป็นผู้บริหารต้องมีคุณสมบัติสำคัญ ๒ ประการคือ อัตตหิตสมบัติ หมายถึงความเพียบพร้อมด้วยคุณสมบัติส่วนตัวที่เหมาะสมกับการเป็นผู้นำ และปรหิตปฏิบัติ หมายถึงความมีน้ำใจในการปฏิบัติงานเพื่อส่วนรวมและองค์กรของตน^๕

พระราชาญาณวิสิฐ (เสริมชัย ชยมงคฺโล) ได้กล่าวไว้ว่า ความเป็นผู้นำคือนายสารีที่ที่ดีคือผู้ที่สามารถขั้บรรเทาภัยมาให้สามารถบรรเทาทุกข์ของได้มาก ไปถึงจุดหมายปลายทางได้รวดเร็วและปลอดภัย เพราะมีคุณสมบัติของนายสารีที่ดีที่สามารถ หรือนางวงดนตรีที่ดี คือสามารถควบคุมวงดนตรี ซึ่งมีผู้เล่นดนตรีหลายชิ้นหลายคนเป็นวงใหญ่ให้บรรเลงเพลงได้ไพเราะเพราะพริ้ง สะกดใจผู้ฟังให้เคลิบเคลิ้มเป็นสุขใจ หรือให้บรรเลงเพลงได้เร้าใจถูกใจผู้ฟังให้สนุกสนาน เพราะเป็นนางวงดนตรีที่มีความสามารถ กล่าวคือมีสภาวะความเป็นผู้นำสูง ฉลาด หัวหน้าฝ่ายบริหารตลอดถึงหัวหน้างานทุกระดับขององค์กร ที่จะสามารถปกครองบังคับบัญชาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา และสามารถบริหารกิจการกิจกรรม และหรือโครงการต่าง ๆ ขององค์กรให้บรรลุผลดีมีประสิทธิภาพสูง ก็จะต้องเป็นผู้มีลักษณะความเป็นผู้นำที่ดี คือ มีประมุขศิลป์สูง^๖

^๓อมร รักษาสัตย์, “สองนักวิชาการฟันธงชี้รัฐบาลชวน ๔”, เนชั่นสุดสัปดาห์, อ้างแล้ว, หน้า ๗๔.

^๔พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), ภาวะผู้นำ : ความสำคัญต่อการพัฒนาคน พัฒนาประเทศ, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา, ๒๕๔๖), หน้า ๓-๔.

^๕พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), พุทธวิธีบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ๑๕-๑๖.

^๖พระราชาญาณวิสิฐ (เสริมชัย ชยมงคฺโล), หลักธรรมบาลีและประมุขศิลป์, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มงคลชัยพริ้นติ้ง, ๒๕๔๘), หน้า ๑๒๒.

พระเทพโสภณ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) ได้ให้ความหมายว่า ผู้นำ คือผู้ชักพาให้คนอื่นเคลื่อนไหวหรือกระทำการทิศทางที่ผู้นำกำหนดเป้าหมายไว้ หลายคนมีบทบาทเป็นผู้นำกันอยู่แล้ว เช่นเป็นผู้นำองค์กร ผู้นำสมาคม ผู้นำวัดและแม้กระทั่งหัวหน้าครอบครัวก็จัดว่าเป็นผู้นำ^๗

พระศรีปริยัติโมลี (สมชัย กุศลจิตฺโต) ได้ให้ความหมายว่า ผู้นำ ตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า “Leadership” ซึ่งมีความหมายในทำนองเดียวกันว่า “Being a leader; power of leading, the qualities of a leader” หมายถึง ผู้นำไปสู่สิ่งที่ตั้งงามและเป็นประโยชน์แก่มหาชน การนำไปในทางชั่ว ต่ำ เสียหาย เช่น เป็นหัวหน้าโจรพาลูกน้องไปปล้นหรือลักขโมย หรือการตั้งตนเป็นหัวหน้าไปพาคนค้ายาเสพติด ก็คงไม่นับว่าเป็นผู้นำหรือมีภาวะผู้นำ เพราะไม่สัมพันธ์กับเป้าหมายที่ตั้งงามและมีได้ตั้งอยู่บนฐานแห่งศีลธรรม คุณธรรม และสติปัญญา^๘

พระครูสิริจันทนิวิฐ (บุญจันทร์ เขมกาโม) ได้ให้ความหมายว่า ผู้นำ คือ บุคคลซึ่งถูกแต่งตั้งขึ้นหรือได้รับการยกย่องขึ้นให้เป็นหัวหน้ามีความสามารถในการปกครองบังคับบัญชาและอาจชักนำพาผู้ใต้บังคับบัญชาหรือหมู่ชนไปในทางดีหรือชั่วได้ซึ่งเรียกผู้นำตามลักษณะนี้ว่าผู้นำแบบพลวัต (Dynamic Leader) ซึ่งถ้าหากนำไปในทางที่ถูกที่ควรก็เรียกว่าเป็นผู้นำในทางที่ดี ถ้านำไปในทางไม่ถูกต้องปฏิบัติการอันเป็นปฏิปักษ์ต่อระเบียบแบบแผนของสังคมก็เรียกว่าเป็นผู้นำในทางไม่ดี^๙

กวี วงศ์พุด ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับผู้นำไว้ ๕ ประการ คือ^{๑๐}

๑) ผู้นำ หมายถึง ผู้ซึ่งเป็นศูนย์กลางหรือจุดรวมของกิจกรรมภายในกลุ่มเปรียบเสมือนแกนของกลุ่ม เป็นผู้มีโอกาสติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นมากกว่าทุกคนในกลุ่ม มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของกลุ่มสูง

๒) ผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งนำกลุ่มหรือพากลุ่มไปสู่วัตถุประสงค์หรือสู่จุดหมายปลายทางที่วางไว้ แม้แต่เพียงชี้แนะให้กลุ่มไปสู่จุดหมายปลายทาง ก็ถือว่าเป็นผู้นำ ทั้งนี้รวมถึงผู้นำที่นำกลุ่มออกนอกกลุ่มนอกทางด้วย

๓) ผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งสมาชิกส่วนใหญ่คัดเลือกให้เขาเป็นผู้นำของกลุ่มซึ่งเป็นไปโดยอาศัยลักษณะทางสังคมมิติของบุคคลเป็นฐานและสามารถแสดงพฤติกรรมของผู้นำได้

๔) ผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งมีคุณสมบัติเฉพาะบางอย่างคือสามารถสอดแทรกอิทธิพลบางประการ อันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มได้มากที่สุด

^๗พระเทพโสภณ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), **พุทธวิธีบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์วินดาต้าโปรดักส์, ๒๕๔๘), หน้า ๓๔.

^๘พระศรีปริยัติโมลี (สมชัย กุศลจิตฺโต), **สงฆ์ผู้นำสังคม**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๘), หน้า ๕๓.

^๙พระครูสิริจันทนิวิฐ (บุญจันทร์ เขมกาโม), **ภาวะผู้นำเชิงพุทธ**, (กรุงเทพมหานคร : นิติธรรมการพิมพ์, ๒๕๔๙), หน้า ๑๔.

^{๑๐}กวี วงศ์พุด, **ภาวะผู้นำ**, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร : ศูนย์ส่งเสริมวิชาชีพบัญชี, ๒๕๔๕), หน้า ๑๔-๑๕.

๕) ผู้นำ หมายถึง บุคคลผู้ซึ่งสามารถนำกลุ่มไปในทางที่ดีตามที่ต้องการ เป็นบุคคลที่มีส่วนร่วมและเกี่ยวข้องโดยตรงต่อการแสดงบทบาทหรือพฤติกรรมความเป็นผู้นำ

จรรยา คุณมี ได้สรุปความเป็นผู้นำไว้ว่า รากฐานของการเป็นผู้นำในตนเองที่จะนำไปสู่การเป็นผู้นำบุคคลอื่นอย่างแท้จริง จะต้องเกิดจากการศึกษาค้นคว้าหาวิธีการต่าง ๆ เพื่อฝึกฝนตนเองให้เกิดทักษะของการเป็นผู้นำในการบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จสูงสุดได้นั้นจะต้องมีภาวะเป็นผู้นำดังนี้^{๑๑}

๑. มีวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership)
๒. บริหารงานโดยหลักการ (Management by Principle)
๓. มุ่งสู่ความเป็นเลิศ (Standard of Excellence)
๔. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Enquirer Creativity)
๕. เป็นนักแก้ปัญหา (Problem-Solver)
๖. ความมุ่งหวังต้องกระจ่าง (Clear Expectation)
๗. ประเด็นปัญหาต้องเปิดเผย ให้ทุกคนได้รับรู้ร่วมกัน (Issues in the Open)
๘. เป้าหมายท้าทาย น่าใฝ่ฝัน ดึงดูดใจ (Challenging Goals)
๙. ทุกอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ ชี้แจงได้ (Candid)
๑๐. ต้องประสานพลัง (Synergy)
๑๑. ส่งเสริมการพึ่งพาซึ่งกันและกันให้เข้าลักษณะเอกภาพพหุคูณ (Promote Interdependence)
๑๒. มีค่านิยมร่วมกัน (Shared Values)
๑๓. มีความรับผิดชอบทั้งส่วนตนและส่วนรวม (Self/team Responsibility)
๑๔. ร่วมกันตรวจสอบ ร่วมกันตัดสิน (Confrontation)
๑๕. คิดล่วงหน้า คิดถึงอนาคต (Thinks Ahead)
๑๖. มองต่างมุม ยอมรับความแตกต่าง (Perspective)
๑๗. มีความรอบครอบถ้วนถี่ (Through)
๑๘. สื่อไปกลับ (Two-way)
๑๙. พิสูจน์ความคิดของตน (Test Own Thinking)
๒๐. มีเหตุผล (Cause and Effect)
๒๑. ค้นหาสิ่งที่ถูกต้อง (What's Right)
๒๒. รับฟังเหตุผล (Open to Reason)
๒๓. หลีกเลี่ยงผลประโยชน์ส่วนตัว (Avoids Self-interest)

^{๑๑}จรรยา คุณมี, การบริหารจัดการ, (มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๔๒), หน้า ๓-๔.

เดโซ สวานานนท์ ได้กล่าวว่า ผู้นำ เป็นผู้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในหมู่คณะ ชะตากรรมของหมู่คณะว่า จะเป็นเช่นไรต่อไปนั้น ขึ้นอยู่กับตัวผู้นำเป็นส่วนสำคัญผู้นำมีหลายประเภทหลายลักษณะด้วยกัน การเลือกและสร้างผู้นำที่ดีได้เท่านั้น จึงจะพอมองช่องทางพอมองโอกาส ควบคุมสังคมได้บ้าง^{๑๒}

ถวิล ธาราโภชน ได้ให้ความหมายของคำว่าผู้นำ หมายถึง ลักษณะที่แสดงถึงความสามารถในการนำพา การดำเนินกิจการ การแก้ไขปรับปรุง และการรักษาขวัญกำลังใจของกลุ่ม เพื่อให้กลุ่มบรรลุถึงเป้าหมายที่ต้องการให้มากที่สุด^{๑๓}

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ ได้ให้ความหมาย ผู้นำไว้ ๕ ประการ ดังนี้^{๑๔}

- ๑) ผู้นำ คือ ผู้ที่มีอิทธิพลในทางที่ถูกต้องต่อการกระทำของผู้อื่น
- ๒) ผู้นำ คือ ผู้ที่มีอิทธิพลในทางที่ถูกต้องต่อการกระทำของผู้อื่นมากกว่าคนอื่นในกลุ่มที่ปฏิบัติงานอยู่
- ๓) ผู้นำ คือ ผู้ที่ได้รับการเลือกตั้งจากกลุ่มเพื่อเป็นหัวหน้า
- ๔) ผู้นำ คือ ผู้ที่ใช้อิทธิพลในการกำหนดเป้าหมายให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม
- ๕) ผู้นำ คือ ผู้ซึ่งได้รับตำแหน่งในสำนักงานและมีอิทธิพลในตัวสูง

นิตย สัมมาพันธ์ ได้กล่าวว่า ผู้นำ (Leader) คือ บุคคลใดบุคคลหนึ่งที่มีอำนาจอิทธิพลในกลุ่ม หรือบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ซึ่งได้รับคำยกย่องให้เป็นหัวหน้า เป็นผู้ตัดสินใจเหนือกลุ่มในการใช้อำนาจที่เกิดความแตกต่างในผลการดำเนินการขององค์กรได้ คือผู้นำระดับสูงขององค์กร^{๑๕}

บุญทัน ดอกไธสง ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับผู้นำไว้ว่า ผู้นำ (Leader) หมายถึง

- ๑) ผู้มีอิทธิพล มีศิลปะ มีอิทธิพลต่อกลุ่มชน เพื่อให้พวกเขามีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามต้องการ
- ๒) เป็นผู้นำและแนะนำ เพราะผู้นำ ต้องคอยช่วยเหลือกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดตามความสามารถ
- ๓) ผู้นำไม่เพียงแต่ยืนอยู่เบื้องหลังกลุ่มที่คอยแต่วางแผนและผลักดัน แต่ผู้นำจะต้องยืนอยู่ข้างหน้ากลุ่มและนำกลุ่มปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย^{๑๖}

^{๑๒}เดโซ สวานานนท์, **จิตวิทยาสังคม**, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๑๘), หน้า ๑๙๖.

^{๑๓}ถวิล ธาราโภชน, **จิตวิทยาสังคม**, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๓๒), หน้า ๑๑๗.

^{๑๔}นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์, **หลักการบริหารการศึกษา**, (กรุงเทพมหานคร : บพิธการพิมพ์, ๒๕๓๔), หน้า ๙๕.

^{๑๕}นิตย สัมมาพันธ์, รศ., **ภาวะผู้นำพลังขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ**, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท อินโนกราฟฟิกส์ จำกัด, ๒๕๔๖), หน้า ๑๒.

^{๑๖}บุญทัน ดอกไธสง, **การจัดการองค์กร**, พิมพ์ครั้งที่ ๘, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๕), หน้า ๒๖๖.

ประเวศ วะสี ได้กล่าวว่า ผู้นำ คือ ที่สามารถก่อให้เกิดสังคมมีจุดหมายร่วมกัน และรวมพลังกันปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จตามจุดหมาย^{๑๗}

ปริญญา ตันสกุล ได้ให้ความหมายว่า ผู้นำ คือ ผู้ที่มีความสามารถแสดงบทบาทการเป็นผู้นำบุคคลอื่นได้โดยไม่ต้องบังคับหรือจูงใจใด ๆ แต่สามารถทำให้บุคคลอื่น ๆ ยอมรับและศรัทธา จนพร้อมที่จะเชื่อตาม ทำตามอย่างจริงใจและพอใจเสมอ^{๑๘}

กัญญา สาร ได้กล่าวว่า ผู้นำ มีความหมาย ๓ ประการ คือ^{๑๙}

๑) ผู้นำ คือ บุคคลใดบุคคลหนึ่งในกลุ่มคนหลายๆ คนที่มีอำนาจ มีอิทธิพลหรือมีความสามารถจูงใจให้ปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการหรือคำสั่งของเขาได้ ผู้นำ มีอิทธิพลเหมือนการปฏิบัติงานหรือพฤติกรรมของผู้อื่น ภาวะผู้นำ จะเกี่ยวข้องกับความเป็นผู้นำเล็กน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่ที่ความมากน้อยของอิทธิพลหรือความสามารถในการจูงใจคน

๒) ผู้นำ คือ บุคคลที่มีอำนาจเหนือบุคคลอื่นในการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

๓) ผู้นำ แตกต่างจากหัวหน้าหรือผู้บริหาร คนสองคนนี้อาจเป็นคนๆ เดียวกันก็ได้แต่ไม่จำเป็นเสมอไป หัวหน้าหรือผู้บริหารหลายคนมีอำนาจหน้าที่โดยตำแหน่ง แต่อาจไม่ใช่ผู้นำที่แท้จริงของกลุ่ม ผู้นำที่แท้จริงอาจเป็นคนอื่นซึ่งไม่ใช่หัวหน้าหรือผู้บริหาร แต่มีอำนาจมีอิทธิพลและมีความสามารถจูงใจคนให้ประพฤติปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการหรือคำสั่งของตนได้ทั้งๆ ที่ไม่มีอำนาจหน้าที่โดยตำแหน่งใดๆ

ยงยุทธ เกษสาคร ได้กล่าวว่า ผู้นำ คือ ผู้ที่มีบุคลิกลักษณะคุณสมบัติเด่นกว่าผู้อื่นในกลุ่ม และมีอิทธิพลมากกว่าบุคคลอื่นๆ ในหน่วยงาน ทั้งสามารถสร้างความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้เกิดขึ้นแก่หน่วยงานนั้น ๆ ได้ ดังนั้น ผู้นำ จึงหมายถึง บุคคลใดบุคคลหนึ่งซึ่งได้รับบทบาทเป็นผู้บริหารประสานประโยชน์ในกลุ่ม เสมือนเป็นสัญลักษณ์ของกลุ่มซึ่งมีอิทธิพลและอำนาจ สามารถบังคับบัญชาบุคคลในกลุ่มให้ปฏิบัติงานจนบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้^{๒๐}

รังสรรค์ ประเสริฐศรี ได้ให้ความหมายว่า ผู้นำ เป็นบุคคลที่ทำให้องค์การประสบความก้าวหน้า และบรรลุผลสำเร็จโดยเป็นผู้ที่มีบทบาทแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้นำคือบุคคลซึ่งก่อให้เกิดความมั่นคงและช่วยเหลือบุคคลต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม^{๒๑}

^{๑๗}ประเวศ วะสี, ภาวะผู้นำ พยาธิสภาพในสังคมไทยและวิธีการแก้ไข, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มติชน, ๒๕๔๒), หน้า ๑๒.

^{๑๘}ปริญญา ตันสกุล, ศาสตร์แห่งผู้นำ, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จิตจักรวาล, ๒๕๔๓), หน้า ๓๔.

^{๑๙}กัญญา สาร, หลักการบริหารการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : ศุภสภา, ๒๕๒๖), หน้า ๒๕๕.

^{๒๐}ยงยุทธ เกษสาคร, ภาวะผู้นำและการจูงใจ, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ห้างหุ้นส่วนจำกัด ป.สัมพันธ์พานิช, ๒๕๓๓), หน้า ๓๖.

^{๒๑}รังสรรค์ ประเสริฐศรี, ภาวะผู้นำ, (กรุงเทพมหานคร : ธนัชการพิมพ์, ๒๕๔๔), หน้า ๓๑.

วิเชียร วิทยาอุดม ได้ให้ความหมายว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการยอมรับหรือยกย่องให้เป็นผู้นำ และต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถอันเกิดจากตัวของเขาเอง จนเป็นที่ยอมรับหรือยกย่องของกลุ่มให้เป็นผู้นำและนำกลุ่มไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย^{๒๒}

ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์ ได้ให้ความหมายผู้นำไว้ว่า เป็นผู้ที่มีความสามารถเป็นพิเศษเหนือกว่าบุคคลอื่นในกลุ่มชนขององค์กรนั้น เป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ (ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือรอบรู้งานในหน้าที่) และสามารถใช้ศาสตร์ และศิลปะในการจูงใจให้คนอื่น ๆ คล้อยตาม ทำตาม และร่วมมืออย่างศรัทธา นับถือ ตามแนวทางที่ให้กระทำ ด้วยความเต็มใจอย่างประสานสัมพันธ์กันจนงานสำเร็จบรรลุเป้าหมายของกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่ง^{๒๓}

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ ได้กล่าวว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่มีอิทธิพลต่อกลุ่ม และสามารถนำกลุ่มปฏิบัติงานต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรแหล่งของอิทธิพลอาจเป็นทางการ^{๒๔}

สมพงษ์ เกษมสิน ได้กล่าวว่า “ผู้นำ คือ หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาสูงสุดในหน่วย งาน แล้วจะประจักษ์ชัดว่า ผู้นำ ของหน่วยงาน คือ ผู้บริหารของกลุ่มโดยทำหน้าที่เกี่ยวกับการอำนวยความสะดวก การจูงใจ การริเริ่ม การประนีประนอมและการประสานงาน”^{๒๕}

สถิต วงศ์สุวรรณ ได้กล่าวว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่พฤติกรรมมีอิทธิพลเหนือ (Positive Influence) สมาชิกคนอื่น ๆ และสมาชิกในกลุ่มยอมรับนับถือยกย่องให้มีสถานภาพ เป็นผู้มีอำนาจหน้าที่ ควบคุม ประสาน และดำเนินกิจการงานของกลุ่ม ให้บรรลุเป้าหมาย^{๒๖}

เสถียร เหลืองอร่าม ได้ให้ความหมายผู้นำ หมายถึง ผู้ที่มีลักษณะเด่นเป็นพิเศษ ประกอบด้วยความสามารถเป็นพิเศษในกลุ่มชนขององค์กรนั้น เพราะบุคคลแต่ละกลุ่มขององค์กรจะประกอบด้วยบุคคลที่มีบุคลิกภาพ ความรู้ความสามารถ หรือทักษะแตกต่างกันออกไป ในขณะที่ทุกคนมีความผูกพันซึ่งกันและกันในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มจะต้องยอมรับนับถือความคิดเห็นของกันและกัน ด้วยเหตุนี้เองสถานการณ์ที่บีบตัวขึ้นจึงผลักดันให้สมาชิกของกลุ่มบางคนกลายเป็นผู้นำ^{๒๗}

^{๒๒} วิเชียร วิทยาอุดม, *ภาวะผู้นำ*, (กรุงเทพมหานคร : ชีระฟิล์มและโซเท็กซ์, ๒๕๔๘), หน้า ๒.

^{๒๓} ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์, *องค์การและการจัดการ*, (กรุงเทพมหานคร : เทคนิก ๑๙, ๒๕๔๐), หน้า ๑๙๕.

^{๒๔} ศิริวรรณ เสรีรัตน์, *รศ., และคณะ, พฤติกรรมองค์กร*, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทดวงกมลสมัย จำกัด, ๒๕๔๑), หน้า ๑๙๗.

^{๒๕} สมพงษ์ เกษมสิน, *การบริหาร*, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๖), หน้า ๒๒๐.

^{๒๖} สถิต วงศ์สุวรรณ, *จิตวิทยาสังคม*, (กรุงเทพมหานคร : บารุงสาส์น วังบูรพา, ๒๕๒๙), หน้า ๒๔๕.

^{๒๗} เสถียร เหลืองอร่าม, *หลักมนุษยสัมพันธ์ต่อการบริหารงานในองค์กร*, (กรุงเทพมหานคร : แพร่พิทยา, ๒๕๑๙), หน้า ๙๗.

เสนาะ ตีเยาว์ ได้กล่าวว่า ผู้นำ คือ ผู้ที่สามารถทำให้ผู้อื่นไปสู่จุดหมายปลายทางได้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย โดยเสียค่าใช้จ่ายต่ำสุด โดยใช้วิธีการจูงใจและอาศัยบุคลิกภาพของตนเองที่ทำงานให้สำเร็จด้วยลักษณะต่างๆ คือ การใช้อำนาจ การกำหนดเป้าหมาย ทักษะต่อองค์การ การทำหน้าที่ผู้นำ โดยอาศัยความร่วมมือของผู้อื่น ความสัมพันธ์กับผู้อื่นและการวางตัวที่เหมาะสม^{๒๘}

สุเทพ วงศ์ศรีวัฒน์ ได้ให้ความหมายว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งอาจโดยการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งและเป็นที่ยอมรับของสมาชิกให้มีอิทธิพลและบทบาทเหนือกลุ่มสามารถจูงใจชักนำ ชี้นำให้สมาชิกของกลุ่มรวมพลังเพื่อปฏิบัติการกิจต่างๆ ของกลุ่มให้ประสบความสำเร็จ^{๒๙}

สุพานี สฤณวณิช ได้กล่าวว่า ผู้นำ คือ ผู้ที่สามารถมีอิทธิพลเหนือกลุ่มหรือผู้ที่มีคุณลักษณะของความเป็นผู้นำ คือมีลักษณะเด่น มีวิสัยทัศน์ มีค่านิยมที่เหมาะสม และมีอิทธิพลเหนือคนอื่นตลอดจนมีความสามารถในการตัดสินใจที่เป็นการตัดสินใจที่ยากและซับซ้อนได้อย่างเหมาะสม^{๓๐}

แคทเทิล อาร์. บี. (Cattell R.B.) ได้กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลใดบุคคลหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อกลุ่ม ที่ทำให้การปฏิบัติงานของกลุ่มมีประสิทธิภาพ และสามารถทำให้การเปลี่ยนแปลงของกลุ่มเป็นไปด้วยความราบรื่น^{๓๑}

เอิร์ล เจ. เฟรียริช (Earl J. Frierich) ได้กล่าวว่า ผู้นำ เป็นกลุ่มของประชาชน ซึ่งเป็นผู้มีความแตกต่างจากประชาชนคนอื่นๆ โดยมีข้อยกเว้นพิเศษในการแสดงออกใดๆ ในทางการเมืองและเป็นผู้ซึ่งผูกขาดการปกครองเอาไว้ในมืออย่างมีประสิทธิภาพ และมีความผูกพันในกลุ่มอย่างสูง^{๓๒}

เอลส์ (Elgie) ได้ให้ความเห็นว่า ผู้นำทางการเมือง คือ บุคคลซึ่งถือครองตำแหน่งที่เด่นที่สุดเกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจหน้าที่ (Authority) ในโครงสร้างอำนาจของรัฐและพวกเขาเหล่านี้สามารถกำหนด (outcome) ของกระบวนการการตัดสินใจได้^{๓๓}

^{๒๘}เสนาะ ตีเยาว์, **หลักการบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๔), หน้า ๖-๘.

^{๒๙}สุเทพ วงศ์ศรีวัฒน์, **ภาวะผู้นำ : ทฤษฎีปฏิบัติ**, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท วิรัตน์ เอ็ดดูเคชั่นจำกัด, ๒๕๓๗), หน้า ๓.

^{๓๐}สุพานี สฤณวณิช, รศ., **พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ : แนวคิดและทฤษฎี**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๔), หน้า ๒๙๖.

^{๓๑}Cattell R.B., **Human Relations**, (New York : Free Press, 1951), pp. 161-184.

^{๓๒}Earl J. Frierich, **An Introduction to Political Theory**, (New York : Harper & Row Publishers, 1976), p. 96.

^{๓๓}Elgie, Robert, **Political Leadership in liberal democracies**, (New York : Palgrave, 1984), p. 47.

โอ เลนรี่ (O’Leary) ได้กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง หัวหน้ากลุ่มทีม หรือองค์กรที่ได้รับการแต่งตั้งขึ้นและผู้นำ บุคคลที่มีบารมี และสามารถตัดสินใจได้เป็นอย่างดีรวมทั้งสามารถกระตุ้นบุคคลอื่นให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้^{๓๔}

พลาโต (Plato) ได้ให้ความหมายว่า ผู้นำ เป็นบุคคลซึ่งใช้อิทธิพลได้มากในการควบคุมและกระทำการที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจทางการเมืองเศรษฐกิจและสังคมผู้ได้รับอำนาจจากความมั่นคง สถานภาพด้านครอบครัว ชีววรรณะ ระบบหรือความมีสติปัญญา^{๓๕}

เรมอนด์ เจ. เบอร์บี้ (RaymondJ. Burdy) ได้กล่าวว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่สามารถจูงใจให้คนอื่นปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ ทำให้ผู้ตามมีความเชื่อมั่นในตัวเองสามารถช่วยคลี่คลายความตึงเครียดต่าง ๆ ลงได้ และนำกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งเอาไว้^{๓๖}

ราฟมูสเซน (Rasmussen) ได้ให้ความหมายคำว่า “ผู้นำทางการเมือง” (Political leaders) ว่า ผู้นำทางการเมือง คือ บุคคลซึ่งยึดกุมตำแหน่งที่เด่นที่สุดในรัฐบาล และมีอิทธิพลทางการเมืองมากที่สุด พวกเขาเข้าสู่การเมืองโดยช่องทางต่างๆ^{๓๗}

โรเบิร์ต เทนนาเบิลส์ (Robert Tannenbaum) ได้กล่าวว่า ผู้นำคือบุคคลใดบุคคลหนึ่งในกลุ่มผู้มีอำนาจอิทธิพล หรือผู้มีความสามารถในการจูงใจคนให้ปฏิบัติตามความคิดเห็นตามความต้องการ หรือตามคำสั่งของเขาได้ ผู้นำที่มีอิทธิพลเหนือการทำงานหรือเหนือพฤติกรรมของผู้ตาม^{๓๘}

สรุปได้ว่า ผู้นำนั้น มีความหมายเป็นจุดร่วมเดียวกันว่า ผู้นำ คือ บุคคลใดก็ตามที่มีอิทธิพลเหนือคนอื่นในกลุ่ม หรือมีบทบาทสำคัญในการนำกลุ่มไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายในการทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มและจากการให้ความหมายของคำว่าผู้นำตามพระพุทธศาสนาที่กล่าวมานี้สามารถสรุปความหมายเป็นจุดร่วมเดียวกันว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่มีอิทธิพลเหนือคนอื่นในกลุ่ม สามารถที่จะบริหารจัดการองค์การให้ดำเนินไปได้ด้วยดีมีบทบาทสำคัญในการนำกลุ่มหรือคณะไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายการเป็นผู้นำที่ดีจำเป็นต้องมีการเรียนรู้และฝึกฝนซึ่งต้องอาจใช้เวลาานแต่หากสามารถทำได้สำเร็จก็เท่ากับว่าผู้นำนั้นมีคุณสมบัติที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ง่ายขึ้น

^{๓๔} O’Leary, 2000, p. 1 : ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, ๒๕๔๙. อ้างใน <http://www.pochanukul.com>, July 2008, (สืบค้นวันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๕๕).

^{๓๕} Plato, *The Republic*. tr. Paul Shorey, (New Jersey: Princeton University Press, 1973), p.134.

^{๓๖} RaymondJ. Burdy, *Foundamental of Leadership Readings*, (Massachusetts Addison: Wesley Publishing Co, 1972), p.43.

^{๓๗} Rasmussen, Jorgen, *The process of politics : A comparative approach*, (Chicago : Aldine, 1986), p.18.

^{๓๘} Robert Tannenbaum and Others, *Leadership and Organization*, (New York : McGraw Hill Book, 1961), p. 24.

ในด้านภาวะผู้นำนั้นมีคณาจารย์และผู้ทรงคุณวุฒิ ทรงความรู้วิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมสรุป ได้ดังนี้

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ คือ คุณสมบัติ เช่น สติปัญญา ความดีงาม ความรู้ความสามารถของบุคคล ที่ชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกัน และพากันไปสู่จุดหมายที่ตั้งงาม^{๓๙}

พระศรีปริยัติโมลี (สมชัย กุศลจิตโต) ได้กล่าวไว้ว่า สงฆ์ผู้นำสังคม เป็นภาวะผู้นำคือความมีคุณธรรม มีคุณสมบัติในการริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ ในการรวมเอากายเอาใจของมวลชน หรือประสานร้อยรวมคนจำนวนมากให้เห็นดีเห็นชอบ แล้วดำเนินไปสู่เป้าหมายที่ตั้งงามพร้อมทั้งเป็นผู้เสียสละ กล้าคิด กล้าพูด กล้าทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรมก่อนบุคคลอื่น ๆ เป็นต้น พูดให้สั้น ๆ ว่า ภาวะผู้นำคือคุณความดีของบุคคลในทางสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงามแก่สังคมและมนุษยชาติ เช่น ความมีสติปัญญา ความรู้ความสามารถ ความบากบั่นเอาจริง เสียสละสรรพสัตว์ทุกรูปทุกนามรวมทั้งสามารถในการประสานงาน การชี้แจง แนะนำ ชักชวนให้บุคคล หรือกลุ่มคนที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันออกไปให้เห็นร่วมกันเห็นไปในแนวเดียวกัน จนรวมเป็นกลุ่มเดียวกัน มีใจเดียว มุ่งมั่นทุ่มเทดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อเป้าหมายที่ตั้งงามร่วมกัน คนมีคุณธรรมอย่างนี้เราเรียกว่า ผู้นำ หรือมีภาวะผู้นำ^{๔๐}

กิติ ตยัคคานนท์ ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ คือ ศิลปะหรือความสามารถของบุคคลหนึ่งที่จะจูงใจหรือใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่น ผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา ในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยการ โดยใช้กระบวนการสื่อความหมายหรือการติดต่อกันและกันให้ร่วมใจกับตน ดำเนินการจนกระทั่งบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ว่าการดำเนินการจะเป็นไปในทางดีหรือชั่วก็ได้^{๔๑}

ฉายศิลป์ เขียวชาญพิพัฒน์ และคณะ ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำ คือ ศิลปะในการชักจูงผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มใจ เต็มความสามารถและกระตือรือร้นหรือภาวะผู้นำ คือ ผู้นำเป็นแบบอย่างและมีความสามารถพิเศษ แสดงบทบาทในการสั่งการและออกคำสั่ง ที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น^{๔๒}

^{๓๙} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), ภาวะผู้นำ, พิมพ์ครั้งที่ ๗, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์สุภาพใจ, ๒๕๔๖), หน้า ๔.

^{๔๐} พระศรีปริยัติโมลี (สมชัย กุศลจิตโต), สงฆ์ผู้นำสังคม, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๗), หน้า ๕๒.

^{๔๑} กิติ ตยัคคานนท์, เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ, (กรุงเทพมหานคร : เซชูการพิมพ์, ๒๕๓๐), หน้า ๑๓.

^{๔๒} ฉายศิลป์ เขียวชาญพิพัฒน์ และคณะ, การบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๒๗), หน้า ๑๘.

เถาว์วัลย์ นันทาภิวัฒน์ ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ คือ ความสัมพันธ์ ซึ่งบุคคลหนึ่งหรือผู้มีอิทธิพล ให้ผู้อื่นทำงานร่วมกันอย่างเต็มใจเพื่อบรรลุเป้าหมายอันเป็นต้องการของผู้นำ ผู้นำมิใช่เป็นผู้ผลักดันแต่เป็นผู้ดึงโดยแจ้งให้ผู้ตามทราบแนวทางปรารถนา ให้ปฏิบัติตามด้วยการปฏิบัติเป็นตัวอย่าง^{๔๓}

ทองอินทร์ วงศ์โสธร ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ ไว้ ๔ ประการ คือ^{๔๔}

๑) ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถในการชักชวนหรือชักนำคนอื่นโดยปราศจากการใช้อำนาจตามตำแหน่งหรือเหตุการณ์ภายนอก

๒) ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการในการใช้อิทธิพลต่อกิจกรรมของกลุ่มเพื่อกำหนดวัตถุประสงค์ของกลุ่มและทำกลุ่มให้บรรลุวัตถุประสงค์

๓) ภาวะผู้นำ คือ เป็นปรากฏการณ์ทางสังคมที่ซับซ้อนและสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง

๔) ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผลแห่งความสัมพันธ์ก็คือบุคคลหนึ่งในช่วงเวลาหนึ่ง ต้องรับผิดชอบต่อกิจกรรมและสวัสดิการของกลุ่ม

ธวัช บุญยมนิ ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การกระทำระหว่างบุคคลโดยบุคคลที่เป็นผู้นำจะใช้อิทธิพล (Influence) หรือการดลบันดาลใจ (Inspiration) ให้บุคคลอื่น หรือกลุ่มกระทำหรือไม่กระทำบางสิ่งบางอย่าง ตามเป้าหมายที่ผู้นำกลุ่มหรือองค์กรกำหนดไว้^{๔๕}

นิตย์ สัมมาพันธ์ ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ พลังชนิดหนึ่งที่สามารถส่งแรงกระทำอันก่อให้เกิดการขับเคลื่อนกลุ่มคน และระบบองค์กร ไปสู่การบรรลุเป้าหมาย^{๔๖}

รังสรรค์ ประเสริฐศรี ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลคนหนึ่งที่จะชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน หรือเป็นความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำ และผู้ตามซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน หรือเป็นความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายองค์การ^{๔๗}

วิฑูล แจ่มกลิ้ง ได้กล่าวว่าภาวะผู้นำนั้นเป็นการใช้ศาสตร์และศิลป์ด้านภาวะผู้นำที่มีคุณลักษณะเด่นของผู้นำ มีวิสัยทัศน์ ความรู้ ทักษะ ค่านิยมที่เหมาะสม สามารถปกครองบังคับบัญชาจูงใจคนให้ปฏิบัติตาม คำสั่ง ตามความต้องการของผู้นำได้ สามารถตัดสินใจที่ยากและซับซ้อนได้อย่างเหมาะสม ตั้งแต่จุดเริ่มต้นถึงจุดจบขององค์กร และการใช้ชีวิตองค์กรด้วยภาวะผู้นำในทางดี

^{๔๓}เถาว์วัลย์ นันทาภิวัฒน์, **หลักการจัดการ**, (กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๒๑), หน้า ๒๐๓.

^{๔๔}ทองอินทร์ วงศ์โสธร, **หลักและระบบบริหาร**, พิมพ์ครั้งที่ ๑๕, (นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๔), หน้า ๑๖๕-๑๖๖.

^{๔๕}ธวัช บุญยมนิ, **ภาวะผู้นำที่ดีเลิศ**, อ้างใน <http://www.pochanukul.com>, July 2008, (สืบค้นเมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๕๕).

^{๔๖}นิตย์ สัมมาพันธ์, **ภาวะผู้นำ**, (กรุงเทพมหานคร : อินโนกราฟิกส์, ๒๕๔๖), หน้า ๓๑.

^{๔๗}รังสรรค์ ประเสริฐศรี, **ภาวะผู้นำ**, (กรุงเทพมหานคร : ธนธการพิมพ์, ๒๕๔๔), หน้า ๓๑.

ด้วยกระบวนการดึงภาวะแห่งการเป็นผู้นำที่มองเห็นในความสำเร็จของภาวะผู้นำ (Leadership) ซึ่งเป็นกุญแจสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ความล้มเหลวขององค์กรต่าง ๆ เป็นผลสืบเนื่องมาจากการขาดผู้นำที่มีประสิทธิภาพแทบทั้งสิ้น^{๔๘}

ศิริพร พงษ์ศรีโรจน์ ได้ให้ความเห็นว่า ภาวะผู้นำคือ ศิลปะหรือกระบวนการที่มีอิทธิพลเหนือคน กระตุ้นให้ความร่วมมือปฏิบัติงานตามผู้นำ ด้วยความศรัทธาขึ้นอยู่กับความเต็มใจอย่างประสานสัมพันธ์กันจนงานสำเร็จตามเป้าหมายของกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่ง^{๔๙}

สมัย จิตต์หมวด ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำว่า หมายถึง การที่บุคคลหนึ่งหรือผู้นำพยายามใช้กำลังสมอง กำลังกาย และกำลังใจ เพื่อจูงใจ หรือคลอใจให้ผู้นับตาม หรือกลุ่มกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง ให้เป็นไปตามความประสงค์ของตน และเพื่อประโยชน์ส่วนรวม และการจูงใจหรือคลอใจนั้นจะต้องไม่เป็นการบังคับ ตลอดจนต้องได้รับความยินยอมจากผู้นับตามหรือกลุ่มด้วย^{๕๐}

สุพานี สฤษฏ์วานิช ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถที่จะมีอิทธิพลต่อผู้ตามหรือนำผู้ตามไปอย่างสัมฤทธิ์ผลหรือเป็นความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ของงานอย่างเหมาะสม^{๕๑}

สุรศักดิ์ ม่วงทอง ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ คือ การที่ผู้นั้นใช้อิทธิพลในความสัมพันธ์ซึ่งมีอยู่ ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนาจการโดยใช้กระบวนการติดต่อซึ่งกันและกัน ในอันที่จะบรรลุผลตามเป้าหมายหรือภาวะผู้นำ คือ ความสามารถของบุคคลที่จะชักจูงผู้อื่นให้ร่วมมือร่วมใจกับตนดำเนินการไปสู่จุดหมายของตนเองได้^{๕๒}

อุทัย หิรัญโต ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำพอสรุปได้ดังนี้^{๕๓}

๑) ภาวะผู้นำ คือ การที่บุคคลในความสัมพันธ์ซึ่งมีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนาจการโดยกระบวนการติดต่อสื่อสาร ติดตามซึ่งกันและกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

^{๔๘} วิบูล แจ่มกลิ้ง, “พฤติกรรมผู้นำที่ควรจะเป็นของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา” วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรอดศาสตรมหาบัณฑิต, (สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, ๒๕๔๗).

^{๔๙} ศิริพร พงษ์ศรีโรจน์, **องค์การและการจัดการ**, พิมพ์ครั้งที่ ๗, (กรุงเทพมหานคร : เทคนิค ๑๙, ๒๕๔๐), หน้า ๑๙๖.

^{๕๐} สมัย จิตต์หมวด, **พฤติกรรมผู้นำ**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๗), หน้า ๒๒.

^{๕๑} สุพานี สฤษฏ์วานิช, **พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ : แนวคิดและทฤษฎี**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๙), หน้า ๒๙๖.

^{๕๒} สุรศักดิ์ ม่วงทอง, “พุทธธรรมกับภาวะผู้นำที่พึงประสงค์: ศึกษาเฉพาะกรณีก้านันและผู้ใหญ่บ้าน จังหวัดนครศรีธรรมราช”, วิทยานิพนธ์อักษรศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๔๓).

^{๕๓} อุทัย หิรัญโต, **หลักการบริหารบุคคล**, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๒๓), หน้า ๘.

๒) ภาวะผู้นำในทางปฏิบัติ คือ การบริหารของกลุ่ม ทำหน้าที่เกี่ยวกับการอำนวยความสะดวกใจริเริ่ม ประนีประนอมและประสานงาน โดยอาศัยอำนาจหน้าที่และอำนาจบารมีเป็นเครื่องมือในการบริหารเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

ดับบริ้น (Dubrin) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่น และการสนับสนุนให้เกิดขึ้นระหว่างบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร^{๕๔}

อิมอร์รี เอส. โบการ์ดัส (Emory S. Bogardus) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ บุคลิกภาพในการกระทำการภายใต้เงื่อนไขของกลุ่ม การมีภาวะผู้นำต้องประกอบด้วยบุคลิกภาพและสถานการณ์ของกลุ่มซึ่งเป็นกระบวนการทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับบุคคล เพื่อให้มีภาวะผู้นำครอบงำบุคคลอื่นได้^{๕๕}

เกรน อาร์ เทอร์รี่ (George R. Terry) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ การสร้างอิทธิพลหรืออำนาจต่อผู้ตามในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุถึงจุดหมายที่กำหนดไว้^{๕๖}

ออร์เวย์ ทีส (Ordway Tead) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็นการประกอบกันของลักษณะที่บุคคลชี้แนะให้บุคคลอื่นกระทำการเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตนต้องการได้^{๕๗}

ราฟ สโตร์บิว (Ralph Stogdill) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการใช้อิทธิพลต่อกลุ่มในองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้^{๕๘}

ริชาร์ดสัน และ เบล์ตวิน (Richardson & Sidney Baldwin) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการซึ่งบุคคลหนึ่งบุคคลใด มีอิทธิพลต่อทัศนคติ ความเชื่อ โดยเฉพาะอย่างยิ่งต่อพฤติกรรมของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือมากกว่า โดยพยายามที่จะทำให้สมาชิกขององค์กรประพฤติไปในทิศทางที่จะทำให้องค์กรนั้น ๆ บรรลุถึงเป้าหมายที่ได้ตั้งเอาไว้^{๕๙}

^{๕๔}Dubrin, ภาวะผู้นำ : อ้างใน <http://www.pochanukul.com>, July 2008, (สืบค้นเมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๕๕).

^{๕๕}Emory S. Bogardus, *Leaders and Leadership*, (New York : Appleton-century-Crofts, 1934), p. 313.

^{๕๖}George R. Terry, *Principles of management*, (Illinois : Richard D. Irwin, 1977), p. 410.

^{๕๗}Ordway Tead, *The Art of Leadership*, (New York : McGraw Hill Book Company, Inc., 1956), p.19.

^{๕๘}Ralph Stogdill, *Leadership Membership and Organization*, (Psychological Bulletin, 1950), p. 4.

^{๕๙}I.L.Richardson & Sidney Baldwin, *Public Administration : Government in Action*, (Ohio : Charles E. Merrill Publishing Co, 1976), p.147.

เรนลิส ริงเกิร์ต (Rensis Likert) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการซึ่งผู้นำจะต้องเข้าไปเกี่ยวข้องกับความคิดหวัง ค่านิยมและความสามารถในการติดต่อพบปะเจรจากันของบุคคลที่จะเข้าไปเกี่ยวข้องด้วย ดังนั้น เพื่อจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ผู้นำ ต้องแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่า ควรสนับสนุนในความสามารถของเขา^{๖๐}

สเต็มเพิส (Stephen P. Robbins) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถที่มีอิทธิพลต่อกลุ่มเพื่อให้ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางไว้^{๖๑}

เทรน (Tead) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำ คือการใช้อิทธิพลจูงใจให้ผู้อื่นร่วมมือในการปฏิบัติเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายหรือตามความมุ่งหมาย^{๖๒}

จากการศึกษาทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ คือ ศิลปะและความสามารถในการนำและจูงใจผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนให้ทำงานด้วยความเต็มใจและกระตือรือร้น เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มและขององค์การ และคุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลในสถาบันใดก็ตามล้วนเป็นกระบวนการที่แสดงออกมาเพื่อปฏิสัมพันธ์กับกลุ่มในระหว่างการทำงาน หรือให้ผู้ร่วมในสถานการณ์เดียวกัน ในอันที่จะทำให้กิจกรรมของกลุ่มดำเนินไปสู่เป้าหมายและความสำเร็จ ฉะนั้นเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบแล้ว ผู้นำหมายถึง ตัวบุคคลและภาวะผู้นำเป็นเรื่องของคุณลักษณะ หรือคุณสมบัติของบุคคลที่ทำให้การดำเนินงานของกลุ่มเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จอันสูงสุดตามเป้าหมายที่วางเอาไว้

๒.๑.๒ ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

คำว่า ผู้นำ (Leader) และภาวะผู้นำ (Leadership) ดังที่กล่าวมา นักวิชาการ ยังเสนอทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำ โดยพิจารณาจากปัจจัยสำคัญและจุดเน้นที่แตกต่างกัน ในที่นี้ผู้วิจัยจะเสนอเฉพาะทฤษฎีที่เห็นว่า เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยในครั้งนี้ ดังต่อไปนี้

บาร์บารา เคลแมน (Barbara Kelleman) ได้สรุปความหมาย ทฤษฎีภาวะผู้นำต่างๆ เอาไว้เป็นหมวดหมู่ ๑๐ หมวด คือ^{๖๓}

๑) ภาวะผู้นำ ในฐานะที่เป็นจุดศูนย์กลางของกระบวนการกลุ่ม ภาวะผู้นำ เป็นผลลัพธ์ที่เกิดจากความเปลี่ยนแปลงและกิจกรรมของกลุ่ม

๒) ภาวะผู้นำ ในฐานะที่เป็นบุคลิกภาพและผลกระทบจากสิ่งนี้เอง ภาวะผู้นำ จึงเป็นการเชื่อมโยงภาพพจน์ในอันที่ทำให้ปัจเจกบุคคล สามารถที่จะทำการจูงใจบุคคลอื่นๆ ให้มีการทำหน้าที่ได้สอดคล้องกับภาวะหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

^{๖๐}Rensis Likert. *The Human Organization*, (New York : McGraw – Hill,1967), p.172.

^{๖๑}พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์, ผศ., *พฤติกรรมองค์การ*, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียน สโตร์, ๒๕๔๕), หน้า ๑๑๖.

^{๖๒}Tead, Ordway, *The art of leadership*, New York : McGraw Hill, 1935), pp. 20-35

^{๖๓}BarbaraKelleman.(ed), *Leadership as a Political Act, in Leadership Multidisciplinary Perspectives*, (New Jersey : Prentice – Hall, 1984), p .70.

๓) ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นศิลปะที่ใช้ในการชักนำภาวะผู้นำ จึงเป็นการแสดงออกในบริบทของอำนาจหรืออิทธิพล ดังนั้น จึงมีความพยายามที่จะให้กลุ่มนั้น เป็นไปตามแนวทางหรือเจตนารมณ์ของตัวบุคคลที่เป็นผู้นำนั้น

๔) ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นการใช้อิทธิพล การเป็นผู้นำนั้น ได้ก่อให้เกิดผลกระทบกับพฤติกรรมของบรรดาสมาชิกภายในกลุ่ม ทั้งนี้โดยที่ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับบรรดาผู้ตามนั้น เป็นไปในลักษณะของการตอบสนองต่อกันภายใต้ความสมัครใจ

๕) ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นพฤติกรรมอย่างหนึ่ง ซึ่งเป็นพฤติกรรมของปัจเจกบุคคล ในขณะที่เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องในการอำนวยความสะดวกเรื่องกิจกรรมกลุ่ม

๖) ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นรูปแบบของการชักชวน ภาวะผู้นำ ยังเป็นการบริหารคนด้วยการใช้วิธีการจูงใจและมีการสร้างจุดมุ่งหมายร่วมกัน โดยไม่ใช้วิธีการบังคับ

๗) ภาวะผู้นำในฐานะที่มีการใช้ความสัมพันธ์ในเชิงอำนาจระหว่างบุคคลโดยในแนวทางนี้ ต้องยอมรับว่า อำนาจระหว่างบุคคลนั้น เป็นผลมาจากการที่มีพลังอำนาจบังคับสูงสุดซึ่งบุคคลหนึ่งสามารถใช้อำนาจนั้นมาบังคับบุคคลอีกคนหนึ่ง ให้ลดการต่อต้านเท่าที่จะลดลงได้มากที่สุด ซึ่งบุคคลหลังนี้ สามารถที่จะทำให้เกิดขึ้นได้

๘) ภาวะผู้นำในฐานะเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่ง ทั้งนี้ก็เพื่อที่จะให้บรรลุจุดมุ่งหมายโดยที่ภาวะผู้นำ จะเป็นการกระทำเพื่อให้มีความสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของกลุ่ม

๙) ภาวะผู้นำในฐานะการจำแนกบทบาท ทั้งนี้โดยที่ภาวะผู้นำนั้นต้องการรวบรวมบทบาทต่างๆ ในกลุ่มเข้ามาไว้ด้วยกันซึ่งทั้งนี้ก็ด้วยการอำนวยความสะดวกให้บรรลุความสำเร็จที่ตั้งเป้าหมายเอาไว้

๑๐) ภาวะผู้นำ ในฐานะของการมีความคิดริเริ่ม ภาวะผู้นำ เป็นผลลัพธ์จากการที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ภายใต้ปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่ม (Group interaction)

ฮอดจ์ และ จอห์นสัน (Hodge & Johnson) ได้เสนอทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำโดยมีพื้นฐานตั้งอยู่บนสมมติฐานต่าง ๆ ดังนี้^{๖๔}

๑) ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำ (Traitist Theory) ทฤษฎีนี้โดยมีสมมติฐานว่าผู้นำที่ประสบผลสำเร็จจะมีลักษณะของบุคลิกลักษณะที่ดี

๒) ทฤษฎีทางสถานการณ์ (Situatist Theory) โดยมีสมมติฐานว่าบุคคลที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้นำที่เหมาะสมที่สุดในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง ทั้งนี้ก็เพราะว่าเกิดจากลักษณะของกลุ่มที่เขาเป็นผู้นำ

๓) ทฤษฎีการเป็นผู้ตาม (Followship Theory) ทฤษฎีนี้มีสมมติฐานว่า เครื่องบ่งชี้คุณภาพของผู้นำก็คือ คุณภาพของผู้ตามซึ่งเป็นวิธีที่ดีที่สุดในการประเมินคุณค่าของผู้นำ คือ การวิเคราะห์ผู้ตามนั่นเอง

๔) ทฤษฎีของผลรวม (Electic Theory) ทฤษฎีนี้เกิดจากการนำเอาคำอธิบายของทฤษฎีทั้งสามข้างต้นมารวมกัน เพื่อจะทำการอธิบายเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

^{๖๔}Hodge Billy J. & Herbert J. Johnson, *Management and Organization Behavior*, (New York : John Willey & Sons, 1970), pp. 255 – 259.

ราล์ฟ เอ็ม. สโตกคิลล์ (Ralph M. Stogdill) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำไว้ดังนี้^{๖๕}

๑) Greatman Theory ทฤษฎีนี้เชื่อว่า ลักษณะภาวะผู้นำได้เกิดมาแต่กำเนิด

๒) Environment Theory ทฤษฎีนี้ก็มีความเชื่อว่าลักษณะภาวะผู้นำนั้นเกิดจากสภาพแวดล้อม เวลา สถานที่และโอกาส

๓) Personal Situation Theory ทฤษฎีนี้เชื่อในแง่ที่ว่าภาวะผู้นำนั้นนอกจากสถานการณ์และสภาวะแวดล้อมแล้ว ยังมีความสามารถเฉพาะตัวเป็นส่วนประกอบด้วย ดังนั้นผู้นำจึงต้องเป็นผู้ที่มีความเฉลียวฉลาด มีความสามารถ นอกจากนี้ ยังต้องมีเพื่อนร่วมงานที่ดีด้วย

๔) Interaction Expectation Theory ทฤษฎีนี้ได้ให้ความสำคัญกับปัจจัย ๓ ประการ คือ การกระทำ (Action) การมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) และเจตคติ (Sentiment) โดยที่มีความเชื่อว่า ผู้ที่จะเป็นผู้นำได้นั้นจะต้องมีความสามารถในการกระทำมีมนุษยสัมพันธ์และมีการควบคุมทางใจที่ดี มีความเหมาะสมกับเหตุการณ์

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่าภาวะผู้นำเกิดขึ้นได้ทั้งทางพันธุกรรมหรือ สัญชาตญาณ (Instinct) และสถานการณ์ เวลา โอกาส สภาพแวดล้อมทางสังคม ภาวะผู้นำนั้นทั้งศาสตร์เป็นทั้งศิลปะสำหรับบริหารจัดการและเป็นจุดศูนย์กลางของพฤติกรรม คือ ใช้อำนาจอิทธิพล ตามบทบาทหน้าที่ เพื่อให้บรรลุความสำเร็จ ดังนั้น การศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎีการเป็นผู้นำหรือภาวะความเป็นผู้นำ^{๖๖} เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปมานานแล้ว ซึ่งภาวะการเป็นผู้นำ ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหาร เพราะช่วยทำให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุดและเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งการศึกษาจากนักวิชาการต่างๆ สามารถสรุปแนวทฤษฎีได้เป็น ๔ กลุ่มทฤษฎีดังนี้

๑) ทฤษฎีคุณลักษณะความเป็นผู้นำ (Trait Theory)

ทฤษฎีนี้เชื่อว่าบุคคลบางคนเกิดมาพร้อมด้วยลักษณะบางประการที่จะช่วยสนับสนุนให้เขาเป็นผู้นำได้ ซึ่งหมายถึงคุณลักษณะดังนี้

๑. บุคลิกภาพ (Personality) เป็นเรื่องที่ติดมากับตัวของบุคคลแต่ละคนในส่วนตัวที่สามารถปรับปรุงแก้ไขให้ได้ดี บุคลิกภาพดังกล่าวคือ

๑) ความสามารถในการปรับตัว เป็นความสามารถของบุคคล

๒) ความต้องการที่จะทำ ซึ่งอาจจะเป็นความสามารถในส่วนลึกๆ มองไม่เห็นชัดนัก แต่ก็สามารถค้นหาได้

๓) ความมั่นคงทางอารมณ์ซึ่งแต่ละคนจะมีนิสัยทางด้านความคงที่ของอารมณ์การควบคุมอารมณ์ได้มากน้อยเพียงใด

๔) ความเป็นตัวของตัวเอง มีอำนาจในการตัดสินใจต่างๆ ตามสภาพสังคมและวัฒนธรรม

^{๖๕}Ralph M. Stogdill. *Personal Factor Associated with Leadership Survey of Literature in leadership*. (Marryland Penguin Books, 1967), p. 91.

^{๖๖}นนทวรรณ อิศรานุวัฒน์ชัย, “ภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ในยุคโลกาภิวัตน์ : ศึกษาจากหลักพุทธธรรม”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสนมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๐).

๕) ความอดุสาหะ พยายาม หมายถึง ความอดทนของแต่ละบุคคลที่จะพยายามฟันฝ่าอุปสรรคนานาประการ

๖) ความคิดสร้างสรรค์ ถือเป็นพรสวรรค์อย่างหนึ่ง ที่บุคคลหนึ่งมีความสนใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะแล้วคิดออกมาเป็นรูปธรรม

๗) ความทะเยอทะยาน เป็นธรรมชาติของมนุษย์ที่ต้องการความสะดวกสบายเกิดขึ้นตลอดเวลา หากทุกคนได้ใช้ความคิดดังกล่าวอยู่ตลอดเวลา เพราะการคิดแต่ละคนนั้น ย่อมแตกต่างกันออกไป

๒. ความรู้ความสามารถ (Intelligence) สมองของคนเรานี้ธรรมชาติสร้างมาเพื่อใช้สติปัญญาให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม ความรู้ความสามารถจะเห็นได้จาก

๑) เชาว์ปัญญา คนทุกคนมีสติปัญญาและความเฉลียวฉลาดแตกต่างกันไปอาจจะด้วยสาเหตุหลายๆ ประการ ทั้งเรื่องพันธุกรรม สภาพแวดล้อม การแข่งขัน การฝึกฝนตนเองให้เป็น ผู้ที่สนใจในการศึกษาเล่าเรียน

๒) ความแม่นยำในการตัดสินใจ เพราะเราต้องทำการตัดสินใจอยู่ตลอดเวลาในการทำงานการดำรงชีวิต การตัดสินใจที่แม่นยำจึงต้องอาศัยประสบการณ์

๓) ระดับความรู้ ทุกคนไม่สามารถศึกษาเล่าเรียนได้เท่ากัน เพราะสมองแต่ละคนไม่สามารถรับอะไรได้อย่างเต็มที่ คือที่บรรจุความจำไว้เท่ากันก็จริง แต่การรับรู้การถ่ายทอดอาจจะมีบางสิ่งบางอย่างแตกต่างกันออกไป เราจึงวัดระดับความรู้ได้จากการศึกษาในระดับสูงๆขึ้นไปของแต่ละคน

๔) ความคล่องแคล่วในการใช้ภาษา สื่อภาษาเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างหนึ่งของมนุษย์ทุกชาติ จะมีภาวะของตนเองหรือไม่ก็ตามแต่การพูดถือเป็นเรื่องของการสื่อความหมายให้สามารถเข้าใจกัน ผู้นำที่มีความสามารถในการพูด การเขียนย่อมได้เปรียบกว่า

๓. คุณลักษณะด้านสังคม (Social Skill) การเข้าสังคมเป็นเรื่องของคน ทุกคนเพราะคนเราไม่สามารถอยู่คนเดียวในโลกได้ การเข้าสังคมของแต่ละระดับต้องมีพิธีต้องแตกต่างกันออกไปตามสภาพการณ์และเหตุการณ์นั้นคุณลักษณะด้านสังคมมีดังนี้

๑) การรู้จักประนีประนอม การที่เราทำงานร่วมกับคนอื่น ผลประโยชน์เป็นเรื่องที่มีความสำคัญไม่น้อย ด้วยเหตุนี้จึงต้องการคนที่จะมาประสานผลประโยชน์หรือเป็นคนที่คอยประนีประนอมให้ทุกคนที่ร่วมงานเกิดความพอใจ

๒) ความสามารถในการบริหาร งานบริหารเป็นการใช้ศิลป์ ซึ่งแต่ละคนไม่สามารถใช้ได้ทัดเทียมกัน ด้วยข้อจำกัดต่างๆ นานา การศึกษาเล่าเรียน ก็จะเป็นส่วนประกอบในการบริหารได้บ้างเช่นกัน

๓) ความร่วมมือถือเป็นเรื่องสำคัญมากในการเป็นผู้นำ เพราะผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่สามารถชักจูงให้ผู้ร่วมงานตั้งใจทำงานหรือทำตามที่ผู้นำต้องการด้วยความเต็มใจ

๔) ความเป็นที่นิยมชมชอบ เราคงจะเข้าไปในงานเลี้ยงและพบคนหนึ่งซึ่งจากสีหน้าท่าทางเป็นบุคคลที่เรามองแล้วเกิดความรู้สึกอยากรู้จัก อยากทักทาย มีความเลื่อมใสศรัทธา ยิ่งเมื่อเห็นเขาพูดจาด้วยแล้วเกิดความนิยมชมชอบตามมา

๕) ความเป็นนักการพูด การที่คนเราจะเป็นนักการพูดที่ดีนั้น ต้องอาศัยปฏิภาณ ไหวพริบมากมาย ต้องเอาใจเขามาใส่ใจเรา ต้องโน้มน้าวเรื่องใหญ่ที่เกิดขึ้นแก้ปัญหาให้กลายเป็นเรื่องเล็ก ต้องใช้ความสามารถหลาย ๆ ด้านประกอบกันซึ่งไม่ใช่การพูดเป็นเพียงอย่างเดียว

๔. คุณลักษณะด้านกายภาพ (Physical Characteristics) ถือเป็นเรื่องที่ดีตัวมาอย่างเห็นได้ชัด ซึ่งสิ่งเหล่านี้ อาจสามารถแก้ไขปรับปรุงด้วยการให้อาณาหรือรับประทานที่ถูกสุขลักษณะ รวมทั้งการออกกำลังกายที่เหมาะสมด้วย คุณลักษณะด้านกายภาพมีดังนี้

๑) ส่วนสูง ถึงแม้ทุกคนไม่สามารถสูงทัดเทียมแต่ก็เป็นที่ยอมรับแล้วว่า การรับประทานอาหารที่ถูกต้องตามหลักโภชนาการนั้น มีส่วนทำให้คนสูงได้ มิใช่เพียงเพราะพันธุกรรมเพียงอย่างเดียว

๒) น้ำหนัก การควบคุมน้ำหนัก จะเห็นได้ชัดเจน จากนักมวย เพราะการควบคุมต่างๆ ย่อมเกิดตามที่เราต้องการหรือเป็นตามเป้าหมายระหว่างบุคคลมีนักจิตวิทยาได้ทำการทดสอบเรื่องน้ำหนักกับการเป็นภาวะผู้นำเหมือนกันแต่ไม่มีความสำคัญ

๓) ความฝึกฝน นับเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างมากในการดำรงชีวิต การที่ร่างกายของคนเราได้รับการออกกำลังกาย การฝึกฝนให้ใช้ความคิด การใช้สมอง การนั่งสมาธิแล้วแต่มีส่วนทำให้จิตใจเยือกเย็นสามารถพัฒนาตนเองไปสู่ความเป็นผู้นำได้ในที่สุด

๔) ความสมบูรณ์ของร่างกาย การรักษาตนให้พ้นจากโรคภัย ถือเป็นอันประเสริฐตามหลักพระพุทธศาสนา ดังนั้น ความสมบูรณ์ต้องมีส่วนประกอบด้านอื่นด้วย เช่น การรักษาความอบอุ่นของร่างกาย การฝึกฝนที่เพียงพอ การออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ เป็นต้น

สรุปแล้ว คุณลักษณะสำคัญของการเป็นผู้นำตามทฤษฎีดังกล่าวจะสามารถส่งผลให้ผู้นำทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ คือ

๑) ความเฉลียวฉลาด หมายถึง ความสามารถและทักษะในการติดต่อสื่อสารที่จะนำไปใช้ประโยชน์ในการจูงใจ เพื่อที่จะก่อให้เกิดหรือทำให้ได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานหรือผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา และส่งผลให้องค์กรมีความพัฒนาและเจริญรุ่งเรืองได้อย่างมั่นคง

๒) ความเจริญวัยด้านสังคม หมายถึง ความเป็นผู้ใหญ่ทางด้านอารมณ์ คือมีความสามารถในการรักษาไว้ซึ่งความสงบทางใจ เมื่อแม่หรือประสบชัยชนะ รวมถึงความสำเร็จต่างๆ มีการควบคุมอารมณ์ได้ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความเคารพในตนเองและมีความสนใจในขอบเขตที่กว้าง และสามารถทำให้คนและสังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

๓) แรงจูงใจภายใน เป็นความปรารถนาที่จะให้ประสบความสำเร็จเป็นการตอบสนองความต้องการระดับสูงของมนุษย์ทุกคน และคนในองค์กร

๔) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง เป็นผู้ที่ยอมรับว่าการร่วมมือระหว่างกันเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นในการทำงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดความสมัครสมานสามัคคีนั่นเอง

๒.๑.๓ คุณลักษณะและคุณสมบัติของผู้นำ

นักวิชาการ และนักสังคมวิทยา ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะของผู้นำเอาไว้ว่า ลักษณะของผู้นำ จะเป็นแบบใดนั้น ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ของสังคมในแต่ละแห่งเป็นตัวกำหนด เพราะผู้นำ คือ บุคคลธรรมดาที่ได้รับการยอมรับจากมติของมหาชน จึงปรับปรุงตนเองให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ส่วนนักจิตวิทยา ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะของผู้นำเอาไว้ว่า ลักษณะของผู้นำ ขึ้นอยู่กับโครงสร้างของสังคม ความแตกต่างของลักษณะสังคมจะเป็นเครื่องกำหนด ความแตกต่างของลักษณะผู้นำแต่ละประเภท เมื่อกล่าวโดยสรุป ลักษณะของผู้นำ ที่แตกต่างกัน ก็โดยเกณฑ์ที่แตกต่างกันดังกล่าว เป็นเครื่องกำหนดสำหรับนักวิชาการท่านอื่นๆ ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะของผู้นำ ไว้ดังนี้

ทวิช เปล่งวิทยา ได้รวบรวมคุณสมบัติของผู้นำ โดยแยกพิจารณาเป็น ๔ ลักษณะคือ^{๖๗}

ก. ลักษณะทางสติปัญญา

ข. ลักษณะทางร่างกาย

ค. ลักษณะทางอารมณ์

ง. ลักษณะทางอุปนิสัย

ลักษณะทางสติปัญญา ประกอบด้วยข้อพิจารณา ๕ ประการ คือ

๑. ความตื่นตัว (Alertness) มีความว่องไว เตรียมพร้อม ระวังไว้นั่นตัวอยู่เสมอและมีสมองดี คิดได้ว่องไว มีไหวพริบในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างฉับพลัน

๒. ความคิดอย่างมีเหตุผล (Logical thought) คิด บริหารงาน และแสดงออกทาง ภาย วาจา ประกอบด้วยเหตุผลที่ถูกต้อง น่าเชื่อถือ หรือพิจารณาก่อนทำว่า ดีหรือไม่

๓. สามัญสำนึก (Common sense) มีความรู้สึกลึกซึ้งชอบชั่วดี

๔. ดุลยพินิจ (Judgment) พิจารณาใคร่ครวญก่อนตัดสินใจทำงานใช้ประสบการณ์ การเรียนรู้ให้เกิดดุลยพินิจในการแก้ปัญหา

๕. การมองการณ์ไกล (Fore sight) เมื่อกระทำการสิ่งใดเล็งเห็นผลที่เกิดขึ้นในอนาคตประเมิน สถานการณ์ วางแผนการปฏิบัติงานอย่างมีเหตุและผล โดยตั้งสมมติฐาน รวบรวมข้อมูลและใช้ ประสบการณ์ที่ผ่านมา เป็นแนววิเคราะห์พิจารณาใคร่ครวญวิธีปฏิบัติให้เกิดผลดีมากกว่าผลเสีย

คุณลักษณะทางร่างกาย ประกอบด้วยข้อพิจารณา ๕ ประการ คือ

๑. สุขภาพ (Health) ผู้นำต้องมีความสมบูรณ์ทางร่างกาย เพื่อให้มีความพร้อมในการทำงาน อยู่เสมอ สุขภาพดีก็จะอำนวยความสะดวกให้การทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๒. กำลังกาย (Energy) ต้องมีกำลังกายที่ดี เพราะบางโอกาส บางสถานการณ์ผู้นำต้อง ปฏิบัติหน้าที่ด้วยการใช้พลังทางกาย

๓. ความทรหดอดทน (Endurance) มีร่างกายแข็งแรง อดทนต่อความยากลำบากความหิว กระจาย และความเลวร้ายของดินฟ้าอากาศ สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ในทุกสถานที่

^{๖๗} ทวิช เปล่งวิทยา, จิตวิทยาผู้นำ, (กรุงเทพมหานคร : รุ่งเรืองสาส์นการพิมพ์, ๒๕๓๐), หน้า ๒๔๘ - ๓๐๖.

๔.รูปร่างท่าทางดี (Pleasing appearance) มีทรวดทรงบุคลิกลักษณะเป็นผู้นำ สง่าผ่าเผย เป็นที่เกรงขาม และดึงดูดความเลื่อมใสจากผู้ใต้บังคับบัญชา อดีตผู้นำไทยที่มีบุคลิกลักษณะอย่างนี้ที่เห็นได้ในปัจจุบัน เช่น พลเอกเปรม ติณสูลานนท์ นายอานันท์ ปันยารชุน เป็นต้น

คุณลักษณะทางอารมณ์ ประกอบด้วยข้อพิจารณา ๑๑ ประการ คือ

๑. มองในแง่ดี (Optimism) มองคนอื่นในฐานะเป็นมิตร มีความเข้าใจคนอื่น

๒. การปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม (Adaptability) สามารถปรับตัวได้กับผู้ใหญ่และผู้ใต้บังคับบัญชา วัฒนธรรมประเพณีของท้องถิ่น ทักษะคติของสังคม และภูมิศาสตร์ดิน ฟ้า อากาศ

๓. ความมีใจเยือกเย็น (Even temper) มีการอดกลั้นอารมณ์ไว้ได้มีใจหนักแน่นไม่หือถอย ไม่โกรธง่าย ไม่แสดงอาการสูงต่ำ

๔. การบังคับตนเอง (Self-control) บังคับตนเองและสำรวมไว้ได้ดีไม่ให้ตกไปในอำนาจฝ่ายต่ำ หรือสิ่งยั่วยู่ให้ยามใจอันก่อให้เกิดการละเมิดมาตรฐานทางจริยธรรม และวัฒนธรรมของสังคม

๕. ความกระตือรือร้น (Enthusiasm) ตั้งใจกระฉับกระเฉงในการทำงานไม่ผัดวันประกันพรุ่งและมีการเตรียมแผนงานไว้ในใจทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมีประสิทธิภาพประสิทธิผลและประหยัด

๖. การสังคมดี (Sociability) มีอัธยาศัยไมตรี มีสัมพันธภาพได้กับคนทุกชั้นวรรณะทั้งในประเทศและต่างประเทศ ไม่ถือตัว ไม่วางท่ายกตนข่มท่าน

๗. ความแนบเนียน (Tact) เมื่อทำพูดคิด รู้จักกาลเทศะ มีความแนบเนียนไม่แก่งก้างในการแก้ปัญหา ข้อนี้ต้องอาศัยความมีศิลปะ ประสบการณ์ และการฝึกฝนอยู่เสมอ

๘. อารมณ์ขัน (Sense of humor) ทำงานด้วยความรู้ตัวอยู่เสมอ ไม่ให้เกิดอารมณ์เครียด มองโลกในแง่ดี อารมณ์ขันนี้จะทำให้ไม่เหนื่อย บริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ผู้นำไม่ควรแสดงอารมณ์ขันต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างพร่ำเพรื่อ จนขาดความนับถือยำเกรง

๙. ความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-confidence) มีความมั่นใจ มั่นคงทางจิตไม่อ่อนไหวตามคำพูดของคนอื่น สามารถตัดสินใจปัญหาต่าง ๆ ด้วยเหตุผล และความเชื่อมั่นของตนเองที่สำคัญคือ ต้องมีประสบการณ์มาก ๆ ดังประโยคที่ว่า “การเป็นผู้บังคับบัญชาที่ดีต้องเป็นฝ่ายอำนวยการที่ดีมาก่อน”

๑๐. ความสนใจกว้างขวาง (Bread of interest) มีความอยากรู้อยากเห็น เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ อยู่เสมอ ไม่สำคัญตนว่าเป็นผู้รู้ดี มีความกล้าปรึกษาหารือถามผู้รู้

๑๑. การเข้าใจคน (Human understanding) มีวิจรรย์ญาณ สังเกต เข้าใจพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งนี้เพื่อมอบงานให้เหมาะสมแก่จริตผู้นั้น และงานจะสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

คุณลักษณะทางอุปนิสัย ประกอบด้วยข้อพิจารณา ๘ ประการ คือ

๑. ความตรงไปตรงมา (Truthfulness) เป็นคนพูดจริงทำจริง พูดอย่างไรทำอย่างนั้น มีสัจจะต่อคำสัญญา ไม่ผิดนัด

๒. ความจงรักภักดี (Royalty) จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ ผู้นำต้องสร้างความมั่นใจในการบัญชาของตนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อเกิดความจงรักภักดีตามมา

๓. ความสำนึกในหน้าที่ (Sense of duty) มีความสำนึกในการปฏิบัติงานตามนโยบายที่ได้วางไว้ อย่างมีความรับผิดชอบ ไม่ก้าวร้าวแทรกแซงหน้าที่ของผู้อื่น

๔. ความไว้วางใจ (Dependability) ดำรงตนอยู่ในจริยธรรม ไม่เป็นคนหน้าไหว้หลังหลอก เป็นที่ไว้วางใจของคนอื่น

๕. ความกล้าหาญ (Courage) มีความกล้าหาญทางจริยธรรม กล้าทำในสิ่งที่ถูกต้อง ทำงาน ด้วยเหตุผลและกล้ารับผิดชอบ

๖. ความเข้มแข็ง (Force) ไม่มีความย่อท้อต่ออุปสรรคต่าง ๆ อย่างมีเหตุผล

๗. ความยุติธรรม (Fairness) ไม่ลำเอียง วางตัวเป็นกลาง บริหารโดยยึดความถูกต้องและ ประโยชน์ของชาติเป็นหลัก

๘. ความไม่เห็นแก่ตัว (Selflessness) มีความเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวมเสียสละ บางอย่างแก่ผู้ได้บังคับบัญชา สละความสุขส่วนตน บำเพ็ญประโยชน์เป็นแบบอย่าง

ทินพันธ์ นาคะตะ ได้เปรียบเทียบถึงลักษณะของผู้ผู้นำในทางวิชาการกับหลักธรรมในทาง พระพุทธศาสนา ไว้ดังนี้^{๖๘}

๑) ความไม่เห็นแก่ตัว (Unselfishness) คือ การที่ไม่ยอมฉวยโอกาสเอาเปรียบเพื่อ ความสุขผลประโยชน์หรือความปลอดภัยเฉพาะส่วนตัว ซึ่งตรงกับ หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา คือ ทาน คือ การให้ บริจาค คือ การเสียสละเพื่อส่วนรวม

๒) ลักษณะท่าทาง (Bearing) คือ การวางตัวเหมาะสมทั้งในด้านการปกครองและ ในด้าน ความประพฤติ ตลอดจนมีความสงบเสงี่ยม (Humility) คือ การไม่โอวดดี ไม่หยิ่งหรือภูมิใจโดยไร้ เหตุผลอันควร ตรงกับ หลักมัททวะ คือ ความสุภาพอ่อนโยน ทั้งทางใจและวาจาไม่แข็งกระด้าง อวิ โรธนะ คือ ความสงบเสงี่ยมและการมีสติควบคุมรักษามารยาทให้มีระเบียบประเพณี กฎหมายและ ศีลธรรม ให้มีความสุภาพเมื่อจะเสียขันติ สละ คือความมีศีลธรรม สำรวมควบคุมความประพฤติทาง กาย วาจา ใจ ให้เรียบร้อย

๓) ความซื่อสัตย์สุจริต (Integrity) คือ การซื่อตรงมั่นคงอยู่ในศีลธรรม รักษาสัจจะและ เกียรติยศ ตลอดจนเป็นที่เชื่อถือไว้วางใจได้ (Dependability) คือ ในเรื่องการทำงานและมีความภักดี (Loyalty) ต่อผู้ใหญ่กว่าผู้ร่วมงานตลอดจนผู้บังคับบัญชา ซึ่งตรงกับ หลักอาชวะ คือ ความซื่อตรง ต่อตนเอง ต่อการงาน ต่อบุคคลอื่นและมีความภักดี ตั้งอยู่ในสุจริตธรรม

๔) ความอดทน (Endurance) ทนต่อความเคร่งเครียดต่าง ๆ ทั้งทางกายและใจ เช่น อดทนต่อความเจ็บปวด เหนื่อยอ่อนทนต่อความทุกข์และความยากลำบากไม่ยอมแพ้วท้อทั้ง ความ กล้าหาญ (Courage) ทั้งทางกายและทางใจ คือ ตระหนักถึงความกลัว แต่ยังสามารถเผชิญกับ อันตรายได้ด้วย ความสงบมั่นคง ควบคุมตนเองได้ ทั้งยังสำนึกในความรับผิดชอบที่ต้องทำการใน เหตุการณ์นั้นด้วย ซึ่งตรงกับหลัก ขันติ คือ ความอดทนอดกลั้น รู้จักข่มใจและห้ามใจตนเอง ทนทาน ต่อกิเลสและความทุกข์ มีสติควบคุมจิตใจให้อยู่คงที่ตามปกติ ไม่ให้กำเริบอ่อนไหวในเมื่อเผชิญกับ ความยุ่งยาก ความลำบากหรือภัยอันตราย เป็นธรรมที่จะฟันฝ่าอุปสรรคไปจนถึงจุดหมายปลายทางได้ แสดงถึงความเข้มแข็งและกล้าหาญ

^{๖๘} ทินพันธ์ นาคะตะ, พระพุทธศาสนากับสังคมไทย, (กรุงเทพมหานคร : อักษรเจริญทัศน์, ๒๕๒๙), หน้า ๑๑๖-๑๑๘.

๕) ความเด็ดขาด (Decisiveness) คือ มีความสามารถในการตัดสินใจอย่างมั่นคงและรวดเร็วไม่ลังเลและมีอำนาจในตัว (Force) คือ ความสามารถที่จะบังคับผู้อื่นปฏิบัติตามความตั้งใจของตนซึ่งตรงกับหลักตปะ คือ การมีอำนาจหรืออำนาจที่ทำลาย หรือขจัดความชั่วเป็นอำนาจที่ทำให้เกิดความเคารพยำเกรง

๖) ความเห็นอกเห็นใจ (Sympathy) คือ รู้จักแบ่งเบา ความรู้สึกของผู้อื่น ที่อยู่ร่วมกันรู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา ซึ่งตรงกับหลัก อักโกระ คือ ความไม่กริ้วโกรธโดยไม่ใช้นิสัย มีความเมตตา รักและปรารถนาดีต่อผู้อื่นและหลักอวิหิงสา คือ ความไม่เบียดเบียน มีความกรุณาช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากความทุกข์

๗) ความยุติธรรม (Justice) คือมีความเสมอภาคไม่ลำเอียงปฏิบัติต่อผู้ได้บังคับบัญชา เช่น การให้รางวัลหรือการลงโทษซึ่งตรงกับหลักปกครองโดยยุติธรรมได้แก่เว้นจากอคติ ๔ คือ เว้นจากการลำเอียงอันเป็นเหตุให้เกิดความเป็นธรรมอันเนื่องมาจากความรักใคร่กัน ไม่ชอบกัน เนื่องจากความเกลียดหรือความกลัว ดังมีพระพุทธภาษิตว่า “บุคคลใดล่วงละเมิดความยุติธรรม เพราะอคติ ยศของบุคคลนั้นย่อมเสื่อม บุคคลใดไม่ล่วงละเมิดความยุติธรรมเพราะอคติ ยศของ ผู้นั้นย่อมบริบูรณ์ นอกจากนั้น ในพรหมวิหาร ๔ ยังกล่าวถึงการถือหลักยุติธรรมของผู้ใหญ่ ไว้อีกด้วย

๘) ความรู้ (Knowledge) คือ มีความรู้ในวิชาชีพและความรู้ทั่วไปรู้จักงานของคน มีความรู้ความเข้าใจบุคคลอื่น รวมทั้งมีความฉลาด (Intelligence) มีสติปัญญาจัดการกับปัญหาต่างๆ และมีความแนบเนียน มีกาลเทศะ (Tact) คือ มีปฏิภาณไหวพริบ สามารถปฏิบัติต่อบุคคล โดยวิธีอันเหมาะสม ปราศจากข้อขุ่นเคืองหรือขัดแย้งซึ่งตรงกับหลักสปปุริสธรรม คือ เป็นผู้รู้จักเหตุ รู้จักผล รู้จักตน รู้จักประมาณ รู้จักกาลเวลาอันสมควร รู้จักประชุมชน รู้จักเลือกบุคคลมีพุทธภาษิตในขุททกนิกาย ชาดกว่า “ผู้มีปัญญารู้พร้อมด้วยความรู้ ฉลาดในวิธีจัดการงานรู้จักกาลรู้สมัย เขาพึงอยู่ในราชการได้”

๙) ความกระตือรือร้น (Enthusiasm) คือ มีความเอาใจใส่ จดจ่อ หรือสนใจอย่างจริงจังต่องานที่ทำและการปฏิบัติต่างๆ ตลอดเวลา รวมทั้งมีความคิดริเริ่ม (Initiative) คือคุณลักษณะที่เล็งเห็นว่า สิ่งใดควรทำหรือต้องทำแล้วทำในสิ่งนั้น ซึ่งตรงกับหลักอิทธิบาท ๔ คือคุณธรรมที่ทำให้สำเร็จความประสงค์ ๔ อย่างได้แก่ ความพอใจ รักใคร่ในสิ่งนั้น เพียรประกอบ สิ่งนั้น เอาใจใส่ฝึกฝนในสิ่งนั้นไม่วางธุระ หมั่นตรองพิจารณาเหตุผลในสิ่งนั้น พร้อมทั้งมีความกระตือรือร้นและหลักอริยมรรค ๘ คือ มีปัญญาเห็นชอบ ดำริชอบ เจรจาชอบ ปรารถนาชอบ เลี้ยงชีวิตชอบ ทำการชอบ ระลึกชอบ ตั้งใจไว้ชอบ ดังที่มีภาษิตอยู่ว่า “ผู้หมั่นในการทำงาน ไม่ประมาท มีปัญญาเห็นประจักษ์จัดการงานได้เรียบร้อย เขาพึงอยู่ในราชการได้”และ “ยศย่อมเจริญแก่ผู้มีความขยัน มีสติ มีการงานสะอาด มีปกติใคร่ครวญแล้วจึงทำสำรวมระวังดี เลี้ยงชีพโดยชอบและไม่ประมาท”

มนตรี ธีรธรรมพิพัฒน์ ได้ศึกษากำหนดลักษณะของผู้นำออกเป็น ๓ แบบ คือ^{๖๙}

๑) ผู้นำแบบอัตตาธิปไตย โดยพิจารณาจากพฤติกรรมของผู้นำและการกำหนดนโยบายของผู้นำ ซึ่งผู้นำประเภทนี้ จะตัดสินใจเอง ไม่ให้กลุ่มตัดสินใจ มีลักษณะถือตัวและมีความภูมิใจในตัวเอง

๒) ผู้นำแบบประชาธิปไตย เป็นผู้นำที่ให้สมาชิกของกลุ่มมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จะกำหนดนโยบายและลงมือกระทำโดยใช้ความคิดเห็นจากกลุ่ม มีการแบ่งงานกันทำและผู้นำแบบนี้จะมีการเน้นที่การสร้างใจอันดีต่อกัน

๓) ผู้นำแบบเสรีนิยม เป็นผู้ที่ให้เสรีภาพเต็มที่ ปราศจากการมีส่วนร่วมของตัวผู้นำ เว้นแต่จะมีการร้องขอให้ผู้นำ เข้ามามีส่วนร่วม ผู้นำ จะเป็นผู้ให้ข้อเสนอแนะกิจกรรมของสมาชิกโดยพยายามจะไม่เข้าไปเกี่ยวข้องในการปฏิบัติการ

และได้แบ่งลักษณะผู้นำออกเป็น ๔ ลักษณะ คือ^{๗๐}

๑) สถานภาพลักษณะเป็นผู้นำเหมือนกับความสำเร็จของตำแหน่งของคนๆ นั้น

๒) การยกย่องนับถือ คือ เป็นลักษณะผู้นำที่เป็นที่รวมของความสนใจผู้ที่ได้รับการยกย่องนับถือ มักจะได้รับการคัดเลือกให้เป็นผู้นำด้วย

๓) ลักษณะด้านพฤติกรรม คือ ผู้ที่แสดงพฤติกรรมในการนำ เนื่องจากการที่มีตำแหน่งต่างกัน พฤติกรรมในการนำจึงต่างกันออกไปด้วย

๔) อิทธิพล คือ ผู้นำ มีอิทธิพลเหนือคนอื่นและมีการชักนำคนอื่นให้ปฏิบัติตาม ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย

สรุปได้ว่า คุณสมบัติต่าง ๆ ที่ผู้นำพึงมี สามารถสรุปเป็นลักษณะใหญ่ๆ ได้ ๔ ลักษณะ คือ

ก. ลักษณะทางสติปัญญา คือ มีความรู้ความสามารถในรัฐประศาสน์ทั้งด้านทฤษฎีและการปฏิบัติ มีไหวพริบสามารถวินิจฉัยปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างเฉียบแหลมและทันทั่วทั้ง

ข. ลักษณะทางอุปนิสัย คือ มีพฤติกรรมทางจริยธรรมอันดี เช่น ความซื่อสัตย์ ความอ่อนโยน ความมีสัจจะ ความรับผิดชอบ และความไม่เห็นแก่ตัว เป็นต้น หรือยึดมั่นในรัฐนิยมอันเป็นแผนปฏิบัติของชาติ

ค. ลักษณะทางอารมณ์ คือ สามารถบังคับหรือควบคุมอารมณ์และบทบาทของการเป็นผู้นำได้ เมื่อควบคุมตัวเองเป็นแบบอย่างที่ดีได้ ก็เป็นเหตุให้ควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาได้ง่าย

ง. ลักษณะทางร่างกาย คือ มีบุคลิกภาพทางกายดี สุขภาพแข็งแรง มีพลังศักยภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และภาวะร่างกายที่ดีย่อมแสดงออกซึ่งบุคลิกภาพของการเป็นผู้นำให้เด่นชัดมากยิ่งขึ้น

^{๖๙}มนตรี ธีรธรรมพิพัฒน์, “จริยธรรมกับภาวะผู้นำ : ศึกษาทัศนะของนักวิชาการรัฐศาสตร์ในมหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทยที่มีต่อผู้นำทางการเมือง”, วิทยานิพนธ์อักษรศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๔๐).

^{๗๐}เรื่องเดียวกัน, หน้า ๓๙.

สรุปได้ว่า ผู้นำนั้น หมายถึง สิ่งที่เป็นรูปธรรม คือเป็นตัวบุคคลสามารถจับต้องหรือสัมผัสได้ แต่ภาวะผู้นำนั้น เป็นนามธรรมอยู่ในตัวของผู้นำ ไม่สามารถที่จะแตะต้องหรือสัมผัสได้ แต่ก็สามารถสะท้อนออกมาในลักษณะต่างๆ ของผู้นำ ทั้งทางกาย และวาจา แต่ก็สามารถรู้ได้ว่า ผู้นำคนไหนมีภาวะผู้นำหรือไม่ ถึงแม้จะสะท้อนออกมาในลักษณะที่ไม่ดี ก็ยังถือว่ามีความภาวะผู้นำ ฉะนั้นจึงจำเป็นต้องมีหลักธรรมต่างๆ ในพระพุทธศาสนาคอยกำกับควบคุม ให้สะท้อนลักษณะของภาวะผู้นำออกมาในลักษณะที่ดีมากที่สุดเท่าที่จะมากได้

รัศมี ภิบาลแทน ได้เสนอคุณสมบัติของผู้นำไว้ โดยพิจารณาความหมายจากคำว่า LEADERSHIP ดังนี้^{๗๑}

๑. L = Love คือ มีความรักในหน้าที่ รักผู้ใต้บังคับบัญชา รักความยุติธรรม รักความก้าวหน้า

๒. E = Education and Experience คือ มีการศึกษาดี มีประสบการณ์ เป็นแบบอย่างได้ หรือเป็นได้ทั้งในฐานะผู้นำและเป็นครูคนอื่น

๓. A = Adaptability คือ มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ สิ่งแวดล้อม ได้ รู้จักแก้ปัญหาเฉพาะหน้าในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

๔. D = Decisiveness คือความสามารถในการพิจารณาตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว และถูกต้อง

๕. E = Enthusiasm คือมีความกระตือรือร้น ตั้งใจทำงานอย่างจริงจังและสามารถชักนำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานอย่างจริงจังได้ด้วย

๖. R = Responsibility คือ ความรับผิดชอบในส่วนของตนและผู้อื่นที่ได้ทำลงไปไม่ปิดความรับผิดชอบและรวมถึงความรับผิดชอบที่เกิดจากสิ่งงานที่มีความเสี่ยง (risk) หรือตัดสินใจอย่างรีบด่วน

๗. S = Sacrifice and Sincerity คือมีความเสียสละและอุทิศผลประโยชน์ส่วนตัวเพื่อส่วนรวมด้วยความจริงใจ

๘. H = Harmony คือ มีความนุ่มนวลอ่อนน้อมผ่อนปรน ก่อให้เกิดความสามัคคีและอาจหมายถึงการถ่อมตัว (Humble) ตามกาลเทศะด้วย

๙. I = Intellectual Capacity คือ มีความเฉลียวฉลาด มีไหวพริบทันคนทันเหตุการณ์

๑๐. P = Persuasiveness คือ มีความสามารถในการจูงใจคน

^{๗๑} รัศมี ภิบาลแทน, **คุณลักษณะของความเป็นผู้นำ**, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๒๓), หน้า ๔๐ - ๔๗.

สมพงษ์ เกษมสิน ได้กล่าวถึงลักษณะผู้นำ โดยพิจารณาจากการบริหารงาน โดยแบ่งออกเป็น ๔ แบบ ดังนี้^{๗๒}

๑) ผู้นำแบบเจ้าระเบียบ ผู้นำแบบนี้มักจะถือระเบียบแบบแผนเป็นสำคัญไม่ชอบให้มีการเปลี่ยนแปลง มีลักษณะคล้ายกับผู้นำแบบอิตนียม การสั่งการมักใช้กฎระเบียบเป็นเครื่องมือ โดยยกเหตุผลในระเบียบมาใช้ในการปฏิบัติงานมากกว่าการติดต่อสื่อสาร สั่งงานมักเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

๒) ผู้นำแบบบงการ ผู้นำที่ชอบใช้อำนาจในการปฏิบัติงานขาดหลักมนุษยสัมพันธ์ทำงานแบบสั่งการเพื่อแสดงถึงการมีอำนาจและความสัมพันธ์ในการทำงาน

๓) ผู้นำแบบจูงใจ เป็นผู้นำ ที่ปฏิบัติงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมพิจารณาแสดงความคิดเห็นและเป็นการบรรเทาต่อต้านไปด้วย การติดต่อสั่งงานเป็นแบบสองทิศทาง

๔) ผู้นำแบบร่วมใจ เป็นผู้นำ ที่นิยมการปรึกษาหารือและเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชา ยึดหลักประนีประนอมและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันในฐานะผู้ร่วมงาน อาศัยศิลปะการจูงใจ เมื่อประสงค์ให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตามใดอย่างหนึ่งให้มีความร่วมมือร่วมใจในการแสดงความคิดเห็นและการปฏิบัติงาน

เดสเลอร์ (Dessler) ได้กล่าวถึงคุณสมบัติที่ดีของผู้นำว่ามี ๖ ประการ ดังนี้^{๗๓}

๑. เป็นผู้นำที่มีแรงจูงใจ หมายถึง เป็นผู้ที่มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะประสบความสำเร็จ มีพลังอย่างมาก และมีความมุ่งมั่นที่จะเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ

๒. มีความต้องการที่จะเป็นผู้นำ ชอบที่จะเป็นผู้นำมากกว่าผู้ตาม และจะเป็นผู้ที่มีอิทธิพลเหนือผู้อื่น

๓. มีความซื่อสัตย์และมีคุณธรรม

๔. เป็นผู้มีความมั่นใจ ซึ่งความมั่นใจจะมีบทบาทสำคัญต่อการตัดสินใจ และทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเชื่อมั่นในผู้นำ

๕. มีความสามารถในการรับรู้และมีความฉลาด

๖. ต้องเป็นผู้ที่รู้จักองค์การเป็นอย่างดี เพราะจะเป็นข้อมูลที่จะช่วยในการตัดสินใจที่ถูกต้องและเหมาะสม

เค็ต (Katz) การที่ผู้บริหารจะปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดสัมฤทธิ์ผลในอาชีพของตน ผู้บริหารทุกระดับจะต้องมีทักษะ ๓ ประการ คือ^{๗๔}

๑. ทักษะทางด้านมนุษย หมายถึง ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นมีความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ และมีความสามารถที่จะตระหนักในปัญหาด้านการกระตุ้นให้คนทำงาน

^{๗๒} สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๖), หน้า ๓๖๔.

^{๗๓} Gary Dessler, *Management : Principles and Practices for Tomorrow's Leaders*, 3th ed., (New Jersey : Pearson Education, Inc., 2004), pp. 256-258.

^{๗๔} Katz L. R., *Skills and Effective Administrator*, (New York : The President and Fellows of Harvard College, 1964), pp. 172-174.

๒. ทักษะทางด้านความรู้ด้านเทคนิค หมายถึง ความสามารถที่จะใช้เทคนิคความรู้ วิธีการ และเครื่องมืออุปกรณ์ต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์กับการทำงาน และในด้านการปรับปรุงวิธีการทำงานให้มีการพัฒนาไปสู่ความก้าวหน้ายิ่งขึ้น

๓. ทักษะทางด้านการคิดรวบยอด หมายถึง ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำงาน เพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์กร และความสามารถในการวางแผนการจัดองค์การ การกำหนดมอบหมายงาน การควบคุมตรวจสอบ การติดตามผลงาน และการประสานงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ออร์เวย์ ทีด (Orway Tead) ได้รวบรวมคุณสมบัติของผู้นำที่สำคัญๆที่ผู้นำต้องมี ดังนี้^{๗๕}

๑. พลังกายและพลังประสาท ผู้นำต้องมีพลังกายและพลังประสาทเข้มแข็งมีกำลังใจกล้าแกร่ง มีความอดทนกว่าคนธรรมดา ในเมื่อเกิดวิกฤตการณ์ทางการเมือง ต้องมีความมั่นคงและวางเฉย ไม่แสดงอาการหรือความรู้สึกใด ๆ ออกมา จะทำเช่นนี้ได้ จะต้องมีความแข็งแรงและพลังประสาทเข้มแข็งจริงๆ และยิ่งไปกว่านั้น การเป็นผู้นำจะต้องทำงานหนักกว่าคนธรรมดา หมายความว่า ผู้นำต้องฉลาดรู้ในการบริหารงานที่ควรหรือไม่ควรแก่หน้าที่ของผู้นำ ไม่ปล่อยงานให้เป็นภาระของผู้ใต้บังคับบัญชาเพียงอย่างเดียว และผู้นำต้องทำงานมากตรากตรำหลายชั่วโมง มีเวลาพักผ่อนน้อย ถ้าหากพลังกายและพลังประสาทไม่เข้มแข็งจริง ๆ อาจเกิดความเจ็บป่วยหรือดูสภาพในตนบกพร่องไป

๒. รู้จุดหมายและแนวทางที่จะนำประเทศ คุณสมบัติอีกประการหนึ่งที่ผู้นำต้องมี คือการมีนโยบาย หรือแผนปฏิบัติงานที่จะทำให้เสร็จก่อนหรือหลัง ผู้นำต้องรู้ว่า เป้าหมายในการนำประเทศนั้นมุ่งหน้าไปในแนวทางใด ตนควรจะแสดงบทบาทอย่างไรที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายเหล่านั้น โดยเป้าหมายจะเป็นจริงได้ถ้าหาก

ก. มีวิธีการที่แน่นอน (ชัดเจน) เพื่อการบรรลุเป้าหมายนั้น

ข. คนอื่นสามารถเข้าใจหรืออธิบายให้คนอื่นเข้าใจเป้าหมายและวิธีการนั้น

ค. คนอื่น ๆ เข้าใจและเห็นด้วยในวิธีการนั้น

ง. ผู้นำต้องมั่นคงและจริงจัง และพยายามทำเป้าหมายนั้นให้เป็นจริงขึ้นมา

๓. ความกระตือรือร้น ผู้นำต้องมีความกระตือรือร้น บากบั่นขวนขวายที่จะทำเป้าหมายของตนให้สัมฤทธิ์ผลให้ได้ ความกระตือรือร้นจะทำให้เขายึดมั่นอยู่กับเป้าหมายและแผนงานอันนั้น ทั้งจะช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพลอยกระตือรือร้นในการทำงานไปด้วย ซึ่งจะช่วยให้การดำเนินการตามแผนงานนั้นราบรื่นขึ้น

๔. ความเป็นมิตรและความรัก ผู้นำต้องมีความรักและความเป็นมิตรกับผู้ใต้บังคับบัญชา มีความโอบอ้อมอารี เอื้ออาทรต่อความเป็นอยู่ของผู้ร่วมงาน และประชาชน เมื่อมีโอกาสก็จะแสดงความห่วงใยให้ปรากฏ การรู้จักครอบครัวของบริวาร และการไต่ถามทุกข์สุขของบริวารและคนในครอบครัวของเขา จะเป็นพลังเสริมที่ยึดเหนี่ยวจิตใจและสร้างศรัทธาในตัวผู้นำให้แนบแน่นต่อไป

๕. ความน่าเชื่อถือ ผู้นำจะต้องทำตนให้น่าเชื่อถือ พูดจริงทำจริง ทำสัญญาประชาคมไว้แล้วต้องทำตาม ไม่เป็นคนหละหละโลเล หรือท้อแท้ จีบจ้อ บริวารและคนใกล้ชิดจะได้มีความมั่นใจว่า พวกเขาสามารถฝากอนาคต และผลประโยชน์ของพวกเขาไว้กับผู้นำได้ ผู้นำจะต้องระมัดระวัง

^{๗๕} Orway Tead, The Art of Leadership, 7th ed., (New York: McGraw Hill Book, 1936), pp. 48-62.

พฤติกรรมบางอย่างที่ไม่เหมาะสมต่อคุณค่า (Values) หรือมาตรฐานทางศีลธรรมของสังคมที่เป็นอยู่ในขณะนั้น

๖. ความกล้าตัดสินใจ ความกล้าตัดสินใจเป็นคุณสมบัติที่สำคัญอีกประการหนึ่งของผู้นำ ปัญหาที่เผชิญหน้าผู้นำนั้นล้วนแต่เป็นปัญหาสำคัญ ๆ เกี่ยวกับความเสื่อมถอยหรือความรุ่งเรืองของประเทศชาติ ปัญหาแต่ละปัญหาอาจมีทางออกได้หลายทาง จะเป็นทางใดดี ผู้นำจะต้องกล้าตัดสินใจ ในบางสถานการณ์อาจทำให้มีเวลาทบทวนครุ่นคิดไม่มากนัก ผู้นำจะต้องตัดสินใจเลือกทางออกทางใดทางหนึ่งแน่นอนว่า มันจะถูกหรือผิดก็ได้ เช่น ประธานาธิบดี Woodrow Wilson “การตัดสินใจของข้าพเจ้าอาจจะถูกหรืออาจจะผิดก็ได้ อย่างไรก็ตาม ข้าพเจ้าจะต้องกล้าเสี่ยงและตัดสินใจทำบางสิ่งบางอย่างลงไป” และเมื่อตัดสินใจลงไปแล้วผู้นำจะต้องกล้ารับผิดชอบผลที่จะเกิดขึ้นจากการตัดสินใจนั้น ด้านผู้นำไทย คือ จอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์แม้พฤติกรรมบางอย่างจะเป็นที่น่ารังเกียจในบางสังคมและต่อมาตรฐานทางศีลธรรมอันดีงาม ในด้านความกล้าตัดสินใจและความกล้าในการรับผิดชอบแล้วเป็นผู้นำคนหนึ่งที่ได้รับการชมเชย กล่าวขานกันอยู่เสมอจากประโยคที่ว่า “ข้าพเจ้าขอรับผิดชอบแต่ผู้เดียว”

๗. สถิติปัญญาความรอบรู้ ผู้นำควรเป็นผู้มีสติปัญญาเฉลียวฉลาด รอบรู้เรื่องราวต่าง ๆ กว่าคนสำคัญทั่วไป แต่ในบางโอกาส บางสถานการณ์ ผู้ที่ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้นำอาจมีสติปัญญาไม่เฉลียวฉลาด แต่ความเฉลียวฉลาดรู้ทันเกมการเมืองเป็นเรื่องที่สำคัญมาก

๘. ครูที่ดี ผู้นำที่ดีต้องเป็นครูที่ดี เพราะในฐานะผู้นำนั้นจะต้องสามารถชี้แนวทางเหตุผล ในการปฏิบัติที่ถูกต้องและความจำเป็นที่จะต้องแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เมื่อมีปัญหาก็สามารถชี้แจงให้ผู้ร่วมงานหรือคนใกล้ชิดเข้าใจได้ด้วยคำพูดธรรมดา ๆ ถ้าหากลูกน้องทำผิดพลาด แต่ความผิดพลาดไม่รุนแรงนัก อภัยได้ก็ควรให้อภัย ถ้าอภัยไม่ได้ก็ต้องลงโทษ ตามสมควรแก่เหตุและจะต้องให้ผู้ที่ถูกลงโทษเข้าใจและรับรู้ความผิดของตน

๙. ศรัทธาและความเชื่อมั่น การทำงานบริหารประเทศนั้น จะให้ผลสำเร็จได้ก็ต่อเมื่อเหล่าผู้นำหรือนักการเมืองมีความกระตือรือร้น และกระฉับกระเฉงในการทำงานไม่รู้สีกเหนื่อยหน่ายเฉื่อยชา จะเป็นเช่นนี้ได้ผู้ทำงานจะต้องรู้สึกว่างานที่ตนกำลังดำเนินการอยู่นั้นมีทางสำเร็จมีเป้าหมายที่เด่นชัด มีอุดมการณ์ที่มั่นคง มีศรัทธาและความเชื่อมั่นต่อความสำเร็จสูง ผู้นำจะต้องสามารถสร้างความเชื่อมั่นและศรัทธาในความสำเร็จของงานให้เกิดขึ้นกับลูกน้องหรือประชาชน หนึ่งสิ่งอื่นใดผู้นำจะต้องสามารถทำให้ลูกน้องมีความเข้าใจว่า ความศรัทธาและความเชื่อมั่นในตนเองจะเป็นบ่อเกิดแห่งความสำเร็จของเขา

สรุปได้ว่า ลักษณะคุณสมบัติของผู้นำที่ดีนั้น เป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญและเป็นมรรควิธีหรือกลยุทธ์ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ทั้งปัญหาของผู้นำ ปัญหาของผู้ใต้ปกครอง ปัญหาวัฒนธรรมขององค์กร ปัญหาการบริหารและปัญหาจากสภาพแวดล้อมอื่น ๆ และยังเป็นปัจจัยให้ผู้นำมีสัมพันธภาพกับมวลชนได้อย่างองอาจและทำให้มวลชนยอมรับเลือกให้มาดำรงตำแหน่งซึ่งจะเป็นผลให้แสดงบทบาทและหน้าที่ได้อย่างชอบธรรมและมีประสิทธิภาพจริยธรรมของผู้นำสามารถนำพาองค์กรก้าวพ้นปัญหาและพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และองค์กรก็บังเกิดความมั่นคงในทุก ๆ ด้าน

๒.๑.๔ คุณสมบัติของผู้นำและภาวะผู้นำตามหลักพระพุทธศาสนา

ในการบริหารงานแต่ละครั้งผู้บริหารที่เป็นผู้นำ และต้องมีภาวะผู้นำที่ดีและในปัจจุบัน ผู้นำต้องใช้หลักธรรมตามพระพุทธศาสนาเพื่อมาใช้ในการเป็นผู้นำที่ ดังที่ได้มีนักวิชาการศึกษาและได้กล่าวไว้ดังนี้

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) ได้กล่าวถึง การเป็นผู้นำที่ดี สรุปได้ดังนี้^{๗๖}

๑) ผู้นำที่ดีพึงมีคุณลักษณะที่ดี ๓ ประการด้วยกัน ดังที่พระพุทธองค์ได้ตรัสไว้ในทุติยปาปณิกสูตร^{๗๗} คือ จักขุมา เป็นผู้มีปัญญามองการณ์ไกล วิฐุโรเป็นผู้รอบรู้ในการจัดการกิจการงานทุกอย่างอย่างถูกต้องและนิสสยสัมปันโน คือ เป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี คุณสมบัติทั้ง ๓ ข้อนี้นี้ย่อมทำให้ผู้นำสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่วางไว้

๒) ผู้นำที่ดีพึงยึดหลักธรรมาธิปไตย^{๗๘} เพื่อมุ่งบำเพ็ญประโยชน์สุขให้เกิดมีแก่มวลชนสังคม ประเทศชาติอย่างมั่นคงและยั่งยืนตลอดไป

๓) ผู้นำที่ดีพึงยึดหลักพละ ๔^{๗๙} คือ ปัญญาพละ เพื่อให้เกิดมีการพัฒนาปัญญาให้รอบรู้ในทุก ๆ ด้านคือ ทั้งด้านตน ด้านคนและด้านการทำงานอย่างถูกต้องในการปฏิบัติงาน วิทยพละ เพื่อให้เกิดความมุ่งมั่นพากเพียร ไม่ท้อถอยในกิจการงานทุกอย่าง บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้ อนุวัชพละ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในการทำหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลักสำคัญและสังคหพละ เพื่อให้เป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลทั้งหลาย

๔) ผู้นำที่ดีพึงยึดหลักพรหมวิหาร ๔^{๘๐} เพื่อทำให้เกิดมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการดำเนินกิจการทุกอย่างให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางไว้

๕) ผู้นำที่ดีพึงยึดหลักสังคหวัตถุ ๔^{๘๑} เพื่อทำให้เกิดมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการประสานงานกับบุคคลทั้งหลายให้กิจการงานทุกอย่างบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางไว้

ถ้าหากจะประมวลคุณลักษณะของผู้นำตามหลักของพระพุทธศาสนาจากคัมภีร์ต่างๆ เราสามารถสรุปลักษณะที่สำคัญๆ ของผู้นำได้ดังต่อไปนี้

๑. ผู้นำต้องเป็นผู้ทรงธรรม การที่ผู้นำจะเป็นผู้ที่ทรงธรรมได้นั้น การปฏิบัติตนที่ตรงตามจึงเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่ง ดังข้อความที่ปรากฏในอัมมมิกสูตร ว่า

“ในเวลาที่เราตั้งอยู่ในธรรม แม้พวกข้าราชการก็ตั้งอยู่ในธรรม เมื่อข้าราชการตั้งอยู่ในธรรม แม้พวกพราหมณ์ก็ตั้งอยู่ในธรรม เมื่อพวกพราหมณ์ตั้งอยู่ในธรรม แม้ชาวนิคมและชาวชนบทก็ตั้งอยู่ในธรรม” ตรงกันข้าม ถ้าผู้นำไม่ตั้งอยู่ในธรรม ประชาชนก็จะไม่ตั้งอยู่ในธรรมด้วย^{๘๒} ดังข้อความที่ว่า “เมื่อฝูงโคข้ามแม่น้ำไป ถ้าโคจำฝูงไปคดเคี้ยวโคทั้งฝูงก็คดเคี้ยวตามกัน ในหมู่มนุษย์ก็

^{๗๖} พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), **พุทธวิธีบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒). หน้า ๓๘ - ๓๙.

^{๗๗} อัง.ติก. (ไทย) ๒๐/๒๐/๑๖๓.

^{๗๘} อัง.ติก. (ไทย) ๒๐/๔๐/๒๐๑.

^{๗๙} อัง.จตุกก. (ไทย) ๒๑/๑๕๑/๒๑๔.

^{๘๐} ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๗๑/๔๙.

^{๘๑} อัง.จตุกก. (ไทย) ๒๑/๓๒/๕๐-๕๑.

^{๘๒} อัง.จตุกก. (ไทย) ๒๑/๗๐/๑๑๔.

เหมือนกัน ผู้ใดได้รับการแต่งตั้งให้เป็นใหญ่ ถ้าผู้นั้นประพฤติไม่เป็นธรรม ประชาชนชาวเมืองก็ประพฤติไม่เป็นธรรมตามไปด้วย”^{๘๓}

ธรรมที่กล่าวมาข้างต้น หมายถึงส่วนที่เป็นธรรมสำหรับปฏิบัติตนในฐานะปัจเจก และธรรมที่เป็นหลักในการปกครอง ซึ่งประการหลังนี้พระพุทธเจ้าทรงตรัสหลักธรรม เช่น ทศพิธราชธรรม อปรีหานิยธรรม จักรวรรดิธรรม สังคหวัตถุ พรหมวิหารธรรม เป็นต้น

๒. ผู้นำต้องทรงไว้ซึ่งความยุติธรรม ความยุติธรรมของสังคมเป็นสิ่งที่จำเป็นเพราะหากจะพิจารณาจากอรรถกถาสูตตร จะเห็นว่าจุดมุ่งหมายของรัฐ ก็เพื่อจัดสรรแบ่งปันทรัพยากรให้เกิดความเป็นธรรมนั่นเอง เมื่อเกิดความขัดแย้งในสังคมผู้นำหรือผู้ปกครองต้องให้ความเป็นธรรม ไม่เอนเอียงไปในด้านใดด้านหนึ่ง ถ้าผู้ปกครองไม่มีความยุติธรรม บ้านเมืองจะระส่ำระสายไม่สามารถดำเนินไปตามปกติได้ ไม่สามารถดำเนินไปตามปกติได้ ในคัมภีร์ชาดกได้แสดงหลักดังกล่าวไว้ว่าถ้าผู้นำบริหารบ้านเมืองโดยชอบธรรม ย่อมไม่ทำให้ประเทศล่มจม อีกทั้งยังทำให้ประเทศชาติมีความสุข^{๘๔}

หลักธรรมที่ผู้ปกครองต้องนำมาปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในสังคมก็คือหลักอคติ ๔ หมายถึง ความลำเอียง เอนเอียง ผู้ที่มีอคติอยู่ในใจจะมีความเอนเอียง ไม่สามารถให้ความเป็นธรรมแก่สังคมได้ ความเอนเอียงนี้พระพุทธเจ้าตรัสว่ามีสาเหตุมาจาก ๔ เรื่อง คือ ๑) ความรัก ๒) ความโกรธ ไม่พอใจ ๓) ความไม่รู้ ไม่เข้าใจ ๔) ความกลัว

๓. ผู้นำต้องมีความรอบรู้ รอบรู้ทั้งเรื่องการบริหารงานและรอบรู้การบริหารคน อย่างน้อยที่สุดผู้ปกครองหรือผู้นำ ต้องมีคุณลักษณะที่เป็นองค์คุณแห่งความรู้ ๓ ประการคือ

๑) มีสายตายาวไกล สามารถมองทะลุปัญหาที่เกิดขึ้นได้ รู้จักเลือกคนเข้ามาช่วยบริหารราชการแผ่นดิน ให้เหมาะสมกับหน้าที่และความสามารถ ดังความที่ปรากฏในคัมภีร์โยธาสูต^{๘๕} ได้กล่าวถึงความรอบรู้ไว้ ๔ ประเด็น คือ ๑) ฉลาดในหน้าที่ของตน ๒) เข้าใจถึงปัญหาที่เกิดขึ้น ๓) สามารถแก้ไขปัญหานั้นให้ลุล่วงได้ด้วยดี ๔) สามารถฝ่าฟันอุปสรรคต่างๆ ได้ด้วยความเชื่อมั่น

๒) ต้องเจงจางได้ดี คือ เป็นผู้ที่มีความสามารถในการบริหารงานบ้านเมืองให้เป็นไปตามเป้าประสงค์ ทั้งที่เป็นผู้ที่เอาใจใส่ในหน้าที่การงานของตน ค้นหาวิธีที่จะทำให้การบริหารเป็นไปได้อย่างดี

๓) มีหลักมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ผู้ปกครองที่ดีจะต้องเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ เข้าได้กับคนทุกระดับ ทุกเพศ ทุกวัย

๔. มีคุณสมบัติของความเป็นผู้ใหญ่ที่ดีเป็นผู้มีหน้าที่บริหารบ้านเมืองจะต้องมีคุณสมบัติของความเป็นผู้ใหญ่ในพื้นฐานอย่างน้อย ๔ ประการ คือ^{๘๖} ๑) มีความรัก ความปรารถนาดีต่อประชาชน ความเห็นอกเห็นใจประชาชน ๒) ปฏิบัติหน้าที่ราชการบ้านเมืองเพื่อการปัดทุกข์บำรุงสุขให้ประชาชนโดยไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อย ๓) รู้สึกชื่นชม เมื่อประชาชนได้บรรลุถึงเป้าหมายที่ประสงค์

^{๘๓} อก.จตุกก. (ไทย) ๒๑/๗๐/๑๑๕.

^{๘๔} ชุ.ชา. (ไทย) ๒๘/๑๗๕/๓๓.

^{๘๕} ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๓๑๑/๒๘๘.

^{๘๖} ม.ม. (ไทย) ๑๓/๓๑๕/๓๘๐.

และ ๔) อุเบกขา มีใจเป็นกลาง เทียงธรรม ไม่เข้าไปก้าวก่ายเรื่องราวต่างๆจนกระทั่งเสียระบบงาน โดยส่วนรวม

ในพระพุทธศาสนาผู้นำหรือผู้ปกครองที่ดีนั้น จะต้องเป็นผู้มีศีลเพราะศีลเป็นของผู้มีปัญญา แต่ถ้าผู้นำและผู้ปกครองเป็นผู้ไม่มีศีลและปัญญาแล้วก็เป็นผู้นำหรือผู้ปกครองที่ดีไม่ได้ มีแต่ความเลวลง แม้แต่ญาติพี่น้องตลอดจนเพื่อนฝูงก็พากันรังเกียจ ในทางตรงข้ามแล้ว ผู้นำหรือผู้ปกครอง มีทั้งศีล ปัญญา และสุตะ อยู่ในตนแล้ว ก็จะเป็นประโยชน์ในการเป็นผู้ที่ดี ญาติพี่น้องตลอดจนเพื่อนฝูงก็ให้ความเคารพด้วยความอ่อนน้อมอย่างแท้จริง

ดังนั้น ภาวะผู้นำที่เป็นเลิศจะต้องประกอบด้วยคุณธรรม จะต้องวางตัวอยู่ในกฎระเบียบอย่างเคร่งครัดในโสภณสูตร พระพุทธองค์ได้แสดงถึงคุณสมบัติของผู้นำหรือผู้บริหารไว้ว่า^{๘๗}

๑. วิยตุโต เป็นผู้มีปัญญา
๒. วินีโต เป็นผู้มีระเบียบวินัยดี
๓. วิสารโท เป็นผู้แก้แค้น
๔. พหุสุโต เป็นผู้มีความรู้ศึกษาทรงจำมาก
๕. ธัมมานุธัมมปฏิปันโน เป็นผู้ปฏิบัติธรรม รักษาความถูกต้องในสิ่งที่ถูกต้อง

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรมนั้น ผู้นำที่ดีจะต้องยึดหลัก“ธรรม”คือคุณธรรมและการปฏิบัติธรรม เป็นลักษณะสำคัญของการปฏิบัติหน้าที่ของตน เพื่อให้กิจการงานทุกอย่างบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยมุ่งที่จะให้เกิดประโยชน์สุขแก่มวลชน สังคม และประเทศชาติอย่างมั่นคงและยั่งยืน ตลอดไป

๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับพรหมวิหาร ๔

หลักธรรม หรือคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้าซึ่งอยู่ในศาสนาพุทธมีมากถึง ๔๘,๐๐๐พระธรรมขันธ์ โดยสรุปแล้วมี ๓ ประการที่สำคัญ คือ (๑) ละชั่วทั้งปวง (๒) ทำใจให้บริสุทธิ์ (๓) ทำใจให้บริสุทธิ์ สิ่งที่ควรปฏิบัติทั้ง ๓ ประการดังกล่าวข้างแบ่งได้เป็น ๒ ส่วน “ศีลหรือวินัย”อันเป็นคำสั่งหรือข้อบังคับมิให้ทำส่วนอีกอย่างหนึ่งคือ“ธรรม”เป็นคำสั่งสอน หรือข้อที่ควรกระทำในที่นี้จะศึกษาเฉพาะหมวดธรรมพรหมวิหาร ๔ เป็นธรรมที่ผู้บริหารทุกคนควรศึกษาและฝึกฝนพัฒนาตนเองให้เป็นผู้บริหารที่ดี ซึ่งมีใช้เรื่องยากแต่ประการใดถ้าผู้บริหารมีธรรมในใจ^{๘๘}

พรหมวิหาร ๔ เป็นหลักธรรมในพระพุทธศาสนา เพื่อให้ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมเหล่านั้นออกมาโดยไม่ต้องฝืนใจ นักบริหารต้องมีพรหมวิหาร ซึ่งจะทำให้ผู้ดำรงธรรมนี้ยอมช่วยเหลือมนุษย์สัตว์ทั้งหลายด้วยเมตตา กรุณา และยอมรักษารธรรมไว้ได้ด้วยอุเบกขา ดังนั้นเมื่อมีความกรุณาที่จะช่วยเหลือปวงสัตว์ก็ต้องมีอุเบกขาด้วย เพื่อจะมีให้เสียธรรม ที่มาของคำว่าพรหมวิหารนี้ มาจากคำว่า “พรหม”ซึ่งแปลว่า ชื่อพระเป็นเจ้าผู้สร้างโลกตามศาสนาพราหมณ์ เทพในพรหมโลก และมาจาก คำว่า “วิหาร” ซึ่งแปลว่า วัด ที่อยู่ของพระสงฆ์ที่ประดิษฐานของพระพุทธรูป รวมความแล้ว“พรหม

^{๘๗} อด.จตุกก. (ไทย) ๒๑/๗/๑๒.

^{๘๘} นิธิย สัมมาพันธ์, การบริหารเชิงพุทธ, (กรุงเทพมหานคร : โอ.เอส. พลันตังเฮ้าส์, ๒๕๒๙), หน้า ๔๓.

วิหาร” จึงแปลว่า ธรรมของพรหม หรือธรรมของท่านผู้เป็นใหญ่ มี ๔ ประการ ประกอบด้วย เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา^{๘๙}

สมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี ได้ทรงพระราชปรารภว่า พรหมวิหาร ๔ เป็นหลักธรรมที่จะก่อให้เกิดความสงบสุขแก่โลก โดยเฉพาะเมตตาเป็นเครื่องค้าจุนโลก สามารถฝึกหัดและปฏิบัติได้โดยไม่มีขอบเขตและสิ้นสุด ส่วนกรุณาเป็นเครื่องประกอบตามกำลังความสามารถของแต่ละบุคคล จึงทรงอาราธนาสมเด็จพระญาณสังวร (เจริญ สุวฑฺฒโน)^{๙๐} วัดบวรนิเวศวิหารได้ให้ของพรหมวิหาร ๔ ดังนี้ เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา ๔ ประการนี้ พระบรมศาสดาทรงแสดงว่าเป็นคุณธรรมสำหรับเป็นที่อยู่ของจิตแห่งพรหม คือ ผู้ใหญ่หรือผู้ประเสริฐทรงเรียกคุณธรรมนี้ว่า พรหมวิหาร เป็นธรรมะ เป็นที่อยู่ซึ่งมีทั้งความดีและความสุข

พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช) ได้ให้ความหมายพรหมวิหาร ๔ ไว้ว่าบุคคลผู้มีคุณธรรมครบถ้วนบริบูรณ์เท่านั้น อันพรหมธรรมนั้นมี ๔ ประการ^{๙๑}

๑) เมตตา ความจริงใจ ความรัก ความปรารถนาดีต่อผู้อื่น ไม่มีเล่ห์เหลี่ยมดูได้จากสีหน้าที่บ่งบอก คือ ยิ้มแย้มแจ่มใส และดูจากการกระทำที่มุ่งหวังให้ผู้อื่นมีดียิ่งๆขึ้นไป

๒) กรุณา ความสงสาร ความเห็นอกเห็นใจต่อเพื่อนมนุษย์ ร่วมโลก ยามเห็นผู้อื่นมีความลำบากก็ทนอยู่ไม่ได้ ต้องแสดงออกมาด้วยการเข้าช่วยเหลือเกื้อหนุน ด้วยความเต็มใจเสมอ ในทำนองสุขก็สุขด้วย นั่นเอง

๓) มุทิตา ความชื่นชมยินดีในความสำเร็จสมหวังของผู้อื่น ไม่แสดงความอิจฉาริษยาด้วยทนดูเห็นคนที่เขาได้ดีกว่าตัวไม่ได้ ดูได้จากการไปแสดงไมตรีจิตต่อบุคคลอื่น หรือชื่นชมต่อความสำเร็จของผู้อื่นโดยไม่ต้องบังคับใจ

๔) อุเบกขา ความวางเฉย ในเมื่อไม่อาจช่วยเหลือเขาได้ไม่ทักถมซ้ำเติมและเมื่อผู้อื่นผิดพลาดหรือได้รับความวิบัติ ไม่แสดงอาการสมน้ำหน้าเมื่อเขาพลาด เป็นต้น

พรหมวิหารธรรม หมายถึง ธรรมเครื่องอยู่อย่างประเสริฐ ธรรมอันประจำใจอันประเสริฐ หลักความประพฤติที่ประเสริฐบริสุทธิ์ หลักธรรมข้อนี้จำเป็นว่าเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้ใหญ่หรือผู้ปกครองที่จำเป็นต้องประพฤติปฏิบัติ มี ๔ ประการ ดังนี้^{๙๒}

๑) เมตตา ความรักใคร่ปรารถนาดี มีไมตรี ต่อประชาชนหรือผู้ใต้ปกครองกล่าวคือ ปรารถนาให้เขาเหล่านั้นมีความสุข

^{๘๙}ราชบัณฑิตยสถาน, **พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน, พ.ศ. ๒๕๔๒** (กรุงเทพมหานคร : นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์, พ.ศ. ๒๕๔๒), หน้า ๕๖๘ – ๕๖๙.

^{๙๐}สมเด็จพระญาณสังวร (เจริญ สุวฑฺฒโน), **พุทธศาสนสุภาษิต**, (กรุงเทพมหานคร : ชมรมพุทธศาสน์ ก.พ.ผ., ๒๕๓๔), หน้า ๑๔๒ – ๒๐๔.

^{๙๑}พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช), **พระในบ้าน**, (กรุงเทพมหานคร : คณากรรมการพิมพ์, ๒๕๔๑), หน้า ๘- ๙.

^{๙๒}ที. ปา(ไทย) ๑๑ /๒๒๘ /๒๓๒.

๒) กรุณา ความสงสาร คือช่วยเหลือให้ประชาชนหรือผู้ใดปกครองให้พ้นจากทุกข์ ใฝ่ใจในอันจะปลดเปลื้องบำบัดความเดือดร้อนของประชารวมถึงสัตว์ทั้งปวงด้วย

๓) มุทิตา ความเบิกบานพลอยยินดี เมื่อประชาชนหรือได้ปกครองประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานก็รู้สึกชื่นชมยินดีกับความสำเร็จของเหล่านั้น

๔) อุเบกขา ความวางใจเป็นกลาง คือ อันที่จะทำให้ดำรงอยู่ในธรรมตามที่พิจารณาเห็นด้วยปัญญา กล่าวคือ มีจิตเรียบตรงเที่ยงธรรมดุจตราขึง ไม่เอนเอียงด้วยรักและชังไม่ซ้ำเติมเมื่อผู้อื่นประสบความทุกข์ พิจารณาเห็นการกระทำของเขาเหล่านั้นตามหลักแห่งกรรม คือการกระทำของเขาเอง ว่าเขาเป็นผู้กระทำขึ้น อันควรได้รับผลดีชั่ว สมควรแก่เหตุอันตนประกอบ

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) ได้กล่าวไว้ว่า พรหมวิหารธรรม หมายถึง คุณธรรมสำหรับผู้ใหญ่ นักปกครอง หรือผู้บริหาร ๔ ประการ ได้แก่^{๔๓}

๑) เมตตา คือ ความรักปรารถนาดีอยากให้เขามีความสุข มีจิตอันแผ่ไมตรีและคิดทำประโยชน์แก่มนุษย์สัตว์ทั่วหน้า

๒) กรุณา คือ ความสงสาร คิดช่วยให้พ้นทุกข์ ใฝ่ใจในอันที่จะปลดเปลื้องบำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อนของปวงสัตว์

๓) มุทิตา คือ ความยินดี ในเมื่อผู้อื่นอยู่ดีมีสุข มีจิตผ่องใสบันเทิง ประกอบด้วยอาการแช่มชื่นเบิกบานอยู่เสมอ ต่อสัตว์ทั้งหลายผู้ดำรงในปกติสุข พลอยยินดีด้วยเมื่อเขาได้ดีมีสุข เจริญอกงามยิ่งขึ้นไป

๔) อุเบกขา คือ ความวางใจเป็นกลาง ไม่เอนเอียงด้วยรักและชัง พิจารณาเห็นกรรมที่สัตว์ทั้งหลายกระทำแล้ว อันควรได้รับผลดีหรือชั่ว สมควรแก่เหตุอันตนประกอบพร้อมที่จะวินิจฉัยและปฏิบัติไปตามธรรม รวมทั้งรู้จักวางเฉยสงบใจมองดู ในเมื่อไม่มีกิจที่ควรทำ

ปัญญานันทภิกขุ (ปั่น ปญฺญานนฺโท) ได้กล่าว พรหมวิหาร เป็นหลักใจ ได้แก่ ผู้ใหญ่ที่ดี ย่อมดำรงตนมั่นคงอยู่ในพรหมวิหารสี่ ประการเป็นประจำในผู้น้อยเป็นนิจ คือมีเมตตารักใคร่ปรารถนาให้ผู้น้อยได้รับความร่มเย็นเป็นสุขโดยทั่วกัน ๒ กรุณาสงสารช่วยเหลือผู้ที่น้อยที่ทุกข์ยากจนเต็มความสามารถ ๓ มุทิตา พลอยยินดีต่อผู้น้อยที่มีความเจริญขึ้น แม้จะได้รับยกย่องดีกว่าตนก็ไม่คิดริษยา ๔ อุเบกขา วางตนเฉยๆ ในเวลาที่เห็นผู้น้อยต้องได้รับโทษ หรือรับความวิบัติที่ตนไม่สามารถจะช่วยเหลือ หรือตนช่วยแล้วแต่ไม่สำเร็จ^{๔๔}

^{๔๓} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม** (กรุงเทพมหานคร : เอส.อาร์.พรินต์ติ้ง แมสโปรดักส์ จำกัด , พิมพ์ครั้งที่ ๑๖ ๒๕๕๑), หน้า ๑๖๑.

^{๔๔} ปัญญานันทภิกขุ (ปั่น ปญฺญานนฺโท), **หน้าที่ของคน (ฉบับสมบูรณ์)**, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา, ๒๕๔๑), หน้า ๑๘๘.

บุญมี แทนแก้ว ได้ให้ความหมายของพรหมวิหารธรรม ทั้ง ๔ ประการดังนี้^{๙๕}

๑) เมตตา หมายถึง ความรัก คือ ความปรารถนาดีมีไมตรี ต้องการความช่วยเหลือให้ทุกคน ประสบประโยชน์และความสุข

๒) กรุณา หมายถึง ความสงสาร คือ อยากช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากความทุกข์โศกที่ จะปลดปล่อยความทุกข์ยาก เดือดร้อนของคนและสัตว์ทั้งปวง

๓) มุทิตา หมายถึง ความเบิกบานพลอยยินดีเมื่อเห็นผู้อื่นอยู่ดีมีสุข ก็มีจิตใจชื่นชมยินดี เบิกบาน เมื่อเห็นเขาประสบความสำเร็จ จงกงามยิ่งขึ้นไปก็พลอยยินดี ปรีดาปราโมทย์บันเทิงใจด้วย

๔) อุเบกขา หมายถึง ความมีใจเป็นกลาง คือ มองตามความเป็นจริง โดยวางจิตเรียบ สม่าเสมอ มั่นคง แน่วแน่ เที่ยงตรงดุจตราซัง มองเห็นการที่บุคคลจะได้รับผลดีหรือชั่วสมควรแก่ เหตุผลที่ตนประกอบ พร้อมทั้งจะวินิจฉัยวางตนและปฏิบัติไปตามความเที่ยงธรรม

พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ชยมงคโล) ได้กล่าวว่า พรหมวิหาร ๔ ประการนี้ เป็น คุณธรรมเครื่องอยู่ของผู้ใหญ่ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้นำเป็นหัวหน้า ผู้นำคน ให้เป็นคนเที่ยงธรรม รู้จัก เห็นอกเห็นใจผู้อื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งให้รู้จักเห็นใจ รู้จักเข้าใจ เอ็นดูผู้น้อยหรือผู้ได้บังคับบัญชาให้ รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเราก็จะยังนำเคารพนับถือ เลื่อมใส ศรัทธาให้เกิดแก่หมู่ชนทุกฝ่ายได้^{๙๖}

ผศ.ดร.กิตติทัศน์ ผกาทอง ได้กล่าวถึง หลักธรรมสำหรับกำกับพฤติกรรมของผู้นำ ๔ ประการ คือ

๑. เมตตา(Loving-Kindness) หมายถึงการมีจิตที่เป็นกุศลและเปี่ยมด้วยความรักไม่ผูก โกรธและพยาบาทต่อเพื่อนร่วมงานหรือผู้ได้บังคับบัญชา

๒. กรุณา (Compassion) หมายถึงมีจิตคิดที่จะช่วยเหลือและปลดปล่อยความทุกข์ ตลอดเวลา เป็นคนอาสาช่วยแบ่งเบาภาระอย่างสม่าเสมอ

๓. มุทิตา (Sympathetic) หมายถึงอภัยไมตรีทั้งดงามและผ่องใสยินดีในความ สุขและความสมหวังกับผู้อื่น แม้นมีทุกข์หรือประสบเคราะห์กรรมก็ไม่คิดจะซ้ำเติมหรือเยาะเย้ยให้เจ็บช้ำ น้ำใจ

๔. อุเบกขา (Neutrality) หมายถึงการประพฤติปฏิบัติที่เที่ยงตรงและเป็นกลางไม่เอนเอียง ความรักความชัง คำนึงถึงผลของการกระทำของสัตว์ทั้งหลายที่ทำได้ดีทำชั่วได้ชั่ว เป็นที่ตั้ง เรียกว่า “ค่าของคนอยู่ที่ผลของการกระทำ” ไม่ลุแก่อำนาจไม่เหิมเกริมซ้ำเติมผู้อื่น เพราะตนอยู่ในฐานะที่ ได้เปรียบ^{๙๗}

^{๙๕}บุญมี แทนแก้ว, จริยศาสตร์, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๓๙), หน้า ๑๗๓.

^{๙๖}พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ชยมงคโล), **หลักธรรมาภิบาลและประมุขศิลป์ : คุณลักษณะความเป็น ผู้นำที่ดี**, (ราชบุรี : มูลนิธิพุทธภวานาวิชาธรรมกายาราม, ๒๕๕๒), หน้า ๑๑๗.

^{๙๗}เอกสารการประคำบรรยาย, **รายวิชาภาวะผู้นำตามแนวพุทธ**, (สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓), หน้า ๑๗๑.

แก้ว ขิดตะขบ ได้ให้ความหมายของพรหมวิหาร ๔ ไว้ว่า พรหมวิหาร ๔ หมายถึงธรรมเป็นเครื่องอยู่อันประเสริฐ ธรรมประจำใจอันประเสริฐ หลักความประพฤติที่ประเสริฐบริสุทธิ์ ธรรมที่ต้องมีไว้เป็นหลักและกำกับความประพฤติให้เป็นไปโดยชอบ ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม จึงจะชื่อว่าดำเนินชีวิตหมดจดปฏิบัติตนต่อมนุษย์และสัตว์ทั้งหลายโดยชอบประกอบด้วย ๔ อย่าง คือ

๑) เมตตา ความรักใคร่ปรารถนาจะให้เขาเป็นสุข คำว่า“เมตตา”หมายถึงความสนิทสนม คือ ความรักใคร่เว้นจากราคะ ความก้ำกั้น ได้แก่ความปรารถนาให้เกิดความสุขความเจริญให้แก่ผู้อื่น ความปรารถนาดีอยากให้มีมีความสุข ความมีจิตอันแผ่ไมตรีและคิดทำประโยชน์แก่มนุษย์และสัตว์ทั่วหน้า

๒) กรุณา ความสงสาร คิดจะช่วยให้เขาพ้นทุกข์ คำว่า“กรุณา”หมายถึง ความห่วงใยเมื่อผู้อื่นได้รับความทุกข์ร้อน ได้แก่ปรารถนาเพื่อปลดเปลื้องความทุกข์ร้อนของเขาหรือความสงสารคิดจะช่วยให้พ้นทุกข์ ความใส่ใจในอันที่จะปลดเปลื้องบำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อนของปวงสัตว์

๓) มุทิตา ความพลอยยินดี เมื่อผู้อื่นได้ดี คำว่า“มุทิตา”หมายถึง ความชื่นบาน ได้แก่ความพลอยยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี หรือความยินดีในเมื่อผู้อื่นอยู่ดีมีสุข มีจิตใจผ่องใสบันเทิง ประกอบด้วยอาการแช่มชื่นเบิกบานอยู่เสมอต่อสรรพสัตว์ผู้ดำรงในปกติสุข พลอยยินดีด้วยเมื่อเขาได้ดีมีสุขเจริญงอกงามยิ่งขึ้นไป

๔) อุเบกขา ความวางเฉย ไม่ดีใจไม่เสียใจเมื่อผู้อื่นถึงความพิบัติ คำว่า“อุเบกขา”หมายถึง ความวางเฉย ได้แก่วางตนเป็นกลางในเมื่อจะแผ่เมตตาไปก็ไม่สมควร เช่น เอาใจช่วยโจร เป็นต้น หรือความใจเป็นกลางอันจะให้ดำรงอยู่ในธรรมตามที่พิจารณาเห็นด้วยปัญญา คือมีจิตเรียบตรงเที่ยงธรรมดุจตราขึง ไม่เอนเอียงด้วยรักและชังพิจารณาเห็นกรรมที่สัตว์ทั้งหลายกระทำแล้วอันควรได้ดีหรือชั่วสมควรแก่เหตุอันประกอบ พร้อมทั้งจะพินิจและปฏิบัติตามธรรม รวมทั้งรู้จักวางเฉย สงบใจมองดูในเมื่อไม่มีกิจที่ควรทำ เพราะเขารับผิดชอบตนได้ดี เขาสมควรรับผิดชอบตนเองหรือเขาได้รับผลอันสมควรกับความรับผิดชอบของตนเอง^{๙๘}

พิสิฐ เจริญสุข ได้กล่าวไว้ว่า พรหมวิหารธรรม คือธรรมอันเป็นหลักประจำใจกำกับพฤติกรรมคนในองค์กร ในสังคม ให้เป็นไปโดยธรรม ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม ก่อให้เกิดอันสงสันน่านับการโดยเฉพาะเมตตาธรรม ซึ่งได้รวบรวมไว้ ๑๑ ประการดังนี้^{๙๙}

๑. ยามตื่นก็เป็นสุข
๒. ยามหลับก็เป็นสุข
๓. ยามฝันก็เป็นสุข ไม่มีฝันร้าย
๔. เป็นที่รักของคนทั้งปวง
๕. เป็นที่รักของสัตว์โลกทั้งมวล
๖. เทพยินดีคุ้มครองรักษา
๗. ภัยพิบัติ ศาสตร์อาวุธ ยาพิษ ไม่แผ้วพานกรำกราย

^{๙๘} แก้ว ขิดตะขบ, รวมวิชาธรรมศึกษา ขั้นตรี, (ตามหลักสูตรสนามหลวงแผนกธรรม พ.ศ. ๒๕๔๖), (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ศาสนา, ๒๕๔๗), หน้า ๙๓- ๙๔.

^{๙๙} พิสิฐ เจริญสุข, ปกิณกรรม, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๓), หน้า ๑๒๐.

๘.มีจิตมั่นคงมีเสถียรภาพ

๙.มีผิวพรรณผ่องใส ใบหน้าอิ่มเอิบ

๑๐.เมื่อเวลาสิ้นในก็มีสติ

๑๑.เมื่อยังไม่ก้าวสู่โลกุตระธรรมก็สู่สุคติในพรหมโลก

วรญา ทองอุ่น ได้กล่าวไว้ว่า ผู้ใดมีคุณธรรมตามพรหมวิหาร ๔ ผู้นั้นได้ชื่อว่า เป็นผู้พระคุณยิ่งใหญ่เพราะผู้ที่มีคุณธรรมตามพรหมวิหาร คือ ผู้ที่มีพฤติกรรมกาปฏิบัติเกื้อกูลต่อผู้อื่น โดยมีหลักการปฏิบัติดังนี้^{๑๐๐}

๑. เมตตา (Loving Kindness) มีความรักใคร่ปรารถนาดีที่จะให้เป็นสุข หมายถึง พฤติกรรมมีความหวังดีเพื่อให้ผู้อื่นมีความสุข มีจิตใจแผ่เมตตาจิต สนับสนุนกับผู้น้อย หวังความดีงามแก่เขา อยากให้เขามีความสุข ไม่อยากให้มีอันตรายจากความอาฆาตบาดหมางใจกัน ปรารถนาให้มีสามัคคีกลมเกลียวกัน เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน หวังให้เขาเจริญด้วยความรู้ ความสามารถอันเป็นทางให้เกิด ลาภ ยศ และชื่อเสียง รักษาตนให้ได้รับความสุขโดยสวัสดิภาพ เมตตาธรรมเป็นเครื่องบำรุงอภัย ร้อยใจให้จิตคิดเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กัน ชำระล้างเสียซึ่งมลทิน คือ ความพยาบาท ความเห็นแก่ตัว ความเห็นแก่ได้ ความเห็นแก่ประโยชน์ ถ้าดวงจิตมีเมตตาแล้ว จะป้องกันความคิดวิปริตในทางทำลาย ให้ร้ายป้ายสีในทางเสียหายไม่เป็นความจริงได้ สังคมก็อยู่เป็นสุข องค์การก็สามัคคี

๒. กรุณา (Compassion) มีความสงสาร คิดจะช่วยให้พ้นทุกข์ หมายถึง พฤติกรรมหวังดีเมื่อเห็นผู้อื่นมีความทุกข์ร้อน ตกทุกข์ได้ยาก ก็รู้สึกสงสาร ห่วงใจไปตามเมื่อเห็นเขามีความทุกข์ กรุณาธรรมเป็นเครื่องปรอบปรามจิตใจไม่ให้คิดเบียดเบียนคนอื่นให้ได้รับความลำบากในการทำงาน กิจกรรมต่างๆ ย่อมมีความลำบากทั้งกายและใจ จึงมีความเห็นใจพลอยหาวิธีไม่ให้เกิดความลำบากแก่ผู้ทำงาน ด้วยการอำนวยความสะดวก สนับสนุน อุปกรณ์เครื่องมือให้เต็มกำลังในการทำงาน

๓. มุทิตา (Sympathetic Joy) มีความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี หมายถึง ความชื่นบานในเวลาที่ผู้อื่นได้รับความดี เมื่อเขามีความเจริญด้วยความรู้ความสามารถ เจริญด้วย ลาภ ยศ และชื่อเสียง พลอยชื่นชมยินดีตามด้วยคุณธรรม มุทิตาธรรมเมื่ออยู่ในดวงจิตผู้ใด ผู้นั้นย่อมปรอบปรามซึ่งความริษยา อิจฉาริษยาในคุณงามความดีของผู้อื่นได้รับความดี อุดรชนไม่ได้ เราย้อน ชื่นเคือง หงุดหงิด งุ่นง่าน ความริษยาอิจฉาเป็นโทษทำลายสามัคคีความเจริญของหมู่คณะ เมื่อเกิดขึ้นย่อมชักนำจิตให้วิปริตไปต่างๆ นานา คิดแต่อุบายในการทำลายยุยงให้เสียหาย แม้เหตุแห่งความไม่เป็นจริง มีแต่มุทิตาธรรมที่ปรอบปรามความอิจฉาริษยาของคนในสังคมในองค์การได้ เมื่อมีมุทิตาย่อมได้รับความนิยมนับถือ จึงเป็นคุณธรรมที่ควรปลูกฝังให้มีในใจของบุคลากร ในหน่วยงานของทุกหน่วยงาน

๔. (Equanimity) มีการวางตนเป็นกลาง มีความวางเฉย ไม่เสียใจ ไม่ดีใจ เมื่อสถานการณ์ไม่เอื้อที่จะแสดงพฤติกรรมตามคุณธรรมความเมตตา กรุณา และมุทิตาจิตได้ อุเบกขาธรรมเป็นคุณธรรมของผู้ใหญ่ ผู้นำ หัวหน้าพนักงาน ที่ปกครองพนักงาน เจ้าหน้าที่ หมู่คณะที่ต้องประพฤติดอย่างสม่ำเสมอ เมื่อมีผู้ประพฤติดีก็ต้องชมยกย่องสรรเสริญคุณงามความดีของเขา แต่เมื่อมีผู้ประพฤติ

^{๑๐๐} วรญา ทองอุ่น, มนุษย์สัมพันธ์ในองค์การ, (สุรินทร์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, ๒๕๔๙), หน้า ๒๑๐ - ๒๑๒.

ไม่ดีก็ต้องถูกตำหนิ ลงโทษตามกรณีของความผิดไม่ตัดสินเอนเอียงเพราะอำนาจอคติที่ผิดๆ นี่คือพฤติกรรมมีอุเบกขาธรรม

สรุปได้ว่า พรหมวิหาร หมายถึง หลักธรรมหนึ่งของพระพุทธศาสนาที่สอนให้ประพฤติปฏิบัติ หรือควบคุม กำกับทางจิตใจของมนุษย์ให้อยู่กับสังคมในโลกปัจจุบัน โดยการแสดงออกในด้านความรัก ความปรารถนาให้ทุกคนมีความสุขและให้มีจิตใจสงสาร คิดช่วยเหลือผู้อื่น รวมทั้งสัตว์ทั้งหลายให้พ้นทุกข์ รวมถึงด้านจิตใจ พลอยยินดีกับคนที่เขาได้ดีมีสุข รวมถึงอาการที่แสดงออกด้วยความเที่ยงตรง เที่ยงธรรม ไม่ลำเอียงด้วยรักและชังใคร ทำดีได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว ผู้ใดมีพรหมวิหาร ๔ ผู้นั้นย่อมมีจิตใจที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ ของตนเองและผู้อื่นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงออกต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ถึงการมีเมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา ก่อให้เกิดศรัทธาแก่ครู เพื่อนร่วมงานและชุมชนตลอดจนการบริหารบุคคลด้วยความเป็นธรรม วางระบบและวิธีการให้คุณให้โทษให้รางวัลด้วยความเป็นธรรม

องค์ประกอบของหลักพรหมวิหาร ๔

จากความหมายของพรหมวิหาร ๔ ที่ได้สรุปหลายๆ นักวิชาการจึงนำมาจำแนกองค์ประกอบของพรหมวิหาร ๔ ที่มีผู้ให้แนวคิดไว้หลายประการโดยแต่ละประเด็นผู้วิจัยขอเสนอรายละเอียดดังต่อไปนี้

๑. เมตตา องค์ประกอบของหลักพรหมวิหาร ๔ ด้านเมตตานี้มีผู้วิจัยให้ข้อคิดเห็นไว้ดังนี้

เมตตา คือ ความรัก พระท่านสอนให้คนทุกคนควรมีความรักซึ่งกันและกันรักในที่นี้ไม่ใช่ความรักที่ชายมีต่อหญิง หรือหญิงมีต่อชาย รักนี้เป็นรักที่มีความใคร่ความรักที่พระท่านสอน คือความรักที่บริสุทธิ์เหมือนความรักของแม่ที่มีต่อลูก เมื่อบุคคลใดที่มีจิตใจตั้งอยู่ในความรักที่บริสุทธิ์และมีต่อผู้อื่น พระท่านสอนว่าจะหาความอิจฉามาจากที่ไหนจากการศึกษาหลักของเมตตา ตามทัศนะของหน่วยงานและนักศึกษาข้างต้นสรุปได้ว่า เมตตา หมายถึง ความรู้สึกรัก ปรารถนา ความผูกพัน ความไม่ผูกพยาบาท เคียดแค้น หรือผู้ใจเจ็บ การแผ่ความสุขไปให้บุคคลากรในองค์กรด้านความจริงใจปราศจากกิเลส ตัณหา และอารมณ์เสนาหา^{๑๐๑}

เมตตา คือความรักใคร่ ความปรารถนาให้ได้สุขและมีจิตอันแผ่ไมตรีและประโยชน์แก่สัตว์ทั่วหน้า^{๑๐๒} ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่า เมตตา คือ ความเอ็นดูรักใคร่ปราศจากราคะมีความคิดและต้องการช่วยให้ผู้อื่นมีความสุข และมีลักษณะการแสดงออกที่ตรงข้ามกับพยาบาท

๒. กรุณา คือ สภาวะของจิตที่หวั่นไหวไปเพราะความทุกข์ของผู้อื่น เหมือนอย่างถ้าซื้อได้ก็จะซื้อความทุกข์ของเขา ก็จะช่วยทำให้ความทุกข์ของเขาหมดสิ้นไป จึงมีอาการที่ทนเฉยอยู่ไม่ได้ต้องชวนช่วยช่วยเหลือเพื่อปลดทุกข์ ปราศจากความคิดเบียดเบียนซ้ำเติมเห็นใครตกอยู่ในความทุกข์ไม่มีที่พึงกอดอยู่ไม่ได้ที่จะต้องคิดช่วยเหลือ กรุณาจึงเป็นพรหมวิหารธรรมอีกข้อหนึ่งที่พึงอบรมให้มีจิตใจ วิธีอบรมคือ ระวังไม่ให้คิดเบียดเบียนใคร และหัดใจให้คิดว่าเมื่อตนเองมีทุกข์ก็ต้องการความช่วยเหลือฉันใด ผู้อื่น สัตว์อื่นก็ฉันนั้น ดังนั้นแล้วก็หัดใจไม่ให้นิ่งดูตาย ให้ชวนช่วยช่วยเหลือเปลื้อง

^{๑๐๑} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), **พุทธธรรม**, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๒), หน้า ๑๔๘-๑๔๙.

^{๑๐๒} พระราชวรมุนี (ประยูร ปยุตฺโต), **พุทธศาสนากับสังคมไทย**, อ่างแล้ว, หน้า ๗.

ทุกข์ของผู้อื่น ตามความสามารถหรือตามที่เราจะทำได้ให้แผ่จิตที่กรุณาออกไปแก่คนและสัตว์ทั้งหลาย โดยเจาะจงทั่วไป ด้วยความคิดว่า “จงพ้นจากความทุกข์เดือดร้อน”^{๑๐๓}

กรุณา คือ มีความใส่ใจอันจะปลดปล่อยบำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อนของสัตว์หรือความสงสารทนอยู่ไม่ได้ในการที่จะช่วยไม่ช่วยบุคคลผู้ที่อาจช่วยให้ขึ้นมาเสียจากความทุกข์ยากลำบาก^{๑๐๔}

ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่า กรุณา คือ ความสงสาร ต้องการช่วยให้ผู้อื่นพ้นทุกข์โดยปราศจากความเศร้าโศก และมีลักษณะที่แสดงออกตรงกันข้ามกับการเบียดเบียนหรือวิหิงสาและหมายถึงความปรารถนาที่จะให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ไม่เบียดเบียนซ้ำเติมความทุกข์ของบุคคลอื่น และพยายามที่จะยื่นมือเข้ามาช่วยเหลือเพื่อให้ความทุกข์ของบุคคลต่างๆ ได้หมดไปด้วยวิธีการที่เหมาะสม สอดคล้องกับสภาพความทุกข์ของแต่ละบุคคล

๓. มุทิตา คือ สภาวะจิตที่บันเทิงยินดีเมื่อบุคคลอื่นได้รับความสุขความเจริญด้วยสมบัติต่างๆ ปราศจากความริษยา เห็นใครพร้อมด้วยสมบัติก็พลอยมีมุทิตา ตัดความยินร้าย ไม่ยินดีดีด้วยริษยาเสียได้ มุทิตาจึงเป็นพรหมวิหารอีกข้อหนึ่งที่พึงอบรมให้มีขึ้นในจิตวิธีอบรมคือระวางมิให้ริษยาในเมื่อได้เห็นได้ทราบสมบัติ คือ ความพร้อมต่างๆ ของผู้อื่นเมื่อความริษยาเกิดขึ้นก็พยายามระวางเสีย หัดคิดว่าตนมีความยินดี เมื่อตนได้สมบัติที่ชอบใจอย่างใดอย่างหนึ่งไหนเมื่อคนอื่นเข้าได้จะไปริษยาเขา เช่น “อริ โลกนาสิกา ความริษยาเป็นเหตุทำลายโลก” เมื่อทำมุทิตาจิตให้เกิดขึ้นได้ ก็ให้แผ่จิตเช่นนี้ออกไปสู่คนอื่น สัตว์โดยเจาะจงหรือไม่เจาะจงทั่วไปโดยคิดว่า “จงอย่าวิบัติจากสิ่งที่ได้แล้ว”

มุทิตา คือ ความสุข ความเจริญ หรือความมีจิตยินดีในลาภยศสรรเสริญสุขของผู้อื่น ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า มุทิตา คือ การคิดและการแสดงออกถึงความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดีมีความสุขในทางที่ไม่ผิดศีลธรรมหรือพ้นทุกข์ด้วยใจบริสุทธิ์ และมีลักษณะที่แสดงออกตรงกันข้ามกับความริษยาและ หมายถึงการมีจิตใจพลอยยินดีต่อความสำเร็จและความสุขที่บุคคลอื่นได้รับอย่างจริงใจ ไม่มีจิตใจที่มุ่งในทางอิจฉาริษยาต่อบุคคลที่ประสบความสำเร็จนั้นๆ และพร้อมจะส่งเสริมให้บุคคลดังกล่าวมีความสุขหรือสมหวังยิ่งๆ ขึ้นไป

๔. อุเบกขา คือ การวางเฉยวางใจเป็นกลาง ไม่ยินดียินร้ายเมื่อสุดวิสัยจะแสดง เมตตา กรุณา มุทิตา ได้โดยใช้ปัญญาคิดไตร่ตรองเหตุและผลในสิ่งที่เกิดขึ้น กล่าวคือมีจิตเรียบตรงเที่ยงธรรมดุจตราขึง ไม่เอนเอียงด้วยรักและชัง พิจารณาเห็นกรรมที่สัตว์ทั้งหลายกระทำอันควรได้รับผลดีหรือผลชั่ว สมควรแก่เหตุอันตนประกอบ พร้อมทั้งจะวินิจฉัยและปฏิบัติไปตามธรรม รวมทั้งรู้จักวางเฉยสงบใจมองดู ในเมื่อไม่มีกิจควรทำ เพราะเขารับผิดชอบตนได้ดีแล้ว เขาสมควรรับผิดชอบตนเองหรือเขาควรได้รับผลอันสมกับความรับผิดชอบของตน

^{๑๐๓} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), พุทธธรรม, หน้า ๑๔๘ - ๑๔๙.

^{๑๐๔} อ้างแล้ว, หน้า ๑๔๘ - ๑๔๙.

๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร

๒.๓.๑ ความหมายเกี่ยวกับการบริหาร

คำว่า การบริหาร ได้มีนักวิชาการหลาย ๆ ท่าน ให้คำนิยามหรือความแตกต่างกันออกไป โดยมักใช้คำ ๒ คำ แทนคำว่า การบริหาร ได้แก่ Administration และ Management โดยแยกใช้ตามความนิยม คือ Administration ใช้กับการบริหารงานในองค์การภาครัฐราชการ หรือ Management ใช้กับการบริหารหรือจัดการในองค์การภาคธุรกิจ แต่อย่างไรก็ตาม ได้มีอีกคำหนึ่งซึ่งที่นิยมนำมาแทนสองคำข้างต้นด้วย คือ Implementation สำหรับนักบริหารทั้งในและนอกประเทศ ก็ได้เช่นกัน ในบทวิชาการของกรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ ต่างก็ได้ให้นิยามและให้ความหมายของการบริหารของพระมหาไพฑูริย์ วรรณบุตร ที่ได้สรุปไว้ดังนี้^{๑๐๕}

กมล ภู่งประเสริฐ ได้กล่าวว่า “ในปัจจุบันมีคำศัพท์ที่ใช้อยู่สองคำคือการบริหาร (Administration) และ การจัดการ (Management) ทั้งสองคำมีความหมายใกล้เคียงกัน แต่นิยมใช้ต่างสถานการณ์กันกล่าวคือ “การบริหาร” มักใช้กับการบริหารกิจการสาธารณะ หรือการบริหารราชการ ส่วนคำว่า “การจัดการ” มักใช้กับการบริหารธุรกิจเอกชน เนื่องจากการศึกษาเป็นกิจการที่มุ่งประโยชน์สาธารณะและจัดเป็นส่วนหนึ่งของราชการ เราจึงใช้คำว่า การบริหารการศึกษาซึ่งการบริหารหมายถึง บริการประเภทหนึ่งที่ช่วยให้กลุ่มบุคคลร่วมกันทำภารกิจได้บรรลุตามเป้าหมาย^{๑๐๖}

ธนจรัส พูนสิทธิ ได้อ้างถึงความหมายของการบริหารในความคิดเห็นของ George R. Terry ว่า การบริหาร หมายถึง การดำเนินงานตามลำดับขั้นอันประกอบ ด้วยการวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การอำนวยการ (Actuating) และการควบคุม (Controlling) เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์โดยอาศัยคนและทรัพยากรอื่น^{๑๐๗}

ประยุทธ์ เจริญสวัสดิ์ ได้กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง ภาระหน้าที่ของบุคคลใดๆ ที่ปฏิบัติตนเป็นผู้บริหารที่จะต้องเข้ามาทำหน้าที่จัดระเบียบและดำรงไว้ซึ่งสภาพภายใน (ทั้งที่เป็นคนวัสดุ เงินทุน ฯลฯ) ของกลุ่มหรือหน่วยงาน เพื่อให้กลุ่มดังกล่าวสามารถทำงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ^{๑๐๘}

^{๑๐๕} พระมหาประยงค์ อุปเสน, “บทบาทพระสงฆ์ในการบริหารและการจัดการศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด: ในกรณีศึกษาศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ ในเขตจังหวัดหนองคาย”, วิทยานิพนธ์สังคมศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๙).

^{๑๐๖} กมล ภู่งประเสริฐและคณะ, การบริหารและการจัดการวัดผลและประเมินผลการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : สุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๓๕), หน้า ๕.

^{๑๐๗} ธนจรัส พูนสิทธิ, การจัดการองค์การและการบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : สหธรรมิก, ๒๕๔๑), หน้า ๒๐.

^{๑๐๘} ประยุทธ์ เจริญสวัสดิ์, การบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร : กรมพลศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕๔๐), หน้า ๓.

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) ได้กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การทำงาน ให้สำเร็จโดยอาศัยผู้อื่น เมื่อว่าตามคำนิยามนี้ การบริหารในพระพุทธศาสนาเริ่มมีขึ้นเป็นรูปธรรม สองเดือนนับจากวันที่พระพุทธเจ้าตรัสรู้ นั่นคือวันอาสาฬหบูชา เมื่อพระพุทธเจ้าทรงแสดงธรรมเทศนาเป็นครั้งแรกแก่พระปัญจวัคคีย์ ซึ่งทำให้เกิดพระสงฆ์ขึ้นเมื่อมีพระสงฆ์คณะเป็นสมาชิกใหม่เกิดขึ้นในพระพุทธศาสนาอย่างนี้ พระพุทธเจ้าก็ต้องบริหารคณะสงฆ์^{๑๐๙}

พะยอม วงศ์สารศรี ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการที่ผู้จัดการใช้ศิลปะและกลยุทธ์ต่างๆ ดำเนินกิจการตามขั้นตอนต่างๆ โดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจของสมาชิกในองค์กร การตระหนักถึง ความสามารถ ความถนัด ความต้องการและความมุ่งหวังด้านความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กรควบคู่ไปด้วยองค์การจึงจะสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้^{๑๑๐}

พิทยา บวรวัฒนา ได้กล่าวว่า การบริหาร เป็นเรื่องของการนำเอากฎหมายและนโยบายต่างๆ ไปปฏิบัติให้เกิดผล ซึ่งเป็นหน้าที่ของข้าราชการที่จะทำงานด้วยความเต็มใจด้วยความเที่ยงธรรมและอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้^{๑๑๑}

ภาวดี ธาราศรีสุทธิ กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง ศาสตร์ที่ต้องใช้ศิลป์และเทคนิค อย่างสูงเพื่อการวินิจฉัยตัดสินใจในกระบวนการวางแผนและการควบคุมการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพต่องานนั้น^{๑๑๒}

มัลลิกา ต้นสอน ได้ให้ความหมายของการบริหาร (Administration) ว่าหมายถึง การกำหนดแนวทางหรือนโยบาย การสั่งการ การอำนวยการ การสนับสนุน และการตรวจสอบ ให้ผู้ปฏิบัติสามารถดำเนินงานให้ได้ตามเป้าหมายที่ต้องการ^{๑๑๓}

วัชร บวรณสิงห์ ได้กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการทางสังคม ซึ่งพิจารณาได้เป็น ๓ ทาง คือ

๑) ทางโครงสร้าง เป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ตามลำดับขั้นตอนของสายบังคับบัญชา

๒) ทางหน้าที่ เป็นขั้นตอนของหน่วยงานที่ระบุหน้าที่ บทบาท ความรับผิดชอบและเครื่องอำนวยความสะดวกต่างๆ เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย

^{๑๐๙} พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), **พุทธวิธีบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ๓.

^{๑๑๐} พะยอม วงศ์สารศรี, **องค์การและการจัดการ**, (กรุงเทพมหานคร : พรวนการพิมพ์, ๒๕๔๒), หน้า ๓๖.

^{๑๑๑} พิทยา บวรวัฒนา, **การบริหารเชิงบูรณาการ**, (นนทบุรี : สำนักงานข้าราชการพลเรือน, ๒๕๔๖), หน้า ๒.

^{๑๑๒} ภาวดี ธาราศรีสุทธิ, **การบริหารโรงเรียนประถมศึกษา**, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัย รามคำแหง, ๒๕๓๗), หน้า ๙.

^{๑๑๓} มัลลิกา ต้นสอน, **การจัดการยุคใหม่**, (กรุงเทพมหานคร : เอ็กสเปอร์เน็ท จำกัด, ๒๕๔๔), หน้า ๑๐.

๓) ทางปฏิบัติ เป็นกระบวนการบริหารดำเนินการในสถานการณ์ที่บุคคลต่อบุคคลกำลังมีปฏิสัมพันธ์ หรือร่วมทำปฏิกิริยาเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน^{๑๑๔}

สัมพันธ์ ภูไพบูลย์ ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหาร หมายถึง ศิลปะในการใช้บุคคลอื่นร่วมกับปัจจัยในการจัดการ เพื่อให้กิจกรรมดำเนินไปได้ตามวัตถุประสงค์ และสนองตอบความคาดหวัง และจัดโอกาสให้บุคคลเหล่านั้นมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน^{๑๑๕}

สิริภพ เหล่าลาภะ ได้กล่าวถึงความหมายของการบริหารไว้ ๒ นัย คือ ๑) คำว่า บริหาร มาจากภาษาบาลีว่า ปริหาร มาจากศัพท์ว่า ปริ แปลว่า รอบ และ หร ธาตุในความนำไป ดังนั้น คำว่า บริหาร จึงแปลว่า นำไปโดยรอบ อีกสำนวนหนึ่ง คำว่า บริหาร แปลว่า อ้อมหนี, หลีกหนี, หลบหนี ดังในประโยคภาษาบาลีว่า “ปญฺหิ ปริหริตฺ สมฺตฺโต” แปลว่า ผู้สามารถเพื่อการอ้อมหนี หลีกหนี หลบ ซึ่งปัญหา หรือแปลว่า ผู้สามารถบริหารปัญหา และนำปัญหาไปโดยรอบ หรือกำจัดปัญหาให้หมดสิ้นไป ๒) คำว่า บริหาร แปลมาจากภาษาอังกฤษว่า Administ และ Administratio แปลความหมายคือการปกครอง ดำเนินการ อำนาจการ จัดการ ส่งเสริม และบำรุง^{๑๑๖}

เอนก สิทธิประศาสน์ ได้ให้ความหมายของการบริหาร หมายถึง การใช้ศาสตร์ และศิลป์นำทรัพยากรมาประกอบการบริหารให้บรรลุวัตถุประสงค์ ที่ได้กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ^{๑๑๗}

สรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง การใช้ศาสตร์และศิลป์ในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพโดยอาศัยปัจจัยต่างๆ ได้แก่ เงิน วัสดุสิ่งของ และวิธีปฏิบัติงานเป็นอุปกรณ์ในการดำเนินงาน โดยที่ ศาสตร์ คือ ความรู้ ความสามารถของผู้บริหาร ส่วนศิลป์ คือ ประสบการณ์จากการทำงานและทักษะของผู้บริหารแต่ละคนที่จะนำหลักการและทฤษฎีไปปรับหรือประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมได้ อย่างไรก็ตาม การบริหาร มิได้อาศัยปัจจัยส่วนบุคคลของผู้บริหารเป็นสำคัญเท่านั้น ยังต้องอาศัยการดำเนินงานร่วมกันของกลุ่มคนอาศัยความร่วมมือร่วมใจของทีมงาน หรือบุคลากรในทุกระดับขององค์กรนั้นเป็นสำคัญด้วย

^{๑๑๔} วัชร บวรณสิงห์, การบริหารหลักสูตร, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๓), หน้า ๙.

^{๑๑๕} สัมพันธ์ ภูไพบูลย์, องค์การและการจัดการ, (กรุงเทพมหานคร : พิกษ์อักษร, ๒๕๔๒), หน้า ๑๖.

^{๑๑๖} สิริภพ เหล่าลาภะ, พุทธศาสตร์การเมือง, (กรุงเทพมหานคร : สหธรรมิก, ๒๕๔๕), หน้า ๑๔๐.

^{๑๑๗} เอนก สิทธิประศาสน์, การบริหารการพัฒนาประเทศ, (กรุงเทพมหานคร: เทศาภิบาล ๘, ๒๕๓๐), หน้า ๓.

๒.๓.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารนี้ เป็นแนวคิดที่นักวิชาการด้านองค์การและการจัดการได้กล่าวไว้ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมหลักการที่สำคัญเพื่อใช้ประกอบการศึกษาวิจัย ดังนี้

กิตติมา ปรีดีติลล ได้กล่าว ถึงหลักการบริหารในบรรดากิจการต่างๆ ที่จัดขึ้นในองค์การหรือสถาบันการศึกษา สิ่งที่จะช่วยให้กิจกรรม ต่าง ๆ ที่จัดขึ้นประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้ก็ขึ้นอยู่กับผู้บริหารที่จะใช้วิธีการบริหารได้ถูกต้องเหมาะสมเพียงใดผู้บริหารที่มีคุณภาพย่อมต้องทำการบริหารอย่างมีหลักเกณฑ์ และมีขั้นตอนในการดำเนินงานได้เหมาะสม^{๑๑๘}

เด่น ชะเนติยง ได้กล่าว ถึงแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารไว้ว่า การบริหารมีลักษณะเป็นศาสตร์และศิลป์ กล่าวคือ การบริหารจัดเป็นศาสตร์สาขาหนึ่ง ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันทั่วไปเพราะมีองค์ประกอบของความรู้ (Knowledge) มีหลักเกณฑ์ (Principle) และทฤษฎี (Theory) ที่เกิดจากการศึกษาค้นคว้าเชิงวิทยาศาสตร์ เป็นศาสตร์ทางสังคมซึ่งอยู่กลุ่มเดียวกับวิชา จิตวิทยา สังคมวิทยา และรัฐศาสตร์ ส่วนในทางการปฏิบัตินั้นจะขึ้นอยู่กับความสามารถประสบการณ์ และทักษะของผู้บริหารแต่ละคนที่จะนำความรู้ หลักการและทฤษฎีไปปรับหรือประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นเรื่องศิลป์ ดังนั้น นักบริหารที่เก่งต้องมีศาสตร์และศิลป์^{๑๑๙}

ดิน ปรัชญพฤทธิ ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารไว้ว่า ภารกิจสำคัญในการบริหารไว้ทั้งหมด ๗ ประการ คือ^{๑๒๐}

๑) การวางแผน หมายถึง การกำหนด โครงการอย่างกว้างๆ ว่ามีอะไรบ้างที่จะต้องลงมือปฏิบัติตามลำดับ วางแนววิธีปฏิบัติพร้อมด้วยวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานนั้น ก่อนลงมือปฏิบัติการ

๒) การจัดองค์การ หมายถึง การจัดรูปโครงสร้างหรือเค้าโครงของการบริหาร โดยกำหนดอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานย่อยหรือตำแหน่งต่างๆ ของหน่วยงานให้ชัดเจน พร้อมทั้งกำหนดลักษณะ และวิธีการติดต่อสัมพันธ์ตามลำดับชั้นแห่งอำนาจหน้าที่สูงต่ำลดหลั่นลงไป

๓) การจัดคนเข้าทำงาน หมายถึง การบริหารงานเกี่ยวกับตัวบุคคลของหน่วยงานการบริหารบุคคลดังกล่าว รวมถึงแต่การแสวงหาคนทำงานมาบรรจุ การแต่งตั้ง การฝึกอบรม และการพัฒนาบุคคล การบำรุงขวัญ การเลื่อนขั้น ลดขั้น ตลอดจนการพิจารณาให้พ้นจากงานและการบำรุงรักษาสภาพของการทำงานให้ดี และมีประสิทธิภาพให้คงอยู่ต่อไป

๔) การสั่งการ หมายถึง การอำนวยการ หรือการวินิจฉัยสั่งการ หลังจากการได้วิเคราะห์และพิจารณาโดยรอบครอบ รวมทั้งการติดตามดูแลให้มีการปฏิบัติตามคำสั่งนั้นๆ

^{๑๑๘} กิตติมา ปรีดีติลล, การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น, (กรุงเทพมหานคร : อักษรพิพัฒน์, ๒๕๓๒), หน้า ๑๙-๒๐

^{๑๑๙} เด่น ชะเนติยง, การบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร : ม.ป.ท. ๒๕๓๓), หน้า ๕๒.

^{๑๒๐} ดิน ปรัชญพฤทธิ, หลักการจัดการ, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๙), หน้า ๒๔-๒๖.

๕) การประสานงาน หมายถึง การประสานหรือการติดต่อ สัมพันธ์กับหน่วยงานย่อยหรือตำแหน่งต่างๆ ในองค์การ เพื่อก่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ไม่มีการทำงานที่ซ้ำซ้อนหรือขัดแย้งกัน สามารถทำงานประสานงานความกลมกลืนกัน เพื่อวัตถุประสงค์หลักขององค์การ

๖) การรายงาน หมายถึง การเสนอรายงานไปยังผู้บังคับบัญชาหรือไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งบนและล่าง เพื่อทราบความก้าวหน้าของงานทุกระยะสะดวกแก่การประสานงานอื่นๆ จะเป็นการสร้างความเข้าใจอันดีร่วมกัน ตลอดจนจนเป็นการบำรุงขวัญไปในตัวด้วย

๗) การงบประมาณ หมายถึง การจัดสรรทรัพยากร หรือการทำงานประมาณการเงินวางแผน หรือโครงการในการจ่ายเงิน การบัญชีและการควบคุมดูแลการใช้จ่ายเงินโดยรอบคอบและรัดกุม

เดิมศักดิ์ ทองอินทร์ ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารไว้ว่า การบริหารรัฐกิจได้รับการยอมรับว่าเป็นศาสตร์ทางการบริหารมากขึ้นเมื่อมีผลงานของนักวิชาการด้านการบริหารรัฐกิจผู้ที่ได้รับการกล่าวถึงเสมอและถือเป็นจุดสูงสุดในการยอมรับนับถือ คือ ผลงานการเขียนของ Luther Gulick and Lyndall Urwick ในปี ค.ศ. ๑๙๓๗ ชื่อหนังสือ Papers on the Science of Administration ซึ่งมีการเสนอกระบวนการบริหารหรือหลักเกณฑ์การบริหารขึ้นมาจนเป็นที่โด่งดัง และต่อมา Gulick ได้พัฒนาปรับปรุงอักษรย่อหลักการบริหารเป็น ๗ ตัวโดยได้มาจากงานวิเคราะห์ของ Henry Falowl และกลายเป็นอักษรย่อต้นบัญญัติทั้ง ๗ อันหมายถึงกิจกรรมการปฏิบัติงานของหัวหน้าฝ่ายบริหาร อักษรย่อดังนี้ POSDCoRB(พอสต์คอร์บ)^{๑๒๑}

ทองแถม นาถจำนง และ อดุลย์ รัตนะมันเกษม ได้กล่าว ถึงแนวคิดการบริหารของจีนในสมัยราชวงศ์ฉินที่ล้มสลายเนื่องมาจากการปกครองในแนวคิดนิตินิยม คือการที่ผู้ปกครอง ปกครองด้วยความโหดร้าย มีการลงอาญาอย่างหนักด้วยกฎหมายที่เข้มงวด และไม่มีระบบให้รางวัลเมื่อทำความดี จินซีฮ่องเต้พยายามกอบกู้แผ่นดินจีนให้เป็นปึกแผ่นและมีแนวนโยบายที่แข็งแกร่ง ลงโทษผู้กระทำผิดอย่างหนัก และเมื่อภารกิจรวบรวมแผ่นดินเสร็จสิ้นแล้ว ก็ยังคงใช้วิธีการเช่นเดิมกับประชาชน ทำให้ราษฎรตกเป็นเป้าหมายความทารุณโหดร้ายแต่เพียงฝ่ายเดียว เมื่อราษฎรสูญเสียทุกอย่างจึงเกิดการกระด้างกระเดื่อง และลุกขึ้นสู้ในที่สุดแล้วราชวงศ์ฉินก็ล้มสลายในที่สุด^{๑๒๒}

ทองหล่อ เดชไทย ได้กล่าวถึง การบริหารเป็นการจัดการอย่างมีระเบียบแบบแผนเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด และทำให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่น บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ด้วยความร่วมมือของกลุ่มบุคคล และยังเสนอว่า “การบริหาร” และ “การจัดการ” นั้น บางครั้งอาจใช้แทนกันได้เนื่องจากเป็นกิจกรรมที่หวังผลขึ้นสูงทำอย่างเดียวกัน คือ ความสำเร็จของงาน “การบริหาร” ใช้มากในการบริหารรัฐกิจ ส่วน “การจัดการ” ใช้มากในทางธุรกิจ หรืออาจกล่าว

^{๑๒๑} เดิมศักดิ์ ทองอินทร์, **ความรู้เบื้องต้นทางการบริหารรัฐกิจ**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๗), หน้า ๓๗.

^{๑๒๒} ทองแถม นาถจำนง และ อดุลย์ รัตนะมันเกษม, **ยุทธศิลป์ จินซี**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ดอกหญ้า), หน้า ๑๗๒-๑๗๔.

ได้ว่า “การบริหาร” มุ่งเน้นที่กำหนดนโยบายและการวางแผน ส่วน “การจัดการ” เป็นส่วนนำเอา นโยบายและแผนไปดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้^{๑๒๓}

ธงชัย สันติวงษ์ ได้กล่าวว่า การบริหารงานเป็นภาระหน้าที่ของผู้นำกลุ่มซึ่งจะต้องจัดการ ให้ทรัพยากรทั้งที่เป็นตัวคนและวัสดุสามารถประสานเข้าด้วยกันเพื่อร่วมกันทำงานเป็นองค์กรที่มี ประสิทธิภาพได้และในขณะเดียวกันจะต้องจัดการนำองค์กรให้สัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมภายนอกได้ อย่างดีที่สุด^{๑๒๔}

สมคิด บางโม ได้อธิบายองค์ประกอบของการบริหารที่สำคัญ และมีความจำเป็นต่อ องค์กร ดังนี้

๑) วัตถุประสงค์ที่แน่นอน กล่าวคือ จะต้องรู้ว่า จะดำเนินการไปทำไม เพื่ออะไร และ ต้องการอะไรจากการดำเนิน เช่น ต้องมีวัตถุประสงค์ในการบริหาร หรือในการผลิตต้องรู้ว่าผลผลิต เพื่อใคร ต้องการตอบแทนเช่นใด ถ้าหากไม่มีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์แล้วก็ไม่มีความหมายที่จะ บริหารการดำเนินงานต่างๆ จะไม่มีผลสำเร็จ เพราะไม่มีเป้าหมายกำหนดไว้แน่นอน

๒) ทรัพยากรในการบริหาร ได้แก่ วัสดุและเครื่องใช้เพื่อประกอบการดำเนินงานรวมถึง ความสามารถในการจัดการ ทรัพยากรในการบริหาร ได้แก่ 4Ms คือมนุษย์ (Man) เงิน(Money) วัสดุ อุปกรณ์ (Material) และความสามารถในการจัดการ (Managerment) หรือ 6Ms ที่มีเครื่องจักร (Machine) และตลาด (Market) เพิ่มเข้ามาซึ่งในปัจจุบันมีความจำเป็นมากขึ้น

๓) มีการประสานงานระหว่างกัน หรือเรียกได้ว่ามีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน กล่าวคือ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์รวมทั้งทรัพยากรในการบริหารทั้ง 4Ma หรือ 6Ms ดังกล่าว จะต้องมีความสัมพันธ์ ซึ่งกันและกันเกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน หรือกล่าวได้ว่าจะต้องมีระบบของการทำงานร่วมกันและเกิดขึ้น จริงๆ ด้วย การนำปัจจัยทั้งหลายเบื้องต้นมาไว้ร่วมกันแล้วไม่เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน ไม่เกิด ความสัมพันธ์ระหว่างกัน การบริหารก็ไม่เกิดขึ้น

๔) ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ในการบริหารนั้นสิ่งที่วัดผลสำเร็จของงานว่าบรรลุ เป้าหมายของวัตถุประสงค์ขององค์กรก็คือ ประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึง ความสามารถของ องค์กร ในอันที่จะบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรในการใช้ทรัพยากรขององค์กรที่มี อยู่ระยะสั้น โดยเปรียบเทียบกับปัจจัยนำเข้าและค่าใช้จ่ายกับปัจจัยนำออกและรายได้ขององค์กร^{๑๒๕}

สมยศ นาวิการ ได้กล่าว ถึงแนวคิดการบริหารไว้ว่า การบริหารงานไม่ว่าจะเป็นรูปแบบ ผู้นำโครงสร้างระบบราชการและหน้าที่ของผู้บริหารในองค์กรแห่งหนึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับ องค์กร เรียกว่า วิธีที่ดีที่สุด (One Best Way) อย่างไรก็ตามผู้บริหารในแต่ละองค์กรจะเผชิญกับ

^{๑๒๓} ทองหล่อ เดชไทย, หน่วยที่ ๑ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสาธารณสุข, (นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๓๕), หน้า ๕.

^{๑๒๔} ธงชัย สันติวงษ์, องค์กรและการบริหาร, พิมพ์ครั้งที่ ๙, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๗), หน้า ๒๖.

^{๑๒๕} สมคิด บางโม, การบริหารการศึกษา, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏพระนคร, ๒๕๔๔), หน้า ๖๒-๖๓.

สถานการณ์เฉพาะที่มีเอกลักษณ์ของตัวเอง ไม่มีหลักสากลใดที่สามารถใช้ได้กับทุกปัญหาผู้บริหารต้องศึกษาการบริหาร โดยมีประสบการณ์จากการศึกษา (Case Study) จำนวนมาก และวิเคราะห์ว่าวิธีการใดที่สามารถใช้ในสถานการณ์ใหม่ๆ^{๑๒๖}

สุปรีชา กมลาคน์ ได้อธิบายว่า แนวคิดการบริหารได้รับการพัฒนาขึ้นมาตามแบบวิธีการทางวิทยาศาสตร์ จนเกิดเป็นทฤษฎีการบริหารที่มุ่งจะวิเคราะห์ศึกษาถึงการบริหารอย่างเป็นระบบ โดย เฮนรี ฟาโย นักบริหารชาวฝรั่งเศส ซึ่งได้วางรากฐานสำคัญของทฤษฎีการบริหารทั่วไปอันเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวาง ทฤษฎีที่ว่าด้วยหน้าในการบริหาร ๕ ประการคือ การวางแผน การจัดองค์การ การบังคับบัญชา การประสานงาน และการควบคุม ต่อมาได้พัฒนาและปรับปรุงจนกลายเป็นตารางการบริหาร เช่น ทฤษฎีของลูเธอร์ กูลิค ศาสตราจารย์การบริหารรัฐกิจชาวอเมริกัน ที่ได้ขยายแนวคิดของฟาโย กำหนดหน้าที่ในการบริหารที่เรียกว่า POSDCoRB : Planning (การวางแผน) Organizing (การจัดองค์การ) Staffing (การจัดบุคคลเข้าทำงาน) Directing (การสั่งการหรืออำนวยการ) Coordinating (การประสานงาน) Reporting (การรายงานผลการปฏิบัติงาน) Budgeting (การงบประมาณ)^{๑๒๗}

สุธี สุทธิสมบุรณ์ และสมาน รังสิโยภักษ์ ได้กล่าวว่า การบริหารงานเป็นการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยอาศัยปัจจัยต่างๆ อันได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) และวิธีการปฏิบัติงาน (Method) เป็นอุปกรณ์ในการดำเนินงาน^{๑๒๘}

สุพิน เกชาคุปต์ ได้กล่าวถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participation Management) เป็นแนวทางการบริหาร ที่เปิดโอกาสให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการคิด การวางแผน และการตัดสินใจในงานต่างๆ ที่เขามีส่วนร่วมรับผิดชอบอยู่ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ มีส่วนได้ส่วนเสียกับการดำเนินงานต่างๆ ขององค์กรใด ที่ใช้นโยบายการบริหารแบบนี้เป็นการแสดงว่าให้พนักงานได้รู้ว่าฝ่ายบริหารเห็นความสำคัญของพนักงานที่มีต่อความสำเร็จขององค์กร ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดี มีความภาคภูมิใจและรับผิดชอบต่องานอย่างเต็มที่ซึ่งเป็นการจูงใจในการทำงานที่ดีวิธีหนึ่ง^{๑๒๙}

^{๑๒๖} สมยศ นาวิการ, **การบริหารตามสถานการณ์**, (กรุงเทพมหานคร : บรรณกิจ, ๒๕๔๕), หน้า ๔๙.

^{๑๒๗} สุปรีชา กมลาคน์, พลอากาศโท, หม่อมหลวง, **กลยุทธ์การบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, ๒๕๔๕), หน้า ๒.

^{๑๒๘} สุธี สุทธิสมบุรณ์ และสมาน รังสิโยภักษ์, **หลักการบริหารเบื้องต้น**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ ก.พ., ๒๕๓๖), หน้า ๑๒.

^{๑๒๙} สุพิน เกชาคุปต์, **การจัดการปฏิบัติงาน**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๔), หน้า ๙๒-๙๓.

เสนอ เตียส ได้กล่าว ถึงหลักสำคัญของการบริหาร ๕ ลักษณะ คือ^{๑๓๐}

๑) การบริหารเป็นการทำงานกับคนและโดยอาศัยคน หมายความว่า การบริหารเป็นกระบวนการทางสังคม คือ อาศัยกลุ่มคนที่รวมกันทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบให้สำเร็จโดยอาศัยความร่วมมือของบุคคลอื่น มิฉะนั้นจะทำงานไม่สำเร็จสาระสำคัญของการบริหารในข้อนี้แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จจะต้องมีสิ่งต่างๆ เหล่านี้ คือ มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดี มีความเป็นผู้นำและสามารถทำงานเป็นทีมได้ มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนให้เข้ากับสถานการณ์แวดล้อมได้หากมีการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ และมีความสามารถทำงานบรรลุเป้าหมายได้

๒) การบริหารทำให้งานบรรลุเป้าหมายขององค์การ เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของการองค์การต้องอาศัยความร่วมมือกันของคนทุกคนจึงจะทำให้สำเร็จลงได้ เป้าหมายเป็นสิ่งที่ทำให้ผู้บริหารจะต้องทำให้บรรลุได้นั้นจะต้องมีลักษณะสำคัญ ๓ ประการ คือ เป้าหมายต้องสูงแล้วสามารถทำได้สำเร็จ เป้าหมายสูงเกินไปก็ทำให้สำเร็จไม่ได้ เป้าหมายต่ำเกินไปก็ไม่ท้าทายไม่มีคุณค่า ประการที่สอง การจะไปถึงเป้าหมายต้องมีระบบงานที่ดีมีแผนงานที่มีประสิทธิภาพ ประการสุดท้าย จะต้องระบุเวลาที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายนั้น

๓) การบริหารเป็นการสมดุลระหว่างประสิทธิผลและประสิทธิภาพ คำว่า ประสิทธิภาพ หมายความว่า ทำงานบรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนด ส่วนคำว่า ประสิทธิภาพ หมายความว่า ทำงานโดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดหรือเสียค่าใช้จ่ายต่ำสุด การทำงานให้สำเร็จอย่างเดียวไม่พอแต่จะต้องคำนึงถึงค่าใช้จ่ายที่ประหยัดอีกด้วย การทำให้ได้ทั้งสองอย่าง คือ งานบรรลุผลตามที่ต้องการและการใช้ทรัพยากรต่ำสุดจึงเป็นความสมดุลระหว่างประสิทธิผลและประสิทธิภาพ

๔) การบริหารเป็นใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด เป็นที่รู้จักโดยทั่วไปว่าเราอาศัยในโลกที่มีทรัพยากรจำกัดการใช้ทรัพยากรต่างๆ จึงต้องตระหนัก ๒ ข้อใหญ่ๆ คือ เมื่อใช้ทรัพยากรใดไปแล้วทรัพยากรนั้นจะหมดสิ้นไปไม่สามารถกลับคืนมาใหม่ได้และจะต้องเลือกใช้ทรัพยากรให้เหมาะสมอย่าให้เกิดสิ้นเปลืองโดยเปล่าประโยชน์ ดังนั้นการบริหารกับเศรษฐศาสตร์จึงมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด เศรษฐศาสตร์เป็นการศึกษาถึงการกระจายการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดอย่างไร ส่วนผู้บริหารในองค์การจะต้องผลิตสินค้าและบริหารให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕) การบริหารจะต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จจะต้องสามารถคาดคะเนเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างถูกต้อง และสามารถปรับตัวเองให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงนั้น

สรุปได้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร เป็นแนวคิดด้านการจัดการที่มุ่งลักษณะหน้าที่ขององค์การและการบริหารจัดการเพื่อให้การทำงานบรรลุสำเร็จตามวัตถุประสงค์ โดยอาศัยหลักการต่างๆ เช่น การวางแผน การจัดองค์การ การนำ การควบคุม การประสานงาน ฯลฯ โดยมุ่งไปที่วัตถุประสงค์หลักขององค์การ ซึ่งหลักการดังกล่าวนี้ไม่เพียงแต่นำมาใช้ในวงการราชการทั่วไปหรือในวงการธุรกิจเท่านั้น แต่ยังสามารถนำไปใช้กับการเมือง ศาสนา การสังคมสงเคราะห์ การทหาร และกิจกรรมสาขาอื่นๆ เพราะทุกองค์การต้องอาศัยกระบวนการในการบริหารจัดการด้วยทั้งสิ้น

^{๑๓๐}เสนอ เตียส, หลักการบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๔), หน้า ๑-๒.

๒.๓.๓ ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

คำว่า "ทฤษฎี" เป็นคำที่รู้จักกันแพร่หลายในวงการนักวิชาการสาขาต่าง ๆ โดยผู้สนใจในทฤษฎีต่างๆ ได้นำทฤษฎีเข้าสู่ภาคปฏิบัติ โดยให้เหตุผลว่าทฤษฎีเปรียบได้กับดาวเหนือหรือเข็มทิศที่คอยบอกทิศทางให้กับชาวเรือ หรือชี้แนวทางที่ถูกต้องในการปฏิบัติงาน ส่วน “ทฤษฎีการบริหาร” นี้เป็นทฤษฎีที่นักวิชาการด้านองค์การและการจัดการได้กล่าวไว้มากมาย ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมหลักการที่สำคัญเพื่อใช้ประกอบการศึกษาวิจัย ดังนี้

พงษ์ศักดิ์ ปัญจพรผล ได้กล่าวถึง หลักการของการบริหารว่าควรประกอบด้วยหลัก ๑๐ ประการ คือ^(๑๓๑)

๑) การวางแผน (Planning) หมายถึง การกำหนดงานหรือวิธีการปฏิบัติงานไว้เป็นการล่วงหน้า โดยเกี่ยวกับการคาดการณ์ การกำหนดวัตถุประสงค์ การพัฒนาวิธีการในการวางแผน ซึ่งต้องคำนึงถึงนโยบาย เพื่อให้แผนงานที่กำหนดขึ้นไว้มีความสอดคล้องต้องกันในการดำเนินงาน

๒) การจัดการ (Organizing) หมายถึง การพัฒนาระบบการทำงานเพื่อให้งานต่างๆ สามารถดำเนินไปโดยมีการประสานงานกันอย่างดี

๓) การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) หมายถึง การจัดหาบุคคลเข้าปฏิบัติงานให้เหมาะสมตามตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ

๔) การตัดสินใจ (Decision) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการที่จะตัดสินใจแยกแยะและวิเคราะห์ออกมาให้ได้ว่าในการทำงานจะต้องมีการตัดสินใจในเรื่องใดบ้าง

๕) การสั่งการ (Directing) หมายถึง การศึกษาวิธีการวินิจฉัยสั่งการ รวมทั้งการควบคุมงานและนิเทศงาน ตลอดจนศิลปะในการบริหารงานที่จะทำให้การทำงานประจำวันของเจ้าหน้าที่ทุกคนเป็นไปด้วยดี

๖) การควบคุม (Controlling) หมายถึง การร่วมมือประสานงาน เพื่อดำเนินการเป็นไปด้วยดี และราบรื่น ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการที่จะทำการประสานงานดีขึ้น และดำเนินการแก้ไขเมื่อเกิดปัญหาขึ้น

๗) การร่วมมือประสานงาน (Coordinating) หมายถึง การประสานงานให้ผู้ปฏิบัติงานทุกฝ่ายมีความเข้าใจในงาน เข้ามาร่วมทำงานกันอย่างพร้อมเพรียงกัน ข้อตกลงที่สำคัญยิ่งของการประสานงาน คือ ความร่วมมือ ซึ่งเป็นเรื่องของ “จิตใจ”

๘) การสื่อข้อความ (Communicating) หมายถึง การผ่านข่าวสารข้อมูลและความเข้าใจ เพื่อที่จะให้ผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลอื่นเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามที่ต้องการ

๙) การรายงานผล (Reporting) หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติของหน่วยงานให้แก่ผู้บริหารและสมาชิกของหน่วยงานได้ทราบความเคลื่อนไหวของการดำเนินงาน ตลอดจนการประชาสัมพันธ์แจ้งให้ประชาชนทราบ ซึ่งโดยทั่วไปการรายงาน จะหมายถึง วิธีการของสถาบันหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการให้ข้อมูลแก่ผู้สนใจมาติดต่อสอบถามผู้บังคับบัญชา/ผู้ร่วมงาน ความสำคัญของการรายงานนั้นจะต้องตั้งอยู่บนรากฐานของความเป็นจริง

^(๑๓๑) พงษ์ศักดิ์ ปัญจพรผล, องค์การและการจัดการ, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏนครปฐม, ๒๕๔๒), หน้า ๖๔-๗๒.

๑๐) การงบประมาณ (Budgeting) หมายถึง การงบประมาณ โดยศึกษาให้ทราบถึงระบบและกรรมวิธีในการบริหารเกี่ยวกับงบประมาณ และการเงินตลอดจนการใช้งบประมาณในการควบคุมงาน

วิโรจน์ สารัตนะ ได้กล่าวถึง หลักในการบริหาร ว่าควรประกอบด้วยกระบวนการ ๔ ประการ คือ ^{๑๓๒}

๑) การวางแผน หมายถึง หน้าที่ทางบริหารในการกำหนดจุดหมายและการตัดสินใจเลือกวิธีการที่ดีที่สุดที่จะให้บรรลุจุดหมายนั้น

๒) การจัดองค์การ หมายถึง กำหนดอำนาจหน้าที่และตำแหน่งต่างๆ อย่างชัดเจน

๓) การนำ หมายถึง ความพยายามทำให้มีอิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดหมายขององค์การ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

๔) การควบคุม หมายถึง การมุ่งเน้นที่จะก่อให้เกิดความมั่นใจว่าสมาชิกในองค์การได้ประพฤติปฏิบัติในทิศทางที่จะทำให้บรรลุผลตามมาตรฐานหรือจุดหมาย มุ่งเน้นให้เกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์และลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ลง

เฮนรี ฟาโยล (Henri Fayol) เป็นบุคคลแรกที่ได้วิเคราะห์ถึงองค์ประกอบมูลฐานของการจัดการ ปัจจุบัน เรียกว่า กระบวนการบริหาร ซึ่งกล่าวได้ว่า มี ๕ ประการสำคัญ (POCCC) ดังนี้

๑) การวางแผน (Planning) คือ การศึกษาข้อมูลในปัจจุบันและคาดการณ์ในอนาคต แล้ววางแผนเป้าหมายและแนวทางปฏิบัติไว้

๒) การจัดองค์การ (Organizing) คือ การจัดโครงสร้างของหน่วยงานหรือองค์การออกเป็นหน่วยงานย่อยๆ กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงาน การจัดสรรคนเข้าทำงานในตำแหน่งงานต่างๆ

๓) การบังคับบัญชาสั่งการ (Commanding) คือ การสั่งให้คนทำงานตามที่มอบหมายงานให้ทำ บังคับบัญชาให้พนักงานทำงานตามภารกิจของหน่วยงาน

๔) การประสานงาน (Coordination) คือ การดูแลควบคุมและอำนวยความสะดวกให้ผู้ทำงานสามารถได้โดยสะดวกเต็มความสามารถ

๕) การควบคุม (Controlling) คือ การควบคุมให้งานดำเนินไปตามแผนที่วางเอาไว้ ตรวจสอบให้ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

หลักในกระบวนการบริหารนี้ ควรมีความยืดหยุ่นและสามารถประยุกต์ใช้ได้กับนักบริหารทุกระดับในองค์การ เรียกว่า หลักการจัดการสากล ๑๔ ข้อ (Fayol's ๑๔ Principle of Management) ดังนี้ ^{๑๓๓}

๑) หลักการแบ่งงานกันทำ (Division of Work) โดยคำนึงถึงความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน (Specialization) ของแต่ละคน

^{๑๓๒} วิโรจน์ สารัตนะ, การบริหาร หลักการ ทฤษฎี และประเด็นทางการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์วิทยวิสุทธิ, ๒๕๔๒), หน้า ๑๑.

^{๑๓๓} Henri Fayol, General and industrial management, (London : Pittman & Sons, 1964), pp. 39-40.

๒) หลักอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ(Authority and Responsibility)โดยให้สอดคล้องกับระดับความรับผิดชอบตามตำแหน่งงานนั้นๆ

๓) หลักระเบียบวินัย (Discipline) พนักงานทุกคนต้องยอมรับและเชื่อฟังในกฎเกณฑ์ระเบียบข้อบังคับที่องค์กรกำหนดขึ้น

๔) หลักเอกภาพในการบังคับบัญชา(Unity of Command) ในการทำงานผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนจะต้องรับฟังคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียวเท่านั้น

๕) หลักทิศทางการทำงานอย่างเดียวกัน (Unity of Direction) ในการทำงานทุกกลุ่มหรือทุกหน่วยงานในองค์การควรดำเนินการภายใต้แผนงานและทิศทางการทำงานที่ชัดเจนอย่างเดียวกัน

๖) หลักผลประโยชน์ส่วนตัวเป็นรองผลประโยชน์ส่วนรวม (Subordination of Individual Interests the General Interest) ในการทำงานผลประโยชน์ขององค์การต้องมาก่อนผลประโยชน์ส่วนตัวโดยคำนึงถึงความสำเร็จขององค์การเป็นสำคัญ

๗) หลักการจ่ายค่าตอบแทนการทำงานที่เป็นธรรม (Remuneration) พนักงานต้องได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรมเหมาะสมกับสภาพค่าครองชีพและความพอใจสูงสุดของทั้งฝ่ายคนงานและฝ่ายนายจ้าง

๘) หลักการรวมอำนาจ (Centralization) หมายถึง การให้มีศูนย์รวมการตัดสินใจและการควบคุมอยู่ที่ส่วนกลาง และให้มีการกระจายอำนาจหน้าที่ที่เหมาะสมสอดคล้องและพอเหมาะกับองค์การนั้น ๆ

๙) หลักสายการบังคับบัญชา (Scalar Chain) ควรกำหนดลำดับสายของการบังคับบัญชาแต่ละหน่วยงานในองค์การให้ชัดเจน ลดหลั่นกันไปตามลำดับ จากระดับสูงสุดลงมาถึงระดับต่ำสุดขององค์การ ไม่คลุมเครือหรือกำกวม

๑๐) หลักของความมีระเบียบ (Order) ทุกสิ่งทุกอย่างควรมีระเบียบแบบแผนการกำหนดตำแหน่งหน้าที่จะต้องพิจารณาจากคุณสมบัติที่เหมาะสม

๑๑) หลักความเสมอภาค (Equity) หมายถึง ผู้บริหารควรยึดหลักการจัดการบนพื้นฐานของความยุติธรรม ความมีเมตตากรุณาต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน โดยทั่วถึงทั้งองค์การปราศจากการลำเอียง

๑๒) หลักความมั่นคง(Stability of Tenure of Personnel)ฝ่ายบริหารควรสร้างความรู้สึกรับรู้ความมั่นคงในหน้าที่การงานและรักษาพนักงานที่มีคุณภาพไว้กับองค์การ เพื่อลดอัตราการออกจากงานให้น้อยลง

๑๓) หลักความคิดริเริ่ม(Initiative) เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาขององค์การ

๑๔) หลักความสามัคคี(Esprit De Corps)ส่งเสริมความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของพนักงานด้วยการทำงานเป็นทีมและมีการติดต่อสื่อสารระหว่างกันเพื่อให้เกิดเอกภาพทั้งองค์การ

ลูเทอร์ กุลลิก และลินดอล เออร์วิค (Luther Gulick and Lyndall Urwick) ได้นำหลักการบริหารของฟาโยลมาปรับปรุงประยุกต์กับการบริหารราชการ ในที่สุดได้คำตอบเป็นกระบวนการบริหาร ๗ ประการ (POSDCoRB) ได้แก่^{๑๓๔}

๑) P = Planning หมายถึง การวางแผนเป็นการกำหนดโครงการอย่างกว้างๆว่าจะทำอะไรบ้าง เพื่ออะไร มีแนวทางปฏิบัติอย่างไร การวางแผนจะต้องทำก่อนการลงมือปฏิบัติ

๒) O = Organizing หมายถึง การจัดการองค์กร กล่าวคือ เป็นการจัดสายงานแบ่งแยกอำนาจการบริหารให้ผู้ปฏิบัติงานทราบบทบาทหน้าที่ของแต่ละคน เพื่อจะได้ทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์

๓) S = Staffing หมายถึง การจัดหาบุคคล เป็นการบริหารงานทางด้านบุคคลอันได้แก่ การจัดอัตรากำลัง การสรรหา การพัฒนาบุคลากร การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี การประเมินผลการทำงาน และการให้พ้นจากงาน

๔) D = Directing หมายถึง การวินิจฉัยสั่งการบอกทิศทางการทำงานเสนอแนะวิธีการทำงานหลังจากที่ได้วิเคราะห์อย่างรอบคอบแล้วว่า ควรทำอะไรบ้าง อย่างไร ไปในทิศทางใด

๕) Co = Coordinating หมายถึง การประสานงาน อันได้แก่ การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานย่อยและบุคคลในตำแหน่งต่างๆ ให้สามารถทำงานร่วมกันได้ซึ่งอาจจะต้องใช้เทคนิคต่างๆ เช่น การสื่อสารการกำหนดระเบียบแผนในการทำงาน เป็นต้น

๖) R = Reporting หมายถึง การรายงาน การทำงานทุกอย่างจะมีการรายงานไปยังผู้บังคับบัญชาเหนือตนขึ้นไปว่าตนเองได้ทำอะไรบ้าง อย่างไร ได้ผลประการใด

๗) B = Budgeting หมายถึง การจัดทำงานประมาณค่าใช้จ่ายให้ถูกต้องเหมาะสมกับกิจกรรม

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ ได้สรุป ทฤษฎีการบริหารจัดการ ที่เกิดขึ้นมาตั้งแต่ ปี ค.ศ. ๑๙๕๐ จนถึงปัจจุบันว่า มีทั้งสิ้น ๒๕ ประการ ได้แก่^{๑๓๕}

๑) แขนงการตัดสินใจ (Decision) เป็นเทคนิคช่วยในการตัดสินใจภายใต้สภาพความเสี่ยง โดยคำนึงถึงคุณค่าและผลประโยชน์หรือขาดทุนที่คาดไว้ในแต่ละทางเลือก

๒) ตารางการบริหาร (Managerial Grid) เป็นโมเดลทฤษฎีโดยมุ่งความสำคัญที่การผลิตและคน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหาร เทคนิคนี้ใช้พัฒนารูปแบบการสั่งการ ซึ่งใช้ประเมินรูปแบบการจัดการของผู้นำโดยผ่านการให้ตารางเป็นตัวแทนพิจารณา

๓) สิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานและสิ่งที่ไม่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน (Satisfiers & Dissatisfiers) มี ๒ ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยภายในของบุคคลที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เช่น ความก้าวหน้า ความสำเร็จ การยกย่อง เป็นต้น และปัจจัยสุขอนามัย เป็นปัจจัยภายนอกที่ป้องกันไม่ให้งานเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน การเสนอ

^{๑๓๔} Gulick L. and Urwick J., **Papers on the Science of Administration**, (New York : Institute of Public Administration, 1973), pp.18-19.

^{๑๓๕} ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, **องค์การและการจัดการ**, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทธรรมสาร จำกัด, ๒๕๔๕), ๒๗-๓๐.

สุขอนามัย ไม่ใช่วิธีการจูงใจที่ดีที่สุด แต่เป็นการป้องกันความไม่พึงพอใจ ประกอบด้วย ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมาทำงานหรือการขาดงานของพนักงาน เช่น นโยบายบริษัท การบังคับบัญชา ความมั่นคงในงาน ค่าตอบแทน สภาพการทำงาน เป็นต้น

๔) ทฤษฎี X และทฤษฎี Y (Theory X and Theory Y) เป็นทฤษฎีที่มีข้อสมมติในการบริหารว่า บุคคลทั่วไปมี ๒ ลักษณะ คือ ลักษณะที่กระตือรือร้นในการทำงาน และไม่มี ความกระตือรือร้นในการทำงาน

๕) การระดมสมอง (Brainstorming) เป็นกระบวนการ ที่ให้บุคคลอื่นมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาที่กำหนดในช่วงที่มีการอภิปรายกลุ่มโดยเสรี โดยใช้เทคนิคกระตุ้นความคิดริเริ่มและจินตนาการของบุคคลให้ผู้มีส่วนร่วม

๖) การฝึกอบรมแบบไวต่อความรู้สึก (Training Group) เป็นเทคนิคที่ใช้ในการพัฒนาองค์การเพื่อเพิ่มทักษะด้านความคิดของผู้เข้าฝึกอบรมทางด้านพฤติกรรมของตนเอง และพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่ม

๗) การรวมตัวระหว่างธุรกิจ (Conglomeration) เป็นการรวมตัวระหว่างหลายธุรกิจที่ไม่เกี่ยวข้องกัน การรวมตัวระหว่างธุรกิจนี้มีได้ ๒ กรณี คือ การขยายตัวไปรวมกับธุรกิจอื่น และการขยายธุรกิจโดยการควบกิจการ

๘) การบริหารจัดการโดยวัตถุประสงค์ (MBO) เป็นขั้นตอนในการกำหนดวัตถุประสงค์โดยผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชาร่วมกันภายในช่วงระยะเวลาที่กำหนดไว้ หรือเป็นขั้นตอนในการกำหนดเป้าหมายร่วมกันระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชา เพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติให้สำเร็จตามเป้าหมายนั้น

๙) การกระจายธุรกิจ (Diversification) เป็นกลยุทธ์ระดับบริษัท ซึ่งผู้จัดการพยายามที่จะใช้ทรัพยากรขององค์การให้ดียิ่งขึ้น โดยการพัฒนามลิตภัณฑ์ใหม่ และตลาดใหม่

๑๐) ทฤษฎี Z (Theory Z) เป็นทฤษฎีซึ่งอธิบายโครงสร้างงานในการบริหาร โดยมุ่งการตัดสินใจร่วมกัน การประเมิน และการเลื่อนตำแหน่งอย่างล่าช้า และมีการเกี่ยวข้องกันในลักษณะแบบครอบครัว

๑๑) การงบประมาณฐานศูนย์ (Zero-Base Budgeting) เป็นการ จัดสรรทรัพยากรให้กับโครงการหรือกิจกรรม เป็นเทคนิคการควบคุมซึ่งต้องการให้ทุกโปรแกรมการกำหนดงบประมาณของ บริษัทต้องมีการสำรวจทุกปี

๑๒) การกระจายอำนาจ (Decentralization) เป็นขอบเขตซึ่งมีการมอบอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจและความรับผิดชอบไปยังระดับล่างตามสายการบังคับบัญชาขององค์การ

๑๓) วงจรคุณภาพ (Quality Circle) เป็นกลุ่มทำงานหน่วยเล็ก ประกอบด้วยบุคคลตั้งแต่ ๔-๑๕ คน ร่วมกันศึกษาการควบคุมคุณภาพ เกี่ยวกับการผลิตและการปฏิบัติการอย่างมีคุณภาพ ตลอดจนระบุปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหา

๑๔) ความเป็นเลิศ (Excellence) ซึ่งระบุความเป็นเลิศขององค์การ ๘ ประการ คือ การมุ่งการกระทำ การอยู่ใกล้ชิดกับลูกค้า การส่งเสริมความอิสระและความเป็นเจ้าของกิจการ การเพิ่มประสิทธิภาพโดยอาศัยคน มุ่งที่ค่านิยม การดำเนินธุรกิจที่เชี่ยวชาญ การมีโครงสร้างที่เรียบง่ายและมีที่ปรึกษาน้อยลง และการเข้มงวดพร้อมผ่อนปรนในขณะเดียวกัน

๑๕) การปรับโครงสร้างองค์กรใหม่ (Restructuring) เป็นการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในวิธีการปฏิบัติงานขององค์กร หรือเป็นวิธีเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในโครงสร้างองค์กร รวมทั้งลดระดับการบริหารและส่วนประกอบของการเปลี่ยนแปลงองค์กร การจัดหาบุคคล และการลดขนาดของปริมาณคน

๑๖) การบริหารจัดการกลุ่มธุรกิจที่ลงทุนหรือการจัดการเกี่ยวกับการกระจายการลงทุน หรือกระจายความเสี่ยง (Portfolio management) เป็นกลยุทธ์ของบริษัทซึ่งเกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์องค์ประกอบของธุรกิจและผลิตภัณฑ์แล้วกำหนดกลยุทธ์การจัดสรรทรัพยากรทางการเงินสำหรับแต่ละธุรกิจและผลิตภัณฑ์นั้น

๑๗) การบริหารจัดการโดยเดินคูรอบ ๆ (MBWA) เป็นแนวทางในการจัดการซึ่งเกี่ยวกับการไปเยี่ยมเยียนแผนกต่างๆ ขององค์กรโดยไม่มีการแจ้งให้ทราบล่วงหน้า เป็นเทคนิคที่ทำให้ผู้บริหารพบปะโดยตรงกับพนักงานเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกัน

๑๘) โครงสร้างองค์กรแบบเมทริกซ์ (Matrix) เป็นการจัดการในลักษณะแผนก แต่ขึ้นกับหน้าที่องค์กร โดยจะมีสายการบังคับบัญชา ๒ สายที่เกิดขึ้น พร้อมกัน คือ สายงานบังคับบัญชาที่เป็นงานประจำ และสายการบังคับบัญชาที่เป็นงานโครงการ

๑๙) การบริหารจัดการญี่ปุ่นแบบแคมบัง (Kamban) เป็นระบบย่อยของวิธีการควบคุมให้ทันเวลา หรือเป็นอีกชื่อหนึ่งของการควบคุมสินค้าคงเหลือแบบทันเวลาพอดี

๒๐) การบริหารจัดการแบบผู้ประกอบการ (Intrapreneuring) เป็นกิจกรรมของผู้ประกอบการภายในองค์กร กล่าวคือ แต่ละกลุ่มมีบทบาทในการเป็นผู้ประกอบการภายใน

๒๑) วัฒนธรรมบริษัท (Corporate Culture) เป็นระบบความเชื่อและค่านิยมร่วมที่มีการพัฒนาขึ้นมาภายในสังคมและชี้นำพฤติกรรมของสมาชิก หรือเป็นระบบซึ่งมีความหมายร่วมกันภายในสังคมหนึ่ง ซึ่งจะกำหนดวิธีการที่บุคคลนำมาปฏิบัติ เป็นระบบซึ่งกำหนดโดยสมาชิกที่ทำให้สังคมหนึ่งแตกต่างจากสังคมหนึ่ง

๒๒) การลดขนาดองค์กร (Downsizing) เป็นการปรับลดขนาดและขอบเขตของแรงงานลงเป็นอย่างมาก โดยพยายามค้นหาหรือกำหนดขนาดที่เหมาะสมของแรงงานให้แก่องค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

๒๓) ทีมที่บริหารด้วยตนเอง (Self-Managed Teams) เป็นกลุ่มงานอัตโนมัติโดยพนักงานที่ได้รับการฝึกอบรม เพื่อให้ทำงานทั้งหมดในหน่วยงานหนึ่งโดยทีมงานนั้น

๒๔) การบริหารจัดการคุณภาพโดยรวม (TQM) เป็นการบริหารจัดการคุณภาพโดยรวม ๔ ประการ คือ มุ่งเน้นที่ความพึงพอใจของลูกค้า การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง มีการปรับปรุงคุณภาพทุกอย่างขององค์กร มีความถูกต้องแม่นยำในการวัด และมอบอำนาจให้แก่พนักงาน

สรุปได้ว่า ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารเป็นทฤษฎีในเชิงปริมาณหรือบริหารศาสตร์ แนวคิดตามสถานการณ์ และแนวคิดสมัยใหม่โดยทั่วไปทั้งภาครัฐและเอกชนจะประกอบด้วย การวางแผน การจัดการ การบริหารบุคคล การสั่งการ การประสานงาน การรายงานผล และการงบประมาณ ที่ผู้บริหารทุก ๆ องค์กรจะต้องมีเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงที่สุดในการทำงาน

๒.๔. แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

คำว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง ราชการส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการเลือกตั้งจากประชาชนในท้องถิ่นนั้น มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการบริการสาธารณะตามกฎหมาย เพื่อประโยชน์สุขของชุมชนในท้องถิ่นนั้น จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพบว่า มีนักวิชาการนำเสนอไว้ดังนี้

อุดม เขยกิจวงศ์ ได้กล่าวว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นแบบการปกครองที่สะท้อนการกระจายอำนาจให้หน่วยการปกครองพื้นฐานของประเทศโดยแท้จริงอันเป็นการสนองตอบนโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นของรัฐบาลที่จะให้อำนาจการบริหารแก่หน่วยการปกครองท้องถิ่น เพื่อให้ท้องถิ่นสามารถบริหารงานที่สามารถแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่นได้ด้วยตนเองตามอำนาจหน้าที่ และมีอิสระในการตัดสินใจในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับประชาชนในท้องถิ่นนั้น ตามขอบเขตที่กฎหมายกำหนด^{๑๓๖}

กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้กล่าวว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นราชการส่วนท้องถิ่นที่เกิดจากแรงผลักดันของประชาชนและรัฐบาลที่ต้องการให้มีการกระจายอำนาจไปสู่องค์การบริหาร และองค์กรปกครองตนเองในระดับตำบล เพื่อให้ประชาชนในเขตพื้นที่ตำบลสามารถแก้ไขปัญหาของตนเองและบริหารตามหลักการปกครองตนเอง องค์การบริหารส่วนตำบลจึงถูกก่อตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗^{๑๓๗}

กรมการปกครอง ได้กล่าวไว้ว่า ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ กำหนดให้สภาตำบลที่มีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุน ในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกันสามปีเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละหนึ่งแสนห้าหมื่นบาท (หรือตามที่กระทรวงมหาดไทยจะประกาศกำหนดเกณฑ์รายได้ที่เปลี่ยนแปลงไป) อาจจัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลได้โดยทำเป็นประกาศกระทรวงมหาดไทยและให้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา โดยระบุชื่อและเขตขององค์การบริหารส่วนตำบลไว้ด้วย และภายใต้บังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยเทศบาล อาจจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลขึ้นเป็นเทศบาลได้โดยตราเป็นพระราชกฤษฎีกาองค์การบริหารส่วนตำบล มีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่น^{๑๓๘}

^{๑๓๖} อุดม เขยกิจวงศ์, หนังสือยุคปฏิรูปการศึกษา อบต. ประชาธิปไตยของชาวบ้าน, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์บรรณกิจ, ๒๕๔๕), หน้า ๓๓-๓๔.

^{๑๓๗} กรมการส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ประสานมิตร, ๒๕๔๖).

^{๑๓๘} กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย, เอกสารวิชาการกองวิชาการและวางแผน, (กรุงเทพมหานคร : กรมการปกครอง, ๒๕๔๓).

โกวิท พวงงาม และปรีดี โชติช่วง ได้กล่าวไว้ว่า องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นคือ องค์การที่รายได้องค์การบริหารส่วนตำบลมีแหล่งรายได้ที่สำคัญดังต่อไปนี้

๑. รายได้จากการจัดเก็บภาษีอากรและค่าธรรมเนียมฯเองและที่รัฐจัดให้และจัดสรรให้ องค์การบริหารส่วนตำบลตามตามสัดส่วน ได้แก่

๑.๑ ภาษีบำรุงท้องที่

๑.๒ ภาษีโรงเรือนและที่ดิน

๑.๓ ภาษีป้าย

๑.๔ อากรการฆ่าสัตว์ และผลประโยชน์อื่นอันเกิดจากการฆ่าสัตว์

๑.๕ ภาษีและค่าธรรมเนียมรถยนต์และล้อเลื่อน

๑.๖ ภาษีธุรกิจเฉพาะ

๑.๗ ค่าธรรมเนียมใบอนุญาตขายสุรา

๑.๘ ค่าธรรมเนียมใบอนุญาตในการเล่นการพนัน

๑.๙ ค่าธรรมเนียมตามกฎหมายว่าด้วยน้ำบาดาล

๑.๑๐ อากรประทานบัตรใบอนุญาตและอาชญาบัตรตามกฎหมายว่าด้วยการประมง
ค่าภาคหลวงและค่าธรรมเนียมตามกฎหมายว่าด้วยป่าไม้ ค่าธรรมเนียมจดทะเบียนและนิติกรรมตาม
ประมวลกฎหมายที่ดิน

๑.๑๑ ค่าภาคหลวงปิโตรเลียมตามกฎหมายว่าด้วยปิโตรเลียม

๑.๑๒ ค่าภาคหลวงแร่ตามกฎหมายว่าด้วยแร่

๑.๑๓ เงินที่เก็บได้ตามกฎหมายว่าด้วยอุทยานแห่งชาติ

๑.๑๔ ภาษีมูลค่าเพิ่ม

๑.๑๕ ค่าธรรมเนียม ค่าใบอนุญาต และค่าปรับ ตามที่มีกฎหมายกำหนด

๒. รายได้จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล รายได้จากสาธารณูปโภคของ
องค์การบริหารส่วนตำบล รายได้จากกิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล เงิน
และทรัพย์สินอื่นที่มีผู้อุทิศให้ รายได้อื่นที่รัฐบาลหรือหน่วยงานจัดสรรให้

๓. รายได้ที่ได้รับการจัดสรรจากการเก็บภาษีต่างๆ ตามกฎหมาย

๔. รายได้เงินอุดหนุนจากรัฐบาล เช่น โครงการของหน่วยงานราชการในระบบโครงการ
เฉพาะกิจอื่นๆ

๕. รายได้จากแหล่งเงินกู้จากแหล่งต่างๆ เช่น กู้เงินจากกระทรวง ทบวง กรม องค์การหรือ
นิติบุคคลอื่นๆ^{๑๓๙}

ณรงค์ สักพันธุ์โรจน์ ได้กล่าวไว้ว่า องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น คือ หน่วยการปกครอง
ท้องถิ่นที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไข
เพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๔๒ มีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็นราชการส่วนท้องถิ่นโดยราษฎร
เลือกตั้งผู้แทนแต่ละหมู่บ้านเข้าไปเป็นสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ตัดสินใจ

^{๑๓๙}โกวิท พวงงาม และปรีดี โชติช่วง, อะไร ทำไม อะไร อบต. ประชาธิปไตยของประชาชนชนบท,
(กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิญญูชน, ๒๕๔๔).

ในการบริหารงานของตำบลตามที่กฎหมายกำหนดไว้ เมื่อวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๑๕ ได้มีประกาศ คณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๓๒๖ แก้ไขปรับปรุงระเบียบบริหารของตำบล และให้ปรับปรุงตำบลให้เป็นสภา ตำบล ตามประกาศคณะปฏิวัติฉบับนี้ภายใน ๓ ปี เพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในขณะนั้น และ เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน อย่างไรก็ตามสภาตำบลยังไม่เป็นนิติบุคคล แต่ถือเป็น หน่วยงานหนึ่งขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามนัยหนังสือกระทรวงมหาดไทย ด่วนมาก ที่ มท ๐๓๐๙/ว ๔๓๘ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๐๙ หนังสือกระทรวงมหาดไทย ด่วนมาก ที่ มท ๐๓๐๙/ว ๙๙ ลงวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๑๐ และหนังสือกรมการปกครองที่ มท ๐๓๐๙/๑๐๘๘๘ ลงวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๑๐ ต่อมารัฐบาลได้ปรับปรุงฐานะของสภาตำบลให้เป็นนิติบุคคลเพื่อให้สามารถรองรับ การกระจายอำนาจไปสู่ประชาชนได้มากยิ่งขึ้นตาม พ.ร.บ. สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๖ และยกฐานะสภาตำบลซึ่งมีรายได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดขึ้นเป็นองค์การบริหาร ส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ ได้ประกาศลงในราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่มที่ ๑๑๑ ตอนที่ ๕๓ ก. ลงวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๓๗ เกณฑ์ที่กำหนดให้สภาตำบลเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปตาม พ.ร.บ. สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ กล่าวคือ สภาตำบลที่มีรายได้โดยไม่ รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกัน ๓ ปี เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละ ๑๕๐,๐๐๐ บาท หรือ ตามเกณฑ์รายได้เฉลี่ยนั้น อาจจัดตั้งเป็น องค์การบริหารส่วนตำบลได้โดยทำเป็นประกาศของ กระทรวงมหาดไทยและให้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาในประกาศนั้นให้ระบุชื่อ และเขตองค์การ บริหารส่วนตำบลไว้ด้วย สำหรับการเปลี่ยนแปลงเกณฑ์รายได้เฉลี่ยของสภาตำบลให้ทำเป็นประกาศ ของกระทรวงมหาดไทยและให้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา องค์การบริหารส่วนตำบลให้พ้นจาก สภาพแห่งสภาตำบลตั้งแต่กระทรวงมหาดไทยได้ประกาศจัดตั้งขึ้นเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล และ ประกาศจัดตั้งขึ้นเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล และประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป และให้ โอนบรรดางบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิ สิทธิเรียกร้อง หนี้ และเจ้าหนี้ของสภาตำบลไปเป็นของ องค์การบริหารส่วนตำบล^{๑๔๐}

สรุปได้ว่า องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าวข้างต้น ทำให้ทราบความเป็นมาของ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งในด้านรูปแบบการดำเนินงาน โครงสร้าง อำนาจหน้าที่ และรายได้ ขององค์การบริหารส่วนตำบล การมีส่วนร่วมของประชาชนใน อบต. รวมทั้งการมีส่วนร่วมของ ประชาชนต่อการวางแผนพัฒนาขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมของ ประชาชนในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นโดยภาพรวมมีการเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นเข้ามามี ส่วนร่วมมากขึ้น ตั้งแต่ขั้นการลงสมัครรับเลือกตั้งสภาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจนถึงการแสดง ความคิดเห็น การดำเนินการ ตรวจสอบและติดตามการบริหารงานในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น แต่อย่างไรก็ดี งานวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของสมาชิกประชาคมตำบลในการ วางแผนพัฒนาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

^{๑๔๐} ณรงค์ สักพันธุ์โรจน์, การจัดทำ การอนุมัติ และการบริหารงบประมาณแผ่นดิน ทฤษฎีและการ ปฏิบัติ, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทพิพิธการพิมพ์, ๒๕๓๖).

๒.๕ แนวคิดเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดเล็กและมีความใกล้ชิดกับประชาชน มีความสำคัญเนื่องจากเป็นองค์การที่วางรากฐานในระบอบประชาธิปไตยให้แก่ประชาชน นอกจากนี้ยังสามารถที่จะตอบสนองความต้องการหรือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในท้องถิ่นของประชาชนได้อย่างถูกต้องตามความเป็นจริง

๒.๕.๑ ความเป็นมาขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลได้มีการจัดตั้งขึ้นครั้งแรกตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนตำบล พ.ศ. ๒๔๙๙ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ตำบลได้รับการจัดตั้งเป็นหน่วยการปกครองท้องถิ่นที่มีฐานะเป็นนิติบุคคล มีรายได้ และจัดทำงบประมาณรายจ่ายของตนเอง สามารถดำเนินกิจการส่วนตำบลได้อย่างอิสระ โดยมีหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน ป้องกันและระงับโรคติดต่อ ส่งเสริมการศึกษา และการทำมาหากินของราษฎร ส่งเสริมศาสนา วัฒนธรรม ศิลธรรม เป็นต้น แต่ปรากฏว่าองค์การบริหารส่วนตำบลประสบปัญหาต่างๆ มากมายจึงถูกยกเลิกโดยประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ ๓๒๖ ประกาศ ณ วันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๑๕ และได้มีการประกาศจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลขึ้นใหม่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๓๘ โดยมีการประกาศจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัตินี้ โดยมีการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลครั้งแรกเมื่อวันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๓๘ จนถึงปัจจุบัน^{๑๔๑}

๒.๕.๒ การจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล^{๑๔๒}

พระราชบัญญัติดังกล่าวข้างต้นบัญญัติว่า สภาตำบลที่มีรายได้โดย ไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกัน ๓ ปี เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละ ๑๕๐๐,๐๐๐ บาท หรือตามเกณฑ์รายได้เฉลี่ยตามที่กระทรวงมหาดไทยประกาศกำหนด อาจจัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลได้ โดยทำเป็นประกาศของกระทรวงมหาดไทย องค์การบริหารส่วนตำบลมีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลอาจเปลี่ยนฐานะเป็นเทศบาลได้โดยตราเป็นพระราชกฤษฎีกา

สภาองค์การบริหารส่วนตำบลอาจรวมกับองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีเขตติดต่อกันภายในเขตอำนาจเดียวกันได้ตามเจตนารมณ์ของประชาชนในเขตตำบลนั้น สภาตำบลหรือองค์การบริหารส่วนตำบลอาจรวมกับหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นที่มีเขตติดต่อกันภายในเขตอำเภอเดียวกันได้ตามเจตนารมณ์ของประชาชนในเขตตำบลนั้น โดยทำเป็นประกาศของกระทรวงมหาดไทย สภาตำบลทั้งหมดและองค์การบริหารส่วนตำบลใดที่มีจำนวนประชากรไม่ถึง ๒,๐๐๐ คน ให้กระทรวงมหาดไทยประกาศยุบ โดยให้รวมพื้นที่เข้ากับองค์การบริหารส่วนตำบลหรือหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นที่มีเขตติดต่อกันภายในเขตอำเภอเดียวกันภายใน ๙๐ วัน นับแต่วันที่มิเหตุดังกล่าว แต่หากองค์การบริหารส่วนตำบลใดมีประชากรไม่ถึง ๒,๐๐๐ คน แต่มีสภาพพื้นที่เป็นเกาะ

^{๑๔๑}ชวนนวัศ เสนพงศ์, การเมืองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย, หน้า ๓๕.

^{๑๔๒}อ้างแล้ว, หน้า ๗๔-๗๘.

โดยสภาพทางภูมิศาสตร์ไม่สามารถติดต่อกับองค์การบริหารส่วนตำบลหรือหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นที่จะไปรวมได้โดยสะดวก กระทรวงมหาดไทยจะไม่ดำเนินการยุบองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นก็ได้

๒.๕.๓ การจัดระเบียบองค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลประกอบด้วยสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

๑) สภาองค์การบริหารส่วนตำบล

สภาองค์การบริหารส่วนตำบลประกอบด้วยสมาชิก ซึ่งได้รับเลือกตั้งจากราษฎรในแต่ละหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นเป็นสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หมู่บ้านละ ๒ คน องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีหนึ่งหมู่บ้าน ให้มีสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ๖ คน และในกรณีที่องค์การบริหารส่วนตำบลใดมี ๒ หมู่บ้าน ให้มีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหมู่บ้านละ ๓ คน สภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีอายุคราวละ ๔ ปี นับแต่วันเลือกตั้ง สภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีประธานสภาและรองประธานสภาคนหนึ่งซึ่งเลือกจากสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล โดยนายอำเภอเป็นผู้แต่งตั้งตามมติของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และมีวาระการดำรงตำแหน่งจนครบอายุของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลเลือกสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลคนหนึ่งเป็นเลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีหน้าที่รับผิดชอบงานธุรการและการจัดการประชุมและงานอื่นใดตามที่สภาองค์การบริหารส่วนตำบลมอบหมาย และสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

ก. ให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาตำบลเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบล

ข. พิจารณาและให้ความเห็นชอบร่างข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบลร่างข้อบังคับงานงบประมาณรายจ่ายประจำปี และร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม

ค. ควบคุมการปฏิบัติงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามกฎหมายนโยบาย แผนพัฒนาตำบล ระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการ

๒) นายกองค์การบริหารส่วนตำบล

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชนดำรงตำแหน่งนับตั้งแต่วันเลือกตั้งและมีระยะการดำรงตำแหน่งคราวละสี่ปี นับแต่วันเลือกตั้ง ก่อนนายกองค์การบริหารส่วนตำบลจะเข้ารับหน้าที่ต้องแถลงนโยบายต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลโดยไม่มีการลงมติภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันประกาศผลการเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนตำบล หากนายกองค์การบริหารส่วนตำบลไม่สามารถแถลงนโยบายต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลได้ให้นายอำเภอแจ้งให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำนโยบายแจ้งเป็นหนังสือส่งให้สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลทุกคนภายใน ๗ วัน รวมทั้งต้องจัดทำรายงานแสดงผลการปฏิบัติงานตามนโยบายที่ได้แถลงไว้ต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประจำทุกปี

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลอาจแต่งตั้งรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งมิใช่สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ช่วยเหลือในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลได้ไม่เกิน ๒ คน และอาจแต่งตั้งเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งมิได้เป็นสมาชิกองค์การบริหาร

ส่วนตำบลหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐได้ ๑ คน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลรองจากนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและรับผิดชอบควบคุมดูแลราชการประจำขององค์การบริหารส่วนตำบล

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

ก. กำหนดนโยบายโดยไม่ขัดต่อกฎหมาย และรับผิดชอบในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามกฎหมาย นโยบายแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ข้อบัญญัติระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการ

ข. สั่ง อนุญาต อนุมัติเกี่ยวกับราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

ค. แต่งตั้งและถอดถอนรององค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

ง. วางระเบียบเพื่อให้งานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

จ. รักษาการให้เป็นไปตามข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล

ฉ. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในกฎหมาย

๓) การบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลจัดแบ่งโครงสร้างการบริหารงานออกเป็น^{๑๔๓}

๓.๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานบริหารทั่วไป งานธุรการ งานพิมพ์ดีด งานการเจ้าหน้าที่ งานสวัสดิการ งานการประชุม งานเกี่ยวกับการตราข้อบังคับตำบล งานนิติกร งานพาณิชย์ งานรัฐพิธี งานประชาสัมพันธ์ งานจัดทำแผนพัฒนาตำบล งานจัดทำข้อบังคับงบประมาณรายจ่ายประจำปี งานขออนุมัติดำเนินการตามข้อบังคับ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๓.๒) ส่วนโยธา ทำหน้าที่เกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ เขียนแบบถนน อาคาร สะพาน แหล่งน้ำ ฯลฯ งานประมาณการค่าใช้จ่ายตามโครงการ งานควบคุมอาคาร งานก่อสร้าง และซ่อมบำรุง อาคาร สะพาน แหล่งน้ำ งานควบคุมการก่อสร้าง งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๓.๓) ส่วนการคลัง ทำหน้าที่เกี่ยวกับการรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน การตรวจเงิน การหักภาษีเงินได้ และการนำส่งภาษี งานเกี่ยวกับการโอนเงินเดือน งานรายงานเงินคงเหลือประจำวัน จบทรัพย์สิน หนี้สิน จบโครงการ เงินสะสมงานการจัดทำบัญชีทุกประเภท งานทะเบียนคุมเงินรายได้ รายจ่ายงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๓.๔) ส่วนอื่นๆ ที่องค์การบริหารส่วนตำบลได้ตั้งขึ้น

๒.๕.๔ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๒, มาตรา ๖๗ กล่าวถึงอำนาจหน้าที่ต้องทำขององค์การบริหารส่วนตำบลดังนี้

^{๑๔๓}วิเศษฐ์ ทวีเศรษฐ์ สุขุม นวลสกุล และ วิทยา จิตนุพงศ์, การเมืองและการปกครองไทย, อ่างแล้ว, หน้า ๔๘๗.

๑) อำนาจหน้าที่ต้องทำขององค์การบริหารส่วนตำบล^{๑๔๔}

- ๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- ๑.๒ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- ๑.๓ ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๑.๔ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- ๑.๕ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- ๑.๖ คัดค้าน การดื่มสุรา และการพนัน และการค้าฝิ่นและสิ่งผิดกฎหมาย
- ๑.๗ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- ๑.๘ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย

๒) อำนาจหน้าที่ที่อาจทำขององค์การบริหารส่วนตำบล^{๑๔๕}

- ๒.๑ ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร
- ๒.๒ ให้มีและบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- ๒.๓ ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- ๒.๔ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ
- ๒.๕ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
- ๒.๖ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- ๒.๗ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- ๒.๘ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- ๒.๙ หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๒.๑๐ ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
- ๒.๑๑ กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- ๒.๑๒ การท่องเที่ยว
- ๒.๑๓ การผังเมือง

๒.๕.๕ การทำการร่วมกับหน่วยงานอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลอาจทำการร่วมกับสภาตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นอื่น เพื่อกระทำกิจการร่วมกันได้ ทั้งนี้ เมื่อได้รับความยินยอมจากสภาตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้อง และกิจการนั้นเป็นกิจการที่จำเป็นต้องทำและเกี่ยวเนื่องกับกิจการที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของตน

^{๑๔๔} พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๒, มาตรา ๖๗.

^{๑๔๕} เรื่องเดียวกัน, มาตรา ๖๘.

๒.๕.๖ รายได้และรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล^{๑๔๖}

๑) องค์การบริหารส่วนตำบลอาจมีรายได้ ดังต่อไปนี้

- ๑.๑ รายได้จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๑.๒ รายได้จากสาธารณูปโภคขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๑.๓ รายได้จากกิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๑.๔ ค่าธรรมเนียม ค่าใบอนุญาต และค่าปรับ ตามที่จะมีกฎหมายกำหนดไว้
- ๑.๕ เงินและทรัพย์สินอื่นที่มีผู้อุทิศให้
- ๑.๖ รายได้อื่นตามที่รัฐบาลหรือหน่วยงานของรัฐจัดสรรให้
- ๑.๗ เงินอุดหนุนจากรัฐบาล
- ๑.๘ รายได้อื่นตามที่จะมีกฎหมายกำหนดให้เป็นขององค์การบริหารส่วนตำบล โดย

รายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลอาจแบ่งตามแหล่งที่มาได้ ๓ ประเภท คือ

- ๑.๘.๑ รายได้ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดเก็บเอง
- ๑.๘.๒ รายได้ที่หน่วยงานอื่นจัดเก็บให้และจัดเก็บเพิ่มเติมให้
- ๑.๘.๓ รายได้จากเงินอุดหนุนจากรัฐบาล

๒) รายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลอาจมีรายจ่ายตามงบประมาณจำแนกออกเป็น ๒ ลักษณะ คือ รายจ่ายงบกลาง และรายจ่ายตามแผนงาน

๒.๑ รายจ่ายงบกลาง หมายความว่า รายจ่ายที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภาระผูกพันต้องจ่ายและเป็นรายจ่ายที่ตั้งไว้เพื่อจัดสรรให้หน่วยงานต่างๆ เบิกจ่าย

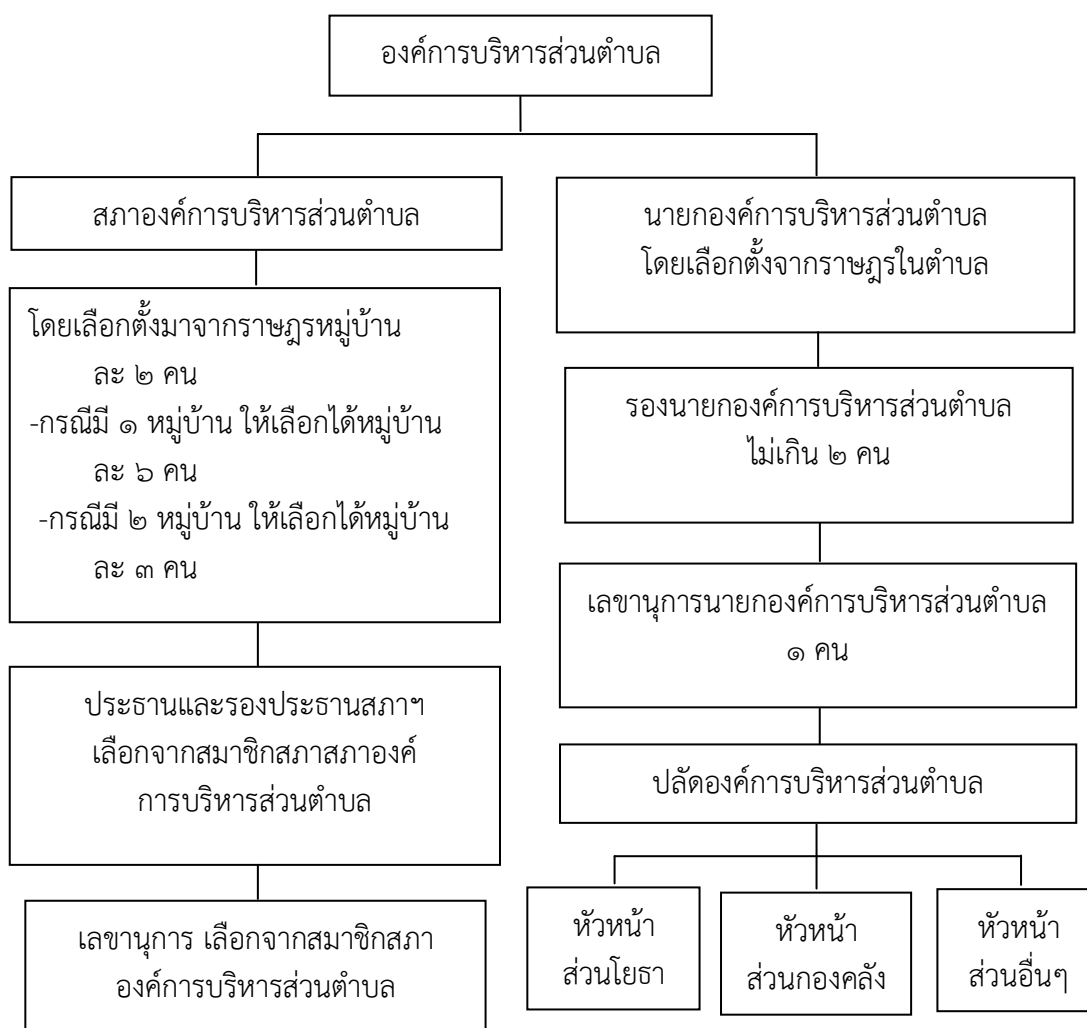
๒.๒ รายจ่ายตามแผนงาน หมายความว่า รายจ่ายซึ่งกำหนดรายละเอียดหมวดรายจ่ายไว้ในงานหรือโครงการตามแผนสำหรับหน่วยงานใดโดยเฉพาะ

๒.๕.๗ การกำกับดูแลองค์การบริหารส่วนตำบล

ให้นายอำเภอมีอำนาจกำกับดูแลการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับของทางราชการ เพื่อคุ้มครองประโยชน์ของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล หรือประโยชน์ของประเทศเป็นส่วนรวม นายอำเภอจะรายงานเสนอความเห็นต่อผู้ว่าราชการจังหวัดเพื่อให้ยุบสภาองค์การบริหารส่วนตำบลก็ได้ และผู้ว่าราชการจังหวัดมีอำนาจยุบสภาองค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้แสดงผลในคำสั่งด้วย หากปรากฏว่านายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หรือรองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลกระทำการฝ่าฝืนต่อความสงบเรียบร้อยหรือสวัสดิการของประชาชนหรือละเลยไม่ปฏิบัติตามหรือปฏิบัติการณ์ไม่ชอบด้วยอำนาจหน้าที่ ผู้ว่าราชการจังหวัดอาจสั่งให้บุคคลดังกล่าวพ้นจากตำแหน่งได้ตามคำแนะนำของนายอำเภอ

^{๑๔๖} อ้างแล้ว, หน้า ๑๔๘-๑๕๐.

โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล^{๑๔๗}



แผนภูมิที่ ๒.๑ แสดงโครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล

บุคลากรฝ่ายบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล และรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๒ คน โดยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลมาจากการเลือกตั้งของประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้ง และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๒ คน และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑ คน

สรุปได้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ในการจัดทำบริการสาธารณะภายใต้ท้องถิ่น เพื่อตอบสนองต่อการแก้ไขปัญหาหรือเพื่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นนั้นๆ มีโครงสร้างคล้ายๆกับเทศบาลมีทั้งฝ่ายนิติบัญญัติและฝ่ายบริหาร ซึ่งประกอบไปด้วยสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล และจะเห็นได้ว่า อบต. ในฐานะเป็นนิติบุคคลและข้าราชการบริหารส่วนตำบลท้องถิ่น มีอำนาจหน้าที่ที่จะดำเนินกิจการพัฒนามากมายหลายอย่าง และแม้แต่หน่วยงานของรัฐหรือองค์กรใดๆ จะไปดำเนินการในพื้นที่ อบต. ต้องแจ้ง อบต. ล่วงหน้าด้วยนอกจากนี้ในการดำเนินการกิจการ อบต. ยังมีรายได้อันเป็นเงินงบประมาณของตนเองและสภา อบต. สามารถให้ความเห็นชอบ ขอบังคับงบประมาณรายจ่ายประจำปีและรายจ่ายเพิ่มได้ในส่วนของรายได้นั้น อบต. แต่ละแห่งอาจมีรายได้ไม่เท่ากัน โดยแหล่งที่มาของรายได้ อบต.ม อยู่มากมาย

๒.๖ ข้อมูลเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม

องค์การบริหารส่วนตำบล มีชื่ออย่างเป็นทางการว่า อบต. มีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นราชการบริหารท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง ซึ่งจัดตั้งขึ้นตาม พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอธาตุพนมทั้งหมด ๗ แห่งก็เป็นส่วนหนึ่งที่ตอบรับแผนนโยบายในการกระจายอำนาจจากส่วนกลางสู่ท้องถิ่นเพื่อให้การปกครองเป็นไปด้วยความราบรื่น มีประสิทธิภาพ และสามารถแก้ไขปัญหาของประชาชนได้อย่างแท้จริง อำเภอธาตุพนมแบ่งพื้นที่การปกครองออกเป็น ๗ ตำบล ๕ เทศบาล ๑๔๒ หมู่บ้าน ได้แก่

๑. ธาตุพนม	๑๙ หมู่บ้าน	๗.ดอนนางหงส์	๑๑ หมู่บ้าน
๒. ผังแดง	๑๑ หมู่บ้าน	๘.น้ำก่ำ	๒๐ หมู่บ้าน
๓. โพนแพง	๘ หมู่บ้าน	๙.อุ่มเหมา	๙ หมู่บ้าน
๔. พระกลางทุ่ง	๑๗ หมู่บ้าน	๑๐.นาหวาด	๑๐ หมู่บ้าน
๕. นาถ่อน	๑๔ หมู่บ้าน	๑๑.กุดฉิม	๗ หมู่บ้าน
๖. แสนพัน	๘ หมู่บ้าน	๑๒.ธาตุพนมเหนือ	๘ หมู่บ้าน

องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอธาตุพนม มีโครงสร้างองค์กรโดยรวม ดังนี้

สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลและราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นให้เป็นที่ของส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยเฉพาะ งานธุรการ งานสารบรรณการจัดทำทะเบียนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล คณะบริหาร งานพิมพ์ติด งานอินเทอร์เน็ตตำบล งานการเจ้าหน้าที่ งานการประชุม งานการซื้อบังคับตำบล งานนิติการ งานรัฐพิธี งานอนุมัติ ดำเนินการตามข้อบังคับปฏิบัติงาน ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานพัฒนาชุมชน งานจัดระเบียบ ชุมชน งานสังคมสงเคราะห์ งานส่งเสริมอาชีพและข้อมูลแรงงาน งานพัฒนาสตรีและเยาวชน งานสนับสนุนกิจกรรมของเด็กและสตรี งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของ ส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

ส่วนการคลัง มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ การเงิน การเบิกจ่ายการฝากเงินการเก็บรักษาเงินการตรวจเงินการหักภาษี เงินได้และนำส่งภาษี การตัดโอนเงินเดือนรวบรวมสถิติเงินได้ประเภทต่างๆการรายงานเงินคงเหลือประจำวัน งานขออนุมัติเบิกเงินตัดปีและขอขยายเวลาเบิกจ่ายงาน จัดทำงบและแสดงฐานะทางการเงิน งบทรัพย์สิน หนี้สิน งบโครงการเงิน สะสมงานจัดทำบัญชีทุกประเภทงานทะเบียนคุมเงินรายได้-รายจ่าย งานจัดเก็บรายได้และพัฒนารายได้ การจัดหาผลประโยชน์ จากสิ่งก่อสร้างและทรัพย์สิน งานจัดทำตรวจสอบบัญชีและการรับเงินในกิจการประปา งานจัดเก็บขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล รวมถึงงานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง

ส่วนโยธา มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ ออกแบบ เขียนแบบ ถนน อาคาร สะพาน แหล่งน้ำ ฯลฯ เป็นต้น งานการประมาณค่าใช้จ่ายตามโครงการ งานควบคุมอาคาร งานก่อสร้าง งานผังเมือง งานซ่อมบำรุงทาง อาคาร สะพาน แหล่งน้ำ งานควบคุมการก่อสร้างงานซ่อมบำรุงในกิจการประปา จัดทำระเบียบสิ่งก่อสร้างที่อยู่ในความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

ส่วนการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบการบริหารวิชาการศึกษา งานเทคโนโลยีทางการศึกษางานจัดการศึกษา งานทดสอบและประเมินผลงานบริการและบำรุงสถานศึกษางานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานกิจการเด็กและเยาวชน งานกีฬาและสันติภาพการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษา การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และประเพณีอันดีงามของประชาชน การสนับสนุนบุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และทรัพย์สินต่างๆ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา จัดสถานที่เพื่อการศึกษา ส่งเสริม ทำนุบำรุง รักษาไว้ซึ่งศิลปประเพณีขนบธรรมเนียม จารีตประเพณีท้องถิ่น วัฒนธรรมด้านภาษา การดำเนินชีวิตส่งเสริมสนับสนุนการเล่นกีฬา การส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล แบ่งออกเป็น ๓ กลุ่ม ได้แก่

๑. บุคลากรฝ่ายสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลที่มาจากการเลือกตั้งโดยราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งในแต่ละหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวนหมู่บ้านละ ๒ คน รวม ๒๐ คน อยู่ในวาระคราวละ ๔ ปีนับตั้งแต่เลือกตั้ง สำหรับประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและรองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเลือกจากสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลตามมติของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีนายอำเภอเป็นผู้แต่งตั้ง มีวาระดำรงตำแหน่งคราวละ ๔ ปีนับตั้งแต่วันที่ได้รับเลือก ส่วนเลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑ คน เลือกจากสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหรือปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ให้คำนึงถึงความรู้ความสามารถอันเป็นประโยชน์ต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

๒. บุคลากรฝ่ายบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล และรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๒ คน โดยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลมาจากการเลือกตั้งของประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้ง และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๒ คนและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวน ๑ คน

๓. พนักงานส่วนตำบล ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลแสนพัน^{๑๔๘}

องค์การบริหารส่วนตำบลแสนพันเป็นหน่วยงานบริหารส่วนราชการท้องถิ่นที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และได้จัดตั้งตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลแสนพันตั้งอยู่ห่างจากอำเภอดงหลวงประมาณ ๑๔ กิโลเมตรอยู่ทาง ทิศเหนือของอำเภอดงหลวง จังหวัดนครพนมทิศเหนือติดต่อกับตำบลดอนนางหงส์ อำเภอดงหลวง จังหวัดนครพนมทิศใต้ติดต่อกับตำบลพระกลางทุ่ง อำเภอดงหลวง จังหวัดนครพนมทิศตะวันออกติดต่อกับแม่น้ำโขงและสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวทิศตะวันตกติดต่อกับตำบลกุดฉิม อำเภอดงหลวง จังหวัดนครพนม และพื้นที่ทั้งหมดมีจำนวน ๘,๖๒๗ ไร่ หรือ ๑๑.๑๑ ตารางกิโลเมตร เป็นพื้นที่การเกษตรประมาณ ๓,๐๐๐ ไร่จำนวนหมู่บ้านในเขตทั้งหมด ๘ หมู่บ้าน ได้แก่ หมู่ที่ ๑ - หมู่ที่ ๘ และมีประชากรทั้งสิ้น ๒,๗๑๑ คน เป็นชาย ๑,๓๕๔ คน เป็นหญิง ๑,๓๕๗ คน พื้นที่ส่วนใหญ่ในตำบลแสนพัน เป็นพื้นที่ราบและที่ชายฝั่งแม่น้ำโขงเหมาะแก่การทำเกษตร เช่น ปลูกหอม กระเทียม ส่วนด้านทิศตะวันตกของถนนขงกู่ เหมาะแก่การทำนา ทำไร่ ดินส่วนใหญ่มีปัญหา คือ ที่ดินริมฝั่งแม่น้ำโขงเนื่องจากการพัดพาของน้ำ ทำให้ชายฝั่งมีพื้นที่ไม่แน่นอน แหล่งน้ำมีเพียงพอสำหรับการเกษตร จะมีขาดแคลนบางพื้นที่

วิสัยทัศน์การพัฒนาท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบลแสนพัน

“การคมนาคมที่ดี มีเศรษฐกิจพอเพียง สาธารณูปโภคก้าวหน้า มุ่งพัฒนาคุณภาพชีวิต รักษาสิ่งแวดล้อม สืบสานวัฒนธรรม โปร่งใสบริหาร บริการประชาชน”

นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารท้องถิ่น

ในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลแสนพัน ตามกรอบนโยบายและช่วยเหลือแก้ไขปัญหา ความต้องการของประชาชนตลอดจนการพัฒนาทุกด้าน จำเป็นต้องบูรณาการนโยบายการบริหารให้สอดคล้อง ดังนี้

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพในท้องถิ่น ให้เข้มแข็งสามารถพึ่งพาตนเองได้
๒. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ปลอดภัย มีคุณธรรมและจริยธรรมที่ดี
๓. ก่อสร้าง ปรับปรุงโครงสร้างการคมนาคมให้ได้มาตรฐาน สะดวก และปลอดภัย
๔. ประชาชนในท้องถิ่นมีสุขภาพอนามัยสมบูรณ์ มีความรู้ด้านสุขศึกษา
๕. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนตามระบอบประชาธิปไตย
๖. ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาในท้องถิ่น
๗. มีการสร้างจิตสำนึกที่ดีต่อการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น และการพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และเพื่อการเกษตร

^{๑๔๘} องค์การบริหารส่วนตำบลแสนพัน, จังหวัดนครพนม,สภาพทั่วไป,http://www.sanphan.go.th/center/website/management/website_dragdrop/index_menu.php?site=1057&page_id=26708&control= (สืบค้นเมื่อวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๕๕).

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลแสนพัน ได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล โดยประเมินผลการพัฒนาที่ผ่านมา การคัดเลือกยุทธศาสตร์การพัฒนา การลำดับความสำคัญของแนวทางการพัฒนา และได้ดำเนินการพิจารณากำหนดแนวทางยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาในช่วงสามปี ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นมีการคมนาคมที่สะดวก รวดเร็ว และปลอดภัย
๒. เพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นมีไฟฟ้าใช้อย่างทั่วถึง มีความปลอดภัยใน
๓. ชีวิต และทรัพย์สิน แก้ปัญหาอาชญากรรม
๔. มีสถานีสูบน้ำและบ่อน้ำบริการทั่วถึง

เป้าหมาย ๑. ประชาชนมีระบบการคมนาคมที่มีมาตรฐาน สะดวกปลอดภัย และทั่วถึง ๒. มีไฟฟ้าใช้ทั่วถึงทุกหมู่บ้าน ๓. ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

แนวทางการพัฒนา

๑. ปรับปรุงเส้นทางคมนาคม จัดสร้างอาคารเอนกประสงค์
๒. ขยายเขตไฟฟ้า และระบบการสื่อสารอย่างทั่วถึง
๓. ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาหมู่บ้าน
๔. ก่อสร้างปรับปรุงอาคารสถานที่ราชการ และอื่นๆ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
๒. เพื่อสร้างระบบเศรษฐกิจที่เข้มแข็งในท้องถิ่น

เป้าหมาย

๑. ประชาชนมีรายได้จากการประกอบอาชีพเพิ่มขึ้น
๒. มีระบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
๓. เศรษฐกิจชุมชนเข้มแข็ง มั่นคง
๔. ลดปัญหาการว่างงาน

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมให้ครัวเรือนมีอาชีพเสริม โดยจัดตั้งกลุ่มอาชีพและพัฒนากลุ่มอาชีพเดิมให้เข้มแข็ง

๒. พัฒนาระบบการจัดการของเศรษฐกิจชุมชนแหล่งเงินทุนกองทุนและการช่วยเหลือเกษตรกร

ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมด้านการศึกษา

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนให้ดีขึ้น

เป้าหมาย

๑. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและเท่าเทียมกัน

๒. ปลอดภัยจากปัญหายาเสพติดและอาชญากรรม

๓. ท้องถิ่นมีความสามัคคีรวมตัวกันอย่างเข้มแข็ง

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมท้องถิ่น
๒. ส่งเสริมสนับสนุนการกีฬาและนันทนาการ
๓. พัฒนาคุณภาพชีวิตผู้ด้อยโอกาสและการสร้างความเข้มแข็งในชุมชน
๔. ก่อสร้างศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาสุขภาพอนามัย และคุณภาพความเป็นอยู่ของประชาชนในท้องถิ่นให้ดีขึ้น

เป้าหมาย

๑. ประชาชนมีสุขภาพอนามัยที่ดี
๒. มีความรู้ในด้านสาธารณสุขมูลฐาน
๓. มีคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

แนวทางการพัฒนา

๑. การควบคุมป้องกันโรคติดต่อ และโรคไม่ติดต่อ
๒. การพัฒนาด้านสาธารณสุขมูลฐาน และความรู้ด้านสุขภาพอนามัย
๓. การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต สุขภาพจิต และส่งเสริมพัฒนาบุคลา

ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อปลูกจิตสำนึกให้ประชาชนมีความผูกพัน และหวงแหนทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น
๒. เพื่อพัฒนา และรักษาทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่นให้มีความสมบูรณ์

เป้าหมาย

๑. ประชาชนมีจิตสำนึกที่ดีในการมีส่วนร่วมอนุรักษ์ทรัพยากรชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น
๒. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่นมีความอุดมสมบูรณ์

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมการปลูกป่า สร้างทัศนียภาพตำบล
๒. การสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และป้องกันการบุกรุกที่

สาธารณสุขประโยชน์

๓. การกำจัดสิ่งปฏิกูล และการลดปัญหามลพิษในตำบล

ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านแหล่งน้ำ

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาแหล่งน้ำให้เพียงพอต่อการเกษตร อุปโภค บริโภคของประชาชนในท้องถิ่น

เป้าหมาย

๑. ก่อสร้างและปรับปรุงแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร อุปโภค บริโภค

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาแหล่งน้ำ บำรุงรักษา คู คลอง หนอง บึง และหนองน้ำ
๒. การพัฒนาปรับปรุง ฝายน้ำล้น ทางกั้นน้ำ และประตูระบายน้ำ
๓. สร้างแหล่งเก็บกักน้ำ ขนาดเล็ก และภาชนะเก็บกักน้ำ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมีประสิทธิภาพสูงสุด
๒. เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

เป้าหมาย

๑. การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมีประสิทธิภาพสูงสุด และมีความเข้มแข็ง
๒. ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กร

แนวทางการพัฒนา

๑. การพัฒนาศักยภาพบุคลากรท้องถิ่น และประชาชนในตำบล ในการมีส่วนร่วมทางการเมืองและการบริหาร
๒. พัฒนาศักยภาพการบริการประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลพระกลางทุ่ง^{๑๔๙}

องค์การบริหารส่วนตำบลพระกลางทุ่งเป็นหน่วยงานบริหารส่วนราชการท้องถิ่นที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และได้จัดตั้งตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลเมื่อปีพุทธศักราช ๒๕๔๓ ขึ้นกับอำเภอเรณูนคร ต่อมาปีพุทธศักราช ๒๕๖๐ กระทรวงมหาดไทยได้ประกาศจัดตั้งอำเภอธาตุพนม และให้ตำบลพระกลางทุ่งขึ้นกับอำเภอธาตุพนมตั้งแต่นั้นเป็นต้นมาตำบลพระกลางทุ่ง อยู่ห่างจากตัวอำเภอธาตุพนมทางทิศเหนือ ประมาณ ๔ กิโลเมตร ห่างจากจังหวัดนครพนมทางทิศใต้ประมาณ ๔๓ กิโลเมตร โดยมีอาณาเขต ดังนี้ ทิศเหนือติดกับตำบลแสนพัน อ.ธาตุพนม จ.นครพนม ทิศใต้ติดกับตำบลธาตุพนมเหนือ อ.ธาตุพนม จ.นครพนมทิศตะวันออก ติดกับแม่น้ำโขง ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว(สปป.ลาว)ทิศตะวันตก ติดกับตำบลหนองย่างขึ้น อ.เรณูนคร จ.นครพนม และมีพื้นที่ทั้งหมด ๓๑ ตารางกิโลเมตร จำนวน ๑๙,๓๗๕ ไร่ ตำบลพระกลางทุ่ง เป็นที่ราบลุ่มอุดมสมบูรณ์ทำการเกษตรได้ตลอดทั้งปีพื้นที่บางส่วนมีน้ำท่วมในบางปีขึ้นอยู่กับปริมาณน้ำในแม่น้ำโขง ซึ่ง

^{๑๔๙} องค์การบริหารส่วนตำบลพระกลางทุ่ง, อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม, ข้อมูลพื้นฐานและวิสัยทัศน์พันธกิจ http://www.praklang.com/data.php?menu_id=1 (สืบค้นเมื่อวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๕๕).

เป็นเขตแบ่งกันพรมแดนระหว่างไทย - ลาวตำบลพระกลางทุ่งมีเขตการปกครอง ๑๖ หมู่บ้าน ๑,๕๐๐ ครัวเรือน ประชากรชาย ๓,๗๘๑ คน หญิง ๓,๗๓๓ คน รวม ๗,๕๑๔

องค์การบริหารส่วนตำบลพระกลางทุ่งวิสัยทัศน์/พันธกิจสร้างเสริมภูมิปัญญา พัฒนารายได้ อนุรักษ์วัฒนธรรมท้องถิ่นไทย ทันสมัยสู่สากล ดังนี้

๑. ส่งเสริมพัฒนาคนในท้องถิ่นและบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยการสร้าง กระบวนการเรียนรู้และเพิ่มพูนทุนทางปัญญาทั้งด้านวิชาการและจริยธรรมเพื่อให้สามารถทำงาน ร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. ส่งเสริมและพัฒนายรายได้แก่คนในท้องถิ่น ตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงของ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เพื่อให้คนในท้องถิ่นกินดีอยู่ดี

๓. ส่งเสริมและอนุรักษ์วัฒนธรรมท้องถิ่น เช่น ฮีตสิบสองครองสิบสี่ และวัฒนธรรมศรีโคตร บูรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยจะเผยแพร่แก่นักท่องเที่ยวทั้งไทยและต่างประเทศ

๔. ส่งเสริมและพัฒนาท้องถิ่นในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลโดยพัฒนาทั้งด้านโครงสร้าง พื้นฐานที่จำเป็นและเทคโนโลยีสมัยใหม่อย่างบูรณาการให้สอดคล้องกับยุคโลกาภิวัตน์

องค์การบริหารส่วนตำบลนาถ่อน^{๑๕๐}

๑. สภาพทั่วไปและที่ตั้ง

องค์การบริหารส่วนตำบลนาถ่อน ตั้งอยู่ในเขตอำเภอธาตุพนม โดยห่างจากอำเภอธาตุพนมเป็นระยะทาง ๒๒ กิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อดังนี้ ทิศเหนือติดต่อกับตำบลบ้านกลาง ตำบลคลองเตยอำเภอเมืองจังหวัดนครพนมทิศใต้ติดต่อกับตำบลคอนนางหงส์ตำบลนางงามอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ทิศตะวันออกติดต่อกับแม่น้ำโขง และประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ทิศตะวันตกติดต่อกับตำบลโพนแพงอำเภอธาตุพนมจังหวัดนครพนม

๒. เนื้อที่ องค์การบริหารส่วนตำบลนาถ่อน มีเนื้อที่โดยประมาณ ๒๗.๖๓ ตารางกิโลเมตร หรือจำนวนประมาณ ๑๗,๒๖๘ ไร่ ทำนาพื้นที่ ๑๐,๑๐๘ ไร่/ที่อยู่อาศัยพื้นที่ ๒,๐๐๐ ไร่/ป่าไม้ ๒,๖๕๑ ไร่ / อื่น ๆ ๒,๕๐๙ ไร่

๓. ลักษณะภูมิประเทศ เป็นที่ราบลุ่มน้ำท่วมไม่ถึงลักษณะดินเป็นดินปนทรายมีลำห้วยบังฮวก ลำห้วยเชื่อมและมีแม่น้ำโขงไหลผ่านเพื่อใช้ในการเกษตรและเลี้ยงสัตว์ลักษณะทางภูมิอากาศมี ๓ ฤดู ฤดูร้อนเริ่มตั้งแต่เดือนมีนาคมถึงเดือนพฤษภาคม ฤดูฝนเริ่มตั้งแต่เดือนมิถุนายนถึงเดือนตุลาคม ฤดูหนาวเริ่มตั้งแต่เดือนพฤศจิกายนถึงเดือนกุมภาพันธ์

๔. จำนวนหมู่บ้านและจำนวนประชากร จำนวนหมู่บ้านและจำนวนประชากร ในเขต องค์การบริหารส่วนตำบลนาถ่อน มีทั้งหมด ๑๔ หมู่บ้าน ชาย ๔,๓๔๓ คน หญิง ๔,๔๒๙ คน รวม ๘,๗๗๒ คน

^{๑๕๐} ข้อมูลจากงานทะเบียน, องค์การบริหารส่วนตำบลนาถ่อน, เมื่อวันที่ ๑๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๕

๕. แบ่งเขตการปกครองดังนี้

หมู่บ้าน อพป. จำนวน	๑๔	หมู่บ้าน	
หมู่บ้าน กองหนุนแห่งชาติ (กนช.)	จำนวน	๑	หมู่บ้าน
หมู่บ้าน ป้องกันตนเองชายแดนไทยลาว (ปชด.)	จำนวน	๑	หมู่บ้าน
หมู่บ้าน สีเขียว	จำนวน	๑	หมู่บ้าน

๖. ข้อมูลทางเศรษฐกิจและสังคม

อาชีพ

เกษตรกรรม	เช่น	ทำนา, ทำไร่, ทำสวน, ฯลฯ
รับจ้าง	เช่น	รับจ้างทั่วไป, ไปทำงานต่างประเทศ ฯลฯ
ค้าขาย	เช่น	ทำธุรกิจค้าขายรถยนต์, ขายเครื่องมือกลสิกรรม ฯลฯ
เลี้ยงสัตว์	เช่น	เลี้ยงโค, กระบือ, สุกร, เป็ด, และไก่ ฯลฯ
อุตสาหกรรมในครอบครัว	เช่น	ตีเหล็ก, ทำเครื่องเงิน, และเย็บผ้า ฯลฯ

๗. หน่วยเศรษฐกิจในเขต องค์การบริหารส่วนตำบลนาถ่อน

ปั้มน้ำมันและก๊าซ	จำนวน	๓	แห่ง
โรงงานอุตสาหกรรม	จำนวน	๔	แห่ง
โรงสี	จำนวน	๓๕	แห่ง

๘. สภาพสังคม

การศึกษา

โรงเรียนประถมศึกษา	จำนวน	๗	แห่ง
โรงเรียนมัธยม	จำนวน	๑	แห่ง
ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน	จำนวน	๑๔	แห่ง
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวน	๖	แห่ง

สถาบันและองค์การทางศาสนา

วัด / สำนักสงฆ์	จำนวน	๑๒	แห่ง
-----------------	-------	----	------

บริการทางสาธารณสุข

สถานอนามัยประจำตำบลและหมู่บ้าน	จำนวน	๒	แห่ง
อัตราการมีและใช้และใช้ส้วมราดน้ำ	ร้อยละ	๑๐๐	

ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

สถานีตำรวจชุมชนตำบลนาถ่อน	จำนวน	๑	แห่ง
---------------------------	-------	---	------

องค์การบริหารส่วนตำบลตำบลอู่หมื่น^{๑๕๑}

๑. สภาพทั่วไป

๑.๑ ที่ตั้ง ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลอู่หมื่น ตั้งอยู่ ณ บ้านโนนงาม หมู่ที่ ๕ (หน้าโรงเรียนอู่หมื่นประชาสรรค์) ตำบลอู่หมื่น อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม แยกจากถนนขยางกูรเข้าไปตามถนนอู่หมื่น-ทรายมูล ประมาณ ๕๐๐ เมตร ห่างจากอำเภอธาตุพนม มีระยะทางไปตามถนนขยางกูร ประมาณ ๑๕ กิโลเมตร

๑.๒ เนื้อที่ ตำบลอู่หมื่นมีเนื้อที่ประมาณ ๖๗.๐๙ ตารางกิโลเมตร หรือ ๔๑,๙๓๒ ไร่ (ข้อมูลจากสำนักงานปฏิรูปที่ดิน)

๑.๓ ภูมิประเทศ พื้นที่ทางกายภาพเป็นพื้นที่ราบลุ่มสลับกับที่ดอน และพื้นที่ราบลาดเอียงไปทางทิศตะวันตกของแม่น้ำโขง ในพื้นที่ส่วนใหญ่ อาณาเขตทิศเหนือติดต่อกับตำบลนาหวาดตำบลฝั่งแดง อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ทิศใต้ติดต่อกับตำบลชะโนดน้อย อำเภอดงหลวง จังหวัดมุกดาหาร ทิศตะวันออกติดต่อกับตำบลน้ำก่ำ อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม

๑.๔ ประชากร ประชากรทั้งสิ้น ๕,๖๕๙ คน แยกเป็นชาย ๒,๘๒๓ คน หญิง ๒,๘๓๖ คน มีความหนาแน่นเฉลี่ย ๘๔.๓๕ คน/ตารางกิโลเมตร (ข้อมูลสำนักบริหารการทะเบียน อำเภอธาตุพนม กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย)

๒. สภาพทางเศรษฐกิจ

๒.๑ อาชีพ ประชาชนในเขตตำบลอู่หมื่น ประกอบอาชีพหลากหลายครอบคลุมทุกอาชีพ คือ ทำไร่ ทำนา ทำสวน รับจ้างค้าขายและรับราชการ มีรายได้เฉลี่ยประมาณ บาท/คน/ปี แยกอาชีพต่าง ๆ ได้ดังนี้

อาชีพทำนา จำนวน ๑,๙๗๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๙๓ ของคนทั้งหมด

อาชีพทำไร่ จำนวน ๖๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๖๕ ของคนทั้งหมด

อาชีพทำสวน จำนวน ๑๕๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๘๗ ของคนทั้งหมด

อาชีพข้าราชการจำนวน ๔๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๐๘ ของคนทั้งหมด

อาชีพค้าขาย จำนวน ๖๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๕๗ ของคนทั้งหมด

อาชีพรับจ้าง จำนวน ๓๐๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๘๔ ของคนทั้งหมด

อาชีพอื่น ๆ เช่น พนักงานรัฐวิสาหกิจ พนักงานบริษัท ธุรกิจส่วนตัว นักเรียน นักศึกษา และไม่มีอาชีพจำนวน ๑,๒๘๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๐๒ ของคนทั้งหมด

๒.๒ หน่วยธุรกิจ ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล

- บัณฑิตนันทน์ จำนวน ๑ แห่ง บัณฑิตนันทน์บริการชุมชนตำบลอู่หมื่นนครพนมจำกัดบริเวณถนนขยางกูร หมู่ที่ ๕ บ้านโนนงาม ตำบลอู่หมื่น อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม

- บัณฑิตนันทน์(บัณฑิตนันทน์) จำนวน ๖ แห่ง แยกได้ดังนี้ หมู่ที่ ๒ จำนวน ๒ แห่ง หมู่ที่ ๔ จำนวน ๑ แห่ง หมู่ที่ ๖ จำนวน ๑ แห่ง หมู่ที่ ๘ จำนวน ๑ แห่ง หมู่ที่ ๙ จำนวน ๑ แห่ง

^{๑๕๑} ข้อมูลจากงานทะเบียน, องค์การบริหารส่วนตำบลอู่หมื่น, เมื่อวันที่ ๑๖ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๕.

- โรงสีข้าว จำนวน ๓๔ แห่ง แยกได้ดังนี้ หมู่ที่ ๑ จำนวน ๕ แห่ง หมู่ที่ ๒ จำนวน ๙ แห่ง หมู่ที่ ๓ จำนวน ๖ แห่ง หมู่ที่ ๕ จำนวน ๕ แห่ง หมู่ที่ ๖ จำนวน ๕ แห่ง หมู่ที่ ๗ จำนวน ๒ แห่ง หมู่ที่ ๘ จำนวน ๒ แห่ง

- รีสอร์ท จำนวน ๒ แห่ง แยกได้ดังนี้ หมู่ที่ ๔ จำนวน ๑ แห่ง หมู่ที่ ๕ จำนวน ๑ แห่ง

- ร้านค้า จำนวน ๖๑ แห่ง แยกได้ดังนี้ หมู่ที่ ๑ จำนวน ๑๐ แห่ง หมู่ที่ ๒ จำนวน ๙ แห่ง หมู่ที่ ๓ จำนวน ๑๓ แห่ง หมู่ที่ ๔ จำนวน ๑ แห่ง หมู่ที่ ๕ จำนวน ๘ แห่ง หมู่ที่ ๖ จำนวน ๑๑ แห่ง หมู่ที่ ๗ จำนวน ๑ แห่ง หมู่ที่ ๘ จำนวน ๖ แห่ง หมู่ที่ ๙ จำนวน ๒ แห่ง

๓. สภาพทางสังคม

๓.๑ การศึกษา

- โรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน ๑ แห่ง คือ โรงเรียนอุ่มเหม้าประชาสรรค์

- โรงเรียนประถมศึกษา จำนวน ๔ แห่ง คือ โรงเรียนอุ่มเหม้าวิทยาคาร ตั้งอยู่บริเวณ หมู่ที่ ๕ โรงเรียนบ้านโสกแมว ตั้งอยู่บริเวณ หมู่ที่ ๒ โรงเรียนบ้านดอนสวรรค์ ตั้งอยู่บริเวณ หมู่ที่ ๓ โรงเรียนบ้านชาติพัฒนาสันติสุข หมู่ที่ ๗

- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนวัยเรียน จำนวน ๒ แห่ง คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านอุ่มเหม้า ตั้งอยู่บริเวณ หมู่ที่ ๑ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโสกแมว ตั้งอยู่บริเวณ หมู่ที่ ๒

๓.๒ สถาบันและองค์กรทางศาสนา

- วัด จำนวน ๓ แห่ง คือ วัดโพธิ์ชัยอุดม ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๑ วัดโคกสว่าง ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๒ วัดราษฎร์สามัคคี ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๓

- สำนักสงฆ์ จำนวน ๑๐ แห่ง คือ สำนักสงฆ์พรเจริญและสำนักสงฆ์แสงธรรม ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๓ สำนักสงฆ์บ้านแดนสวรรค์ ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๔ สำนักสงฆ์สุทธจริธรรมวนารามและสำนักสงฆ์อัมรินทร์ธาวาท ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๕ สำนักสงฆ์บ้านยางคำและสำนักสงฆ์รวมใจแผ่ผู้ไท ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๖ สำนักสงฆ์อุดมพัฒนาราม ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๗ สำนักสงฆ์เกาะแก้ว ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๘ สำนักสงฆ์ชัยมงคล ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๙

๓.๓ การสาธารณสุข

- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลอุ่มเหม้า จำนวน ๑ แห่ง ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๑

๓.๔ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

- ศูนย์อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน/หน่วยกู้ชีพกู้ภัยตำบลอุ่มเหม้า ตั้งอยู่บริเวณที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลอุ่มเหม้า

ป้อมสายตรวจตำบลอุ่มเหม้า/ตำรวจชุมชนของสภอ.ธาตุพนม ตั้งอยู่บ้านดอนสวรรค์หมู่ที่ ๓

๔. การบริการพื้นฐาน

๔.๑ การคมนาคม

- ทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๒๑๒ หรือถนนยางกูร(เริ่มจากตัวเมืองอุบลราชธานี ผ่านจังหวัดอำนาจเจริญ ยโสธร มุกดาหาร นครพนม บึงกาฬ และไปสิ้นสุดที่ ถนนมิตรภาพ มิตรภาพ-ไทยลาว) ผ่านหมู่ที่ ๓,๔ และ๕

- ถนนหลวงแผ่นดินชนบทหมายเลข ๓๐๘๙ (เริ่มต้นจากถนนยางกูร บ้านดอนสวรรค์ ไปสิ้นสุดแก่งกะเบา) ผ่าน หมู่ที่ ๓ และหมู่ที่ ๙

- ถนนหลวงแผ่นดินชนบทหมายเลข ๒๑๐๔ หรือถนนเปรมประชา (เริ่มต้นจากถนนชยางกูร บ้านดอนสวรรค์ไปสิ้นสุดแยกดงหลวง) ผ่าน หมู่ที่ ๓ และ หมู่ที่ ๒
- ถนน คสล. องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม (เริ่มต้นจากถนนชยางกูร บ้านโนนงามไปสิ้นสุดที่บ้านทรายมูล ตำบลน้ำคำ อำเภอดงหลวง จังหวัดนครพนม
- ถนนภายในหมู่บ้าน ส่วนใหญ่เป็นถนน คสล. แล้วประมาณ ร้อยละ ๗๐ ที่เหลือเป็นลูกรังและถนนดินสภาพพอใช้สัญจรได้ มีสภาพชำรุด เป็นหลุม เป็นบ่อรอการปรับปรุง
- มีรถโดยสารประจำทาง (รถเมล์) วิ่งรับส่ง ระหว่างตำบล-อำเภอ จำนวน ๒ สาย

๔.๒ การโทรคมนาคม

- โทรศัพท์สาธารณะมีครบทุกหมู่บ้าน
- สถานีโทรคมนาคม จำนวน ๔ แห่ง ,ระบบเสียงตามสาย/หอกระจายข่าว ในพื้นที่ ๙ แห่ง
- ที่ทำการไปรษณีย์ โทรเลข (ตั้งอยู่บริเวณบ้านดอนสวรรค์ หมู่ที่ ๓) จำนวน ๑ แห่ง

๔.๓ การไฟฟ้าหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลอุ่มหม้า ทั้ง ๙ หมู่บ้าน ส่วนใหญ่มีไฟฟ้าครบทุกหมู่บ้าน แต่ยังมีบางครัวเรือนที่ยังไม่มีไฟฟ้าใช้เนื่องจากเป็นบ้านสร้างใหม่และขยายจากหมู่บ้านเดิม ยังไม่ได้ดำเนินการขอ และอยู่ระหว่างคำขอขยายเขตไฟฟ้าบางส่วน

องค์การบริหารส่วนตำบลกุดฉิม^{๑๕๒}

องค์การบริหารส่วนตำบลกุดฉิมเป็นหน่วยงานบริหารส่วนราชการท้องถิ่นที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และได้จัดตั้งตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การจัดตั้งองค์การบริหารส่วน ตำบลตำบลกุดฉิม แต่เดิมขึ้นต่อตำบลดอนนางหงส์ ต่อมาแยกมาเป็นตำบลแสนพัน มีเขตปกครองรวม ๑๕ หมู่บ้าน จึงได้แยกออกจากตำบลแสนพัน มาตั้งเป็นตำบลกุดฉิม โดยได้ชื่อจาก กุดส้ม ซึ่งคำว่า กุด แปลว่า ขาด คือลำห้วยทางน้ำเดินเปลี่ยนกระแสน้ำไปที่อื่น ที่เดิมจึงขาดเป็นห้วงน้ำ หรือเป็นวังน้ำ คล้ายบึง จึงเรียกว่า "กุด" ส่วนคำว่า "ส้ม" มาจากสีมาแปลว่า เขตแดน หมายถึง เขตหรือแดนที่ทำสังกรรมของสงฆ์ ถ้าทำอยู่บนบกเรียกว่า พันธสีมา แปลว่า เขตแดนที่พระสงฆ์ผูกแล้ว ถ้าทำอยู่บนน้ำ เรียกว่า อุทตเชปสีมา แปลว่า เขตที่วกน้ำหรือวิดน้ำถึง ได้แก่ สิมน้ำอยู่ทางทิศตะวันตกของหมู่บ้านกุดฉิม มียอดห้วยเหนือไหลผ่าน และมีห้วงน้ำเป็นกุด คณะสงฆ์สมัยก่อนได้ไปปลูกสีมาน้ำทำสังกรรมที่นั่นมานานจึงเป็นนิมิตหมายที่ดี และได้ตั้งชื่อตำบลว่า "กุดฉิม" สืบมา

^{๑๕๒} องค์การบริหารส่วนตำบลกุดฉิม,อำเภอดงหลวงจังหวัดนครพนม,สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน, [http://www.kudchim.com/joomla/index.php?option=com_content&view=27](http://www.kudchim.com/joomla/index.php?option=com_content&view=27;), (สืบค้นเมื่อวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๕๕).

นโยบายผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลฤๅณณม มี ๑๑ ดังต่อไปนี้

๑. พัฒนาด้านผลผลิตการเกษตร หาแหล่งเงินทุน เงินกู้ พัฒนากลุ่มอาชีพ กลุ่มสตรี กลุ่มแม่บ้าน และแก้ไขปัญหาคนว่างงานภายในตำบล
๒. แก้ไขปัญหาหาเสพติดและเบี่ยงชีพคนชราโดยเฉพาะอย่างยิ่งเบี่ยงชีพนั้จะมีการออกให้บริการแจกจ่ายเบี่ยงชีพผู้สูงอายุ คนพิการและผู้ป่วยเอดส์ ตามหมู่บ้านและบ้านอย่างทั่วถึง โดยผู้ที่ได้รับเบี่ยงชีพไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายใด ๆ ทั้งสิ้น
๓. พัฒนาให้มีน้ำท่วมขังขยายเขตไฟฟ้าให้ครบทุกหมู่บ้านปรับปรุงถนนไม่ให้เป้นหลุมเป็นบ่อ
๔. พัฒนาแหล่งน้ำ ก่อสร้างและปรับปรุงระบบประปาให้เพียงพอในการอุปโภคบริโภคชุดลอกหนองน้ำที่ตื้นเขิน รวมถึงการผันน้ำด้วยไฟฟ้าสู่ไร่นาเกษตรกร
๕. พัฒนาและส่งเสริมสุขภาพ และจะป้องกันโรคติดต่อไม่ให้แพร่ขยายไปในเขตตำบล
๖. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ใหม่ ๆ ให้มีการฝึกอบรมจัดให้มีเครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัยในสำนักงาน
๗. พัฒนาด้านจารีตประเพณีต่าง ๆ ในตำบล และส่งเสริมการศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จัดหาวัสดุการศึกษาให้เพียงพอ และสนับสนุนทุนการศึกษาสำหรับนักเรียนเรียนดีแต่ยากจน
๘. พัฒนาด้านการปลูกป่าเฉลิมพระเกียรติ พัฒนาสิ่งแวดล้อมให้น่าอยู่ปราศจากมลภาวะ
๙. ในการพัฒนาท้องถิ่นให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการเสนอโครงการต่าง ๆ ร่วมกับผู้นำชุมชน
๑๐. พัฒนากีฬายาวชนให้เต็มทีสร้างลานกีฬาากลางคืนเพื่อให้เยาวชนห่างไกลยาเสพติด และส่งเสริมการกีฬาชนิดต่าง ๆ ในตำบลรวมถึงกีฬาพื้นบ้าน และจัดให้มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
๑๑. จัดตั้งศูนย์กู้ชีพให้มีรถกู้ภัยเพื่อให้ อบพร. ช่วยเหลือราษฎรได้อย่างรวดเร็ว

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนนางหงส์

ในการวิจัยครั้งนี้ควรที่จะทราบข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนนางหงส์ อำเภอดอนนางหงส์ จังหวัดนครพนม ผู้วิจัยจึงได้รวบรวมมาดังนี้

๑. ประวัติความเป็นมาของตำบลดอนนางหงส์

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนนางหงส์ได้รับการประกาศจัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลดอนนางหงส์ เมื่อวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๔๐ ตั้งอยู่ทางทิศเหนือของอำเภอดอนนางหงส์และอยู่ทางทิศใต้ของจังหวัดนครพนม โดยห่างจากอำเภอดอนนางหงส์ เป็นระยะทาง ๑๗ กิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อดังนี้^{๑๕๓}

^{๑๕๓} องค์การบริหารส่วนตำบลดอนนางหงส์, ข้อมูลพื้นฐานทั่วไป, [www.donnanghong.go.th / default.php ?modules=fckeditor &fck_id=5&view_id=56&orderby=1](http://www.donnanghong.go.th/default.php?modules=fckeditor&fck_id=5&view_id=56&orderby=1), สืบค้นเมื่อวันที่ (๑๙ กันยายน ๒๕๕๕).

๒. ลักษณะทั่วไปทางกายภาพ

๑.) ที่ตั้งอาณาเขต

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนนางหงส์ตั้งอยู่ทางตอนเหนือของอำเภอธาตุพนมและอยู่ทางทิศใต้ของจังหวัดนครพนม โดยห่างจากอำเภอธาตุพนม เป็นระยะทาง ๑๗ กิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับ ตำบลนาถ่อน อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม
 ทิศใต้ ติดต่อกับ ตำบลกุดฉิม และตำบลแสนพัน อำเภอธาตุพนม
 ทิศตะวันออก ติดต่อกับ ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
 ทิศตะวันตก ติดต่อกับตำบลนางาม และตำบลโพหนอง อำเภอเรณูนคร

๒.) ภูมิประเทศ

ลักษณะภูมิประเทศของตำบลดอนนางหงส์ มีพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่ม พื้นที่ทางทิศตะวันตกเป็นพื้นที่ดอน และลาดเอียงไปทางทิศตะวันออกสู่ที่ราบลุ่มแม่น้ำโขงพื้นที่จะเป็นลูกคลื่นลอนตื้นไปทางทิศตะวันออก มีดินดอนปากแม่น้ำและดินดอนน้ำท่วมถึงทางทิศตะวันออกหรือริมฝั่งแม่น้ำโขง พื้นที่ส่วนใหญ่สูงจากระดับน้ำทะเลปานกลางประมาณ ๑๕๐ - ๑๖๐ เมตร

๓.) เนื้อที่ ตำบลดอนนางหงส์ มีเนื้อที่ประมาณ ๑๒,๖๕๖ ไร่ (๒๑.๔๐ ตารางกิโลเมตร) แบ่งเขตการปกครองออกเป็น ๑๑ หมู่บ้าน ดังนี้

๔) จำนวนประชากร จำนวนครัวเรือนและจำนวนประชากร ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลดอนนางหงส์ มีทั้งหมด ๑๑ หมู่บ้านจำนวนประชากร ชาย ๓,๓๘๒ คน หญิง ๓,๔๐๑ คน รวม ๖,๗๘๓ คน

๕. สภาพทางเศรษฐกิจ การประกอบอาชีพประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพด้านการเกษตรอาชีพรองลงมาเป็นการรับจ้างและค้าขาย

๑) การผลิตทางการเกษตร

พืช ระบบการผลิตของเกษตรกรตำบลดอนนางหงส์ โดยเฉพาะพืชขึ้นเกษตรกรจะผลิตข้าวนาปีเป็นพืชหลัก และปลูกพืชฤดูแล้งในเขตพื้นที่ลุ่มและเขตสูบน้ำด้วยไฟฟ้า หรือบริเวณดินดอนน้ำท่วมถึงริมฝั่งโขง ชนิดพืชที่ปลูก เช่น ยาสูบ (ทั้งพันธุ์เบอร์เลย์ เวอร์จิเนียและเตอร์กิส) ปศุสัตว์ โดยทั่วไปเลี้ยงตามธรรมชาติในบริเวณบ้าน เช่น เป็ด ไก่ วัว ควาย หมู ฯลฯ เป็นต้น โดยมีได้คำนึงถึงรายรับ - รายจ่ายในการเลี้ยง ประมง เกษตรกรส่วนใหญ่มีสระน้ำขนาดเล็กเพื่อใช้ในการเกษตร และใช้เป็นบ่อเลี้ยงปลาและบ่อปลาธรรมชาติเพื่อไว้บริโภค

๒) หน่วยเศรษฐกิจในตำบลดอนนางหงส์

- ปุ๋ยน้ำมัน (แบบหลอด) จำนวน ๑๕	แห่ง
- ปุ๋ยน้ำมันขนาดเล็ก (หัวจ่าย)	จำนวน ๓ แห่ง
- โรงสีข้าว	จำนวน ๒๗ แห่ง

๗. สภาพสังคม

๑) การศึกษา

- โรงเรียนประถมศึกษา จำนวน ๕	แห่ง
- โรงเรียนมัธยมศึกษา	จำนวน ๑ แห่ง

- ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน	จำนวน	๑๐	แห่ง
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวน	๖	แห่ง
- ศูนย์ ICT ตำบล	จำนวน	๑	แห่ง
๒) สถาบันและองค์กรทางศาสนา			
- วัด / สำนักสงฆ์	จำนวน	๑๐	แห่ง
- โบสถ์	จำนวน	๕	แห่ง
๓) การบริการทางสาธารณสุข			
- สถานีอนามัยประจำตำบล	จำนวน	๑	แห่ง
- อัตราการมีและใช้ส้วมราดน้ำ	จำนวน	๑๐๐	%
๔) ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน			
- ศูนย์ ตชด. ตำบล	จำนวน	๑	แห่ง
- ที่ทำการกลุ่ม อปพร.ตำบล	จำนวน	๑	แห่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง^{๑๕๔}

๑. สภาพทั่วไป ที่ตั้ง/พื้นที่/อาณาเขต

๑.๑ **ที่ตั้ง** ตำบลโพนแพงตั้งอยู่ทางทิศใต้ของจังหวัดนครพนมห่างจากจังหวัดนครพนมประมาณ ๔๐ กิโลเมตร ตามเส้นทางถนนสาย นครพนม - นาแก และอยู่ทางทิศเหนือของอำเภอธาตุพนมตามเส้นทางหลวงชนบทหมายเลข ๓๐๑๓ จดถนนขยงกูร โดยห่างจากอำเภอธาตุพนมประมาณ ๒๙ กิโลเมตร

๑.๒ **พื้นที่** องค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพงมีเนื้อที่ประมาณ ๑๑.๑๒ ตารางกิโลเมตร หรือ ประมาณ ๖,๙๕๐ ไร่

๑.๓ อาณาเขต

ทิศเหนือ จดเขตพื้นที่ตำบลคำเตย อำเภอเมืองนครพนม

ทิศใต้ จดเขตพื้นที่ตำบลนางาม อำเภอเรณูนคร

ทิศตะวันออก จดเขตพื้นที่ตำบลนาถ่อน อำเภอธาตุพนม

ทิศตะวันตก จดเขตพื้นที่ตำบลนางาม อำเภอเรณูนคร

๑.๔ ภูมิประเทศ พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่ม สภาพดินทั่วไปเป็นดินร่วนปน

๑.๕ **ประชากร**จำนวนประชากรทั้งสิ้น ๔,๘๖๖ คน แยกเป็นชาย ๒,๔๓๖ คน หญิง ๒,๔๓๐ คน จำนวนครัวเรือน ๑,๐๗๙ ครัวเรือนจำนวนประชากรมีความหนาแน่น ๑๖๐ คน /ตารางกิโลเมตร

๑.๖ ศาสนา นับถือศาสนาพุทธ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ %

๒. สภาพทางเศรษฐกิจ

๒.๑ อาชีพ ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทำนา และปลูกพืชไร่หลังฤดูเก็บเกี่ยวเลี้ยงสุกรตัดเย็บผ้าใบขาย รับราชการและขายแรงงานไปต่างประเทศ

^{๑๕๔} ข้อมูลจากงานทะเบียน, องค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง, เมื่อวันที่ ๑๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๕.

๒.๒ หน่วยธุรกิจในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล โรงแรมรีสอร์ท ๑ แห่ง ปิมน้ำมัน ๒ แห่ง, ปิมหลด ๔ แห่ง โรงสีขนาดเล็ก ๑๕ แห่ง ปิมหยอดเหรียญ ๕ แห่ง

๒.๓ การศึกษา

โรงเรียนประถมศึกษา ๓ แห่ง โรงเรียนขยายโอกาส ๑ แห่ง โรงเรียนมัธยมศึกษา ๑ แห่ง ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน ๘ แห่ง ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๒ แห่ง (รับถ่ายโอนจากกรมพัฒนาชุมชน)

๒.๔ สถาบันและองค์การทางศาสนา วัด / สำนักสงฆ์ ๖ แห่ง ศาลเจ้า (ปู่ตา) ๑ แห่ง

๒.๕ การสาธารณสุข สถานีอนามัยประจำตำบล ๒ แห่ง

๒.๖ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน สถานีตำรวจชุมชน ๑ แห่ง

๓. โครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค

๓.๑ การคมนาคม

- ถนนลาดยาง	จำนวน	๓	สาย
- ถนนลูกรัง / หินคลุก	จำนวน	๑๐	สาย
- ถนนคอนกรีตเสริมไม้ไผ่	จำนวน	๘	สาย
- ถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก	จำนวน	๓๕	สาย

๓.๒ การคมนาคม

- ที่ทำการไปรษณีย์โทรเลข (เอกชนอนุญาต)	จำนวน	๑	แห่ง
- โทรศัพท์สาธารณะ	จำนวน	๘	แห่ง
- หอกระจายข่าว มีครบทั้ง ๘ หมู่บ้าน	การกระจายเสียงครอบคลุมพื้นที่		

๓.๓ การไฟฟ้า จำนวนหมู่บ้านที่ไฟฟ้าอย่างทั่วถึง ๘ หมู่บ้าน แต่มีบางหมู่บ้านที่ย้ายครัวเรือนคือ หมู่ที่ ๒,๕,๖

๓.๔ แหล่งน้ำธรรมชาติ

- ลำน้ำ , ลำห้วย	จำนวน	๙	สาย
- บึง , หนองและอื่น ๆ	จำนวน	๒๘	แหล่ง

๓.๕ แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น

- ฝาย	จำนวน	๕	แห่ง
- บ่อน้ำตื้น	จำนวน	๑	แห่ง
- บ่อโยก	จำนวน	-	แห่ง
- ประปาหมู่บ้าน	จำนวน	๘	แห่ง

๔. ข้อมูล อื่น ๆ

๔.๑ ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่

ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่ องค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ ป่าไม้ในเขตสาธารณะประโยชน์ ๒๔๕ ไร่ และดินลูกรังในที่สาธารณะทั่วไป

๔.๒ มวลชนจัดตั้ง

- ลูกเสือชาวบ้าน ๒ รุ่น จำนวน ๔๐๐ คน
- โดยอาสาป้องกันชาติ ๑ รุ่น จำนวน ๒๐๐ คน

- กองทุนเพื่อความมั่นคงของชาติ ๑ รุ่น จำนวน ๕๙ คน
- กลุ่ม อสม.จำนวน ๙๙ คน
- กลุ่มสหกรณ์ร้านค้าจำนวน ๔ แห่ง
- กลุ่มเลี้ยงโค จำนวน ๑๒ กลุ่ม

๔.๓ ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล

- จำนวนบุคลากร จำนวน ๒๗ คน
- พนักงานส่วนตำบลจำนวน ๑๖ คน
- ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ คน
- ลูกจ้างชั่วคราวจำนวน ๒ คน
- สำนักงานปลัดจำนวน ๔ คน
- ส่วนการคลัง จำนวน ๒ คน

จากการศึกษาค้นคว้าผู้วิจัยสรุปได้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม มีการแบ่งการปกครองเป็น ๑๒ ตำบล ๑๓๖ หมู่บ้าน ๕ เทศบาล คือ เทศบาลตำบลธาตุพนม เทศบาลตำบลธาตุพนมใต้ เทศบาลตำบลน้ำก่ำ เทศบาลตำบลฝั่งแดง เทศบาลตำบลนาหวาด องค์การบริหารส่วนตำบล ๗ แห่ง คือ ตำบลพระกลางทุ่ง ตำบลกุดนิม ตำบลแสนพัน ตำบลดอนนางหงส์ ตำบลนาถ่อน ตำบลโพนแพง ตำบลอู่หมื่นมาตุลาการขององค์การบริหารส่วนตำบล แบ่งออกเป็น ๓ กลุ่ม ได้แก่ ๑)บุคลากรฝ่ายสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลที่มาจากการเลือกตั้งโดยราษฎรผู้มีสิทธิ์เลือกตั้งในแต่ละหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวนหมู่บ้านละ ๒ คน รวม ๒๐ คน อยู่ในวาระคราวละ ๔ ปีนับตั้งแต่เลือกตั้ง สำหรับประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและรองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเลือกจากสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลตามมติของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีนานอำเภอเป็นผู้แต่งตั้ง มีวาระดำรงตำแหน่งคราวละ ๔ ปีนับตั้งแต่วันที่ได้รับเลือก ส่วนเลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑ คน เลือกจากสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหรือปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ให้คำนึงถึงความรู้ความสามารถอันเป็นประโยชน์ต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ๒)บุคลากรฝ่ายบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล และรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๒ คน โดยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลมาจากการเลือกตั้งของประชาชนผู้มีสิทธิ์เลือกตั้ง และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๒ คนและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑ คน ๓) พนักงานส่วนตำบล ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลส่วนโครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอธาตุพนมจังหวัดนครพนม แบ่งเป็น ๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลและราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นเจ้าหน้าที่ของส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบล เช่น งานเลขานุการ เป็นต้น ๒) ส่วนการคลัง ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่ายการฝากเงินการเก็บรักษาเงินการตรวจเงินการหักภาษี เงินได้และนำส่งภาษี การตัดโอนเงินเดือนรวบรวมสถิติเงินจัดทำงบและแสดงฐานะทางการเงินจัดทำบัญชีทุกประเภท ๓) ส่วนโยธา

อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ ออกแบบ เขียนแบบ ถนน อาคาร สะพาน แหล่งน้ำ ฯลฯ จัดทำระเบียบสิ่งก่อสร้างที่อยู่ในความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย และ ๔) ส่วนการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบการบริหารวิชาการศึกษางานเทคโนโลยีทางการศึกษาดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษา การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และประเพณีอันดีงามของประชาชน

๒.๗ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๗.๑ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ

จากการทบทวนเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำในการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร ๔ ในอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม มีผู้ทำการศึกษาวิจัยดังนี้

สุวิน สุขสมกิจ ได้วิจัยเรื่อง “พุทธปรัชญากับการสร้างเสริมภาวะผู้นำ” ผลการวิจัยพบว่า หลักพุทธปรัชญามีส่วนในการสร้างเสริมความเป็นผู้นำ ทั้งนี้เพราะหลักพุทธปรัชญามีหลักธรรมในการปกครองตนเองและผู้อื่นหลักในการสร้างความสัมพันธ์ภาพอันดีสร้างความสามัคคีของหมู่คณะและความดีงามของสังคม นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้นำที่ปฏิบัติตามหลักพุทธปรัชญาย่อมก่อให้เกิดอำนาจทางจิตใจที่จะทำให้ผู้อื่นศรัทธาและเชื่อถือจึงเรียกอำนาจชนิดพิเศษนี้ว่าอำนาจแห่งธรรมเป็นอำนาจอันเกิดการปฏิบัติโดยยึดหลักแห่งความดี ความจริงอันถูกต้องตามหลักแห่งเหตุผลที่เกิดจากปัญญา ซึ่งผู้นำประเภทนี้จะมีอำนาจแห่งธรรมในด้านจิตใจ โดยใช้อำนาจในการครองใจผู้อื่นทำให้เกิดความศรัทธาและเชื่อถือ สามารถโน้มน้าวจิตใจผู้อื่นให้คล้อยไปในทางที่ถูกต้องโดยไม่ต้องใช้อำนาจในการบังคับบัญชา ดังนั้นหลักพุทธปรัชญาจึงมีความสำคัญต่อการสร้างภาวะผู้นำ^{๑๕๕}

สุรศักดิ์ ม่วงทอง ได้วิจัยเรื่อง “พุทธธรรมกับภาวะผู้นำที่พึงประสงค์” เกี่ยวกับหลักธรรมที่นำมาเป็นหลักในการเป็นผู้นำที่พึงประสงค์ จากคัมภีร์พระไตรปิฎก ผลการวิจัยพบว่า หลักพุทธธรรมเกี่ยวกับผู้นำที่ปรากฏในพระสูตรต่างๆ เช่น อคัณณสูตร เป็นต้น ส่วนหลักธรรมที่แสดงถึง ภาวะผู้นำที่ปรากฏในพระสูตรอื่นๆเช่น ลักษณะสูตร สัปปริสสูตร รวมถึงทศพิศราชธรรม ๑๐ ประการ พรหมวิหารธรรม ๔ ประการ และสังคหวัตถุธรรม ๔ ประการ เป็นต้น^{๑๕๖}

วรวิทย์ บุญยะกระดาษ ได้วิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำในการพัฒนาชุมชนของเจ้าอาวาส : กรณีศึกษาจังหวัดเลย” ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำของเจ้าอาวาสโดยภาพรวมส่วนใหญ่มีภาวะผู้นำในการพัฒนาชุมชนในระดับต่ำ เมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา เจ้าอาวาสมีภาวะผู้นำในการพัฒนาชุมชนในระดับสูง ส่วนด้านการบริหารวัด เจ้าอาวาสส่วนใหญ่มีภาวะผู้นำในการพัฒนาชุมชนในระดับต่ำและด้านการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างวัดกับชุมชน เจ้าอาวาสส่วนใหญ่มีภาวะผู้นำในการพัฒนาชุมชนในระดับต่ำ ส่วนการทดสอบความสัมพันธ์ พบว่า อายุและ

^{๑๕๕} สุวิน สุขสมกิจ, “พุทธปรัชญากับการสร้างเสริมภาวะผู้นำ : กรณีศึกษากำนันผู้ใหญ่บ้านจังหวัดกาฬจนบุรี”, วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๒๓).

^{๑๕๖} สุรศักดิ์ ม่วงทอง, “พุทธธรรมกับภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ : ศึกษาเฉพาะกรณีกำนันผู้ใหญ่บ้าน จังหวัดนครราชสีมา”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๔๓).

ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งไม่มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำในการพัฒนาชุมชนของเจ้าอาวาสอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ส่วนอายุพรรษา ระดับการศึกษา และสมณศักดิ์ มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำในการพัฒนาชุมชนของเจ้าอาวาสอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.๐๕^{๑๕๗}

กฤษฎา ปาวงค์ ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษากรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษากรุงเทพมหานครตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มาก และภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครตามการรับรู้ ของผู้บริหาร และครูผู้สอนที่มีสถานภาพแตกต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .๐๕ โดยผู้บริหารมีการรับรู้สูงกว่าครูผู้สอน ส่วนทางด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกันโดยรวมมีการรับรู้ด้านภาวะผู้นำไม่แตกต่างกัน^{๑๕๘}

ปรัชญา ชุมนาสี ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาภาวะผู้นำในองค์กรด้วย E.Q” สังคมในโลก ยุคปัจจุบันและโลกแห่งอนาคต เป็นโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นทางด้าน เศรษฐกิจ สังคม การเมือง การบริหาร เป็นต้น การเปลี่ยนแปลงนี้จะอยู่ภายใต้การเชื่อมโยงด้วยระบบ ข้อมูลข่าวสาร (Information system) ที่ว่ากันว่าในโลกแห่งอนาคตจะเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ (Knowledge based society) ทุกสิ่งทุกอย่างจะถูกเชื่อมโยงเป็นเครือข่ายโดยข้อมูลข่าวสารที่จะเข้า มามีบทบาทอย่างมากต่อวิถีชีวิตของมนุษย์ องค์กรถือได้ว่าเป็นระบบย่อยในสังคมที่ควรจัดเตรียม ความพร้อมเพื่อสร้างฐานแห่งความรู้ในการพัฒนาประเทศ องค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรในภาครัฐ ภาคเอกชน รัฐวิสาหกิจ องค์กรมหาชน หรือองค์กรอิสระก็ตาม ย่อมมีภาระหน้าที่ในกระบวนการ บริหารจัดการ ซึ่งก็จะรวมถึงการสร้าง Knowledge based ในองค์กรด้วย ภาวะผู้นำ(Leadership) ในองค์กรจึงจำเป็นต้องสร้างและพัฒนาผู้บริหารให้มีศักยภาพความสามารถในการเป็นผู้นำการ เปลี่ยนแปลง เพื่อโน้มน้าวให้บุคลากรในองค์กรสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ อย่างไรก็ตามผู้บริหารที่มีแต่ความฉลาดทางสติปัญญา (Intelligent quotient) เพียงอย่างเดียวย่อม ไม่สามารถบริหารงานภายใต้การเปลี่ยนแปลงให้ประสบความสำเร็จได้ หากขาดซึ่งความฉลาดทาง อารมณ์(Emotional quotient) ที่ถือเป็นความสามารถในการจัดการอารมณ์ของตนเองเพื่อให้เข้าใจ อารมณ์ของผู้อื่นในองค์กรได้อย่างถูกต้อง ดังคำกล่าวของอริสโตเติล ที่ว่า“คนเราเกิดอารมณ์โกรธได้ ง่าย แต่การแสดงความโกรธให้เหมาะกับบุคคลในระดับที่พอดี ในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อ จุดมุ่งหมายที่เป็นประโยชน์ และด้วยวิธีที่ถูกต้องนั้นไม่ใช่สิ่งที่ง่ายเลย” ดังนั้นสิ่งสำคัญในการบริหาร จัดการงานภายในองค์กร ภายใต้การเปลี่ยนแปลงนี้ จึงควรที่จะมีการพัฒนาภาวะผู้นำในองค์กร ด้วย E.Q. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพให้กับองค์กรต่อไป^{๑๕๙}

^{๑๕๗} วรวิทย์ บุญยะกระดาษ, “ภาวะผู้นำในการพัฒนาชุมชนของเจ้าอาวาส : กรณีศึกษาจังหวัดเลย”, **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, ๒๕๔๔).

^{๑๕๘} กฤษฎา ปาวงค์, “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร”, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, ๒๕๕๑).

^{๑๕๙} ปรัชญา ชุมนาสี, “การพัฒนาภาวะผู้นำในองค์กรด้วย E.Q”, **วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๒).

สุชาติ โจมเสนาะ ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำที่ประกอบด้วยจริยธรรม : กรณีศึกษาชีวิตและผลงานของ ศาสตราจารย์ ดร.ปวย อึ้งภากรณ์ ๑๐ พบว่า ศาสตราจารย์ปวย อึ้งภากรณ์ เป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับว่ามีลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์สำคัญ ๓ ประการ คือ เป็นผู้มีสติปัญญาเป็นเลิศ เป็นผู้สามารถควบคุมอารมณ์ได้เป็นเยี่ยม และเป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับว่ามีคุณธรรมสูง^{๑๖๐}

นันทวรรณ อิศรานุวัฒน์ชัย ได้วิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ในยุคโลกาภิวัตน์ : ศึกษาจากหลักพุทธธรรม การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (๑) เพื่อศึกษาแนวคิดและหลักการเป็นผู้นำที่ตามแนวคิดทฤษฎีผู้นำทางตะวันตก (๒) เพื่อศึกษาแนวคิดการเป็นผู้ที่ดีตามหลักพุทธธรรม (๓) เพื่อประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการพัฒนาหลักคุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ในยุคโลกาภิวัตน์ จากการศึกษาพบว่า บทบาทผู้นำที่ดีตามแนวคิดทฤษฎีตะวันตกต้องประกอบด้วยบทบาทพื้นฐานสำคัญ ๔ ประการ คือ (๑) การกำหนดทิศทาง (Path finding) เป็นการกำหนดทิศทางขององค์กรให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ที่ได้วางไว้ (๒) การจัดระบบการทำงาน (Alignment) (๓) การมอบอำนาจ (Empowerment) เป็นการมอบหมายอำนาจความรับผิดชอบให้แก่บุคคลที่เหมาะสม เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (๔) แบบอย่างการเป็นผู้นำ (Modeling) สำหรับภาวะผู้นำที่ดีตามหลักพุทธธรรม ผู้นำที่ดีจะต้องยึดหลัก “ธรรม” เช่น พรหมวิหาร ๔ ธรรมาธิปไตย พลละ ๔ และสัปปุริสธรรม ๗ เป็นต้น เป็นคุณธรรมสำคัญสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ของตน เพื่อให้สามารถดำเนินกิจการงานทุกอย่างให้บรรลุผลสำเร็จที่วางไว้และนำพาหมู่คณะและสังคมไปสู่ความสงบสุขและมั่นคงตลอดไป รูปแบบภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ในยุคโลกาภิวัตน์ที่เกิดจากประยุกต์ของภาวะผู้นำตามแนวคิดตะวันตกและหลักพุทธธรรมย่อมประกอบด้วยหลักการ ๓ ประการ คือ หลักการครองตน ครองคน และครองงาน โดยมุ่งเน้นให้ผู้นำพัฒนาตน พัฒนาคณะ และพัฒนาระบบงานให้มีคุณภาพที่สมบูรณ์แบบทั้ง ๒ ด้าน คือ (๑) คุณภาพด้านความสามารถเพื่อให้ผู้นำเกิดการพัฒนาตน พัฒนาคณะ พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ปรับปรุงคุณภาพความเป็นผู้นำ คุณภาพของบุคลากรในองค์กร และคุณภาพองค์กรให้มีความเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์อยู่เสมอ (๒) คุณภาพด้านจิตใจ เพื่อทำให้เกิดการยกระดับจิตใจของผู้นำให้มีคุณธรรมจริยธรรม เป็นแก่ประโยชน์สุขของส่วนรวมเป็นหลัก เพื่อให้สามารถนำพาหมู่คณะ องค์กร และสังคม ไปสู่ความเจริญก้าวหน้าที่ยั่งยืนและมั่นคงตลอดไป^{๑๖๑}

ธนวิสน์ คงสระบัว ได้วิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้นำชุมชนตามความคิดเห็นของประชาชน : กรณีศึกษาชุมชนตำบลบางรักน้อย อำเภอมะนัง จังหวัดนันทบุรี” พบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้นำชุมชนตำบลบางรักน้อย อำเภอมะนัง จังหวัดนันทบุรี โดยจำแนกปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ประชาชนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อภาวะผู้นำที่พึงประสงค์

^{๑๖๐} สุชาติ โจมเสนาะ, “การศึกษาภาวะผู้นำที่ประกอบด้วยจริยธรรม : กรณีศึกษาชีวิตและผลงานของ ศาสตราจารย์ ดร.ปวย อึ้งภากรณ์”, *ปริญญาานิพนธ์อักษรศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๔๕).

^{๑๖๑} นันทวรรณ อิศรานุวัฒน์ชัย, “ภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ในยุคโลกาภิวัตน์ : ศึกษาจากหลักพุทธธรรม”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, ๒๕๕๑).

ตามหลักพระพุทธศาสนา ของชุมชนตำบลบางรักน้อย อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมุติฐานที่ตั้งไว้^{๑๖๒}

พระครูสังฆรักษ์พรพรหม อภิณฺจโน (กุลทอง) ได้วิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำในการพัฒนาชุมชนของพระครูพิศาลประชานาถ (ชอบ สุขเมโธ)” ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนภาวะผู้นำในการพัฒนาชุมชนของพระครูพิศาลประชานาถ (ชอบ สุขเมโธ) โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่าประชาชนที่มีเพศ ระดับการศึกษาและอาชีพต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำในการพัฒนาชุมชนของพระครูพิศาลประชานาถ (ชอบ สุขเมโธ)แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนประชาชนที่มีอายุและรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำในการพัฒนาชุมชนของพระครูพิศาลประชานาถ (ชอบ สุขเมโธ)ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามที่สมมุติฐานที่ตั้งไว้^{๑๖๓}

พระสุรเดช คมกัรปณฺโณ ได้วิจัยเรื่อง “ศึกษาความคิดเห็นของประชาชนต่อภาวะผู้นำตามหลักหลักผล ๔ ของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพร้าวน้ำหอม จังหวัดเชียงใหม่” ผลการวิจัยพบดังนี้

๑. ประชาชนมีความคิดเห็นว่าคุณสมบัติการบริหารส่วนตำบล(อบต.) มีภาวะผู้นำตามหลักผล ๔ โดยรวมอยู่ในระดับกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นว่าคุณสมบัติ ภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก ๒ ด้าน คือ ด้านวิริยผลและด้านสังคหผล สำหรับด้านปัญญาผลและด้านอนวัชชผลประชาชนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

๒. ผลการเปรียบเทียบพบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำตามหลักผล ๔ ของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพร้าวน้ำหอม จังหวัดเชียงใหม่ โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลแตกต่างกันตามรายได้ ส่วนประชาชนที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพและสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

๓. ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพร้าวน้ำหอม จังหวัดเชียงใหม่ ได้แก่ ๑) ผู้นำไม่ค่อยมีวิสัยทัศน์ ไม่ค่อยลงพื้นที่ออกพบปะชาวบ้านเพื่อสอบถามความต้องการ สอบถามปัญหาของชาวบ้าน ไม่รู้จักการบริหารงานบุคคล๒) ผู้นำไม่ค่อยเอาใจใส่ดูแลต่อความเดือดร้อนของชาวบ้าน ขาดประชุมบ่อย๓)ผู้นำไม่มีความประพฤติไม่เป็นที่น่าศรัทธาโดยการยุ่งเกี่ยวกับอบายมุข ทำงานขาดความซื่อสัตย์ โปร่งใส ตรวจสอบไม่ได้ให้การช่วยเหลือไม่เท่าเทียมกัน ๔) ผู้นำไม่ค่อยให้การอบรมความรู้เรื่องอาชีพเพื่อเพิ่มรายได้แก่ประชาชน ขาดการให้ความรู้เรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล พูดหวานผ่าซาก มุทะลุ เอาแต่อารมณ์ ไม่ค่อยรับฟังความคิดเห็น พยายาม ถูตัว แข่งกระด้าง

^{๑๖๒}ธนวันส์ คงสระบัว, “ภาวะผู้นำพึงประสงค์ตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้นำชุมชนตามความคิดเห็นของประชาชน : กรณีศึกษาชุมชนตำบลบางรักน้อย อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

^{๑๖๓}พระครูสังฆรักษ์พรพรหม อภิณฺจโน(กุลทอง), “ภาวะผู้นำในการพัฒนาชุมชนของพระครูพิศาลประชานาถ (ชอบ สุขเมโธ)”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

๔. ข้อเสนอแนะ คือ ๑) ควรแสวงหาชนวัยในความรู้วิทยาการต่างๆ รู้พัฒนาตนให้มี ความรู้ความสามารถอยู่เสมอ ควรลงพื้นที่ออกพบปะชาวบ้านเพื่อสอบถามความต้องการสอบถาม ปัญหาของชาวบ้าน ๒) ควรเพิ่มความทุ่มเทความเอาใจใส่ดูแลต่อความเดือดร้อนของชาวบ้าน หมั่น ประชุมไม่ขาดการประชุม ๓) ควรทำตนเป็นที่น่าเคารพศรัทธาไม่เกี่ยวข้องกับอบายมุข มีความ ซื่อสัตย์ โปร่งใส ให้การช่วยเหลือยุติธรรมเสมอภาคเท่าเทียมกัน ๔) ควรให้ความรู้เรื่องการประกอบ อาชีพ การมีส่วนร่วมในการบริหารแก่ชาวบ้าน ควรพูดจาสุภาพ รับฟังความคิดเห็น ควรจะเข้าไปหา ชาวบ้านมากกว่าที่จะให้ชาวบ้านมาหาผู้นำควรทำตนให้เป็นคนพอง่าย ไม่ถือตัวเป็นกันเอง อ่อนน้อม ถ่อมตน^{๑๖๔}

สุภาวดี ติมินตระ ได้วิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของกรรมการองค์การ บริหารส่วนตำบล อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี” ผลการวิจัยพบว่ากรรมการองค์การองค์การ บริหารส่วนตำบลที่มี เพศ อายุ อาชีพ รายได้ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา การเป็นสมาชิกกลุ่ม ทางสังคม และการได้รับการฝึกอบรมความรู้ แตกต่างกันไป มีภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นด้านความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่และหลักการและกระบวนการวางแผนไม่แตกต่างกัน^{๑๖๕}

พระบุญเรือง ฐิตธมโม ได้วิจัยเรื่อง “การศึกษาเชิงวิเคราะห์ผู้นำในพระพุทธศาสนา : ศึกษา เฉพาะวิธีแก้ปัญญาของพระพุทธเจ้า”, จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำ คือ ผู้มีความรู้ความสามารถ ในการตัดสินใจในกานำพาตนเองและคณะองค์การให้ดำเนินไปได้ในสถานการณ์หนึ่งๆ ภาวะผู้นำนั้น ยังขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพเป็นตัวส่งเสริม ในพระพุทธศาสนาแสดงหลักธรรมไว้สำหรับผู้นำ คือ หลัก พรหมวิหาร ๔ อิทธิบาท ๔ ขรवासธรรม ๔ ทศพิธราชธรรม ๑๐ และจักรวรรดิวัตร ๑๒ รวมลักษณะ ของหลักธรรมทั้งหมดแล้วจะต้องเกื้อหนุนให้นักปกครองประสบความสำเร็จในการปกครองทั้งสิ้น^{๑๖๖}

พระสามารถ อานนโท ได้วิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำตามหลักสัปบุริสธรรม ๗ พบว่า ผู้นำ โดยทั่วไปและภาวะผู้นำตามหลักสัปบุริสธรรม เป็นผู้นำที่มีลักษณะเป็นศูนย์รวมมีหลักการมี จุดมุ่งหมายในการดำเนินงาน มีการประเมินตน มีการรู้จักประมาณความพอดีในทุกกรณี รู้จักเวลาที่ เหมาะในการดำเนินกิจการ รู้ระเบียบโครงสร้างของสังคม ตลอดจนรู้จักประเภทของบุคคลที่ควรคบ หา ทำให้สามารถเป็นผู้นำที่เหมาะสมกับหน้าที่ และนำความสงบสุขมาสู่สังคมได้^{๑๖๗}

^{๑๖๔} พระสุรเดช คมภิรปโย, “ศึกษาความคิดเห็นของประชาชนต่อภาวะผู้นำตามหลักหลักพละ ๔ ของ ผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพร้าวกะเทียม จังหวัดเชียงใหม่”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิต วิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

^{๑๖๕} สุภาวดี ติมินตระ, “ภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอโพ ธาราม จังหวัดราชบุรี”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยนครปฐม, ๒๕๕๐).

^{๑๖๖} พระบุญเรือง ฐิตธมโม, “การศึกษาวิเคราะห์หลักภาวะผู้นำในพระพุทธศาสนา : ศึกษาเฉพาะวิธีการ แก้ปัญหาของพระพุทธเจ้า”, วิทยานิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราช วิทยาลัย, ๒๕๔๙).

^{๑๖๗} พระสามารถ อานนโท, “ภาวะผู้นำตามหลักสัปบุริสธรรม”, วิทยานิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๔๘).

พระมหารุ่งโรจน์ ธมฺมภูมฺมณี (ศิริพันธ์)^{๑๖๘} ได้วิจัยเรื่อง “การศึกษาวิเคราะห์ผู้นำในพระพุทธศาสนาเถรวาท”, จากการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำ เป็นคุณลักษณะที่จำเป็นและสำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้นำและผู้บริหารทุกระดับ และเป็นกลไกให้การบริหารงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ และความหมายของภาวะผู้นำ ยังมีมากมายแล้วแต่จะมีผู้นิยาม ตามทัศนะของพระพุทธศาสนาการที่จะเป็นผู้นำที่ดีมีความสามารถ ก็ต้องสร้างภาวะผู้นำให้แก่ตนเองโดยเริ่มพัฒนาที่จิตใจของตน และยึดหลักธรรมในการบริหารงาน ส่วนหลักธรรมสำหรับผู้นำในพระไตรปิฎก ได้แก่ หลักราชสังคหวัตถุ หลักจักรวรรดิวัตร หลักสาราณียธรรม หลักทศพิธราชธรรม หลักอคติธรรม หลักพรหมวิหารธรรม หลักสาราณียธรรม หลักอธิปไตย และหลักสัปปริสธรรม นอกจากนี้ผู้นำต้องรู้จักใช้หลักธรรมในการสร้างศรัทธาให้เกิดขึ้นแก่ตนเอง ในผลการศึกษายังพบว่าผู้นำที่มีปัญหาในการบริหารงานกับผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาส่วนหนึ่งอันสืบเนื่องจากการขาดภาวะผู้นำที่ประกอบด้วยหลักธรรมดังกล่าวเป็นประการสำคัญ

สมพร จันทะโก ได้วิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน” พบว่า ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน จำแนกตามพื้นที่ ๖ เขต มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำ การแลกเปลี่ยน แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ สำหรับภาวะผู้นำแบบตามสบาย แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่อยู่ในพื้นที่แตกต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างบารมีแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕^{๑๖๙}

อาตีกะ จรัสศาสน์ ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำสตรี จังหวัดปัตตานี ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำสตรีจังหวัดปัตตานีโดยรวมมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ความยุติธรรม มากที่สุด รองลงมาคือ ความมีวินัยในตนเอง และความมีใจกว้าง ความรับผิดชอบ ความรอบคอบ ความมีมนุษยสัมพันธ์ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความเชื่อมั่นในตนเอง ผู้นำสตรีที่มีอายุ สถานภาพ ประเภทของผู้นำสตรี ระดับการศึกษา รายได้ ศาสนา ประสบการณ์ทำงานที่ต่างกันมีระดับภาวะผู้นำ ที่ไม่แตกต่างกัน แต่ผู้นำสตรีที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกันจะมีระดับภาวะผู้นำที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ^{๑๗๐}

จากการศึกษาเอกสาร วิทยานิพนธ์และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำที่ดีมีประสิทธิภาพ คือผู้ที่ใช้อำนาจอิทธิพลหรืออำนาจหน้าที่ความสัมพันธ์ซึ่งมีอยู่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยการ โดยการใช้กระบวนการติดต่อซึ่งกันและกัน เพื่อมุ่งให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้ระบบคุณธรรมคือใช้หลักธรรมอาทิ

^{๑๖๘} พระมหารุ่งโรจน์ ธมฺมภูมฺมณี (ศิริพันธ์), “การศึกษาวิเคราะห์หลักภาวะผู้นำในพระพุทธศาสนาเถรวาท”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑).

^{๑๖๙} สมพร จันทะโก, “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันราชภัฏกำแพงเพชร, ๒๕๔๔).

^{๑๗๐} อาตีกะ จรัสศาสน์, “ภาวะผู้นำสตรีจังหวัดปัตตานี”, วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคม-สงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๗).

หลักพรหมวิหารธรรม ธรรมาภิบาล หลักสัปปุริสธรรม เพื่อยึดเป็นหลักครองตน ครองคน ครองงาน จึงจะเป็นผู้นำที่สมบูรณ์มีคุณค่า

๒.๗.๒ งานวิจัยเกี่ยวกับหลักพรหมวิหาร

ในทางพระพุทธศาสนา ธรรมเป็นเครื่องอยู่ของพรหมหรือผู้ประเสริฐ เรียกว่าพรหมวิหาร^{๑๗๑} ได้แก่ ผู้มีจิตใจยิ่งใหญ่กว้างขวางประดุจพระพรหม จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาทบทวนเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพรหมวิหาร ๔ ทางศาสนาที่เกี่ยวข้องกับตำราทางวิชาการของนักวิชาการ หลากหลายท่านจึงได้กล่าวไว้ดังนี้

พระชัยชนะ ธมมทินโน ได้วิจัยเรื่อง “การเปรียบเทียบหลักมนุษยชนกับสิทธิมนุษยชนทางพระพุทธศาสนา” ศึกษาพบว่า หลักพรหมวิหาร ๔ ได้กล่าวถึงในอภิธรรมปิฎกว่า ภิกษุในศาสนานี้เจริญมรรคปฏิบัติเพื่อเข้าถึงรูปภาพ สัจจากอกุศลธรรมทั้งหลายแล้ว บรรลุปฐมฌานที่สหระคทาด้วยเมตตา ประกอบด้วยจิตกวีการมีปิตและสุขอันเกิดแต่วิเวกอยู่ในสมัยใด ผัสสะ อวิกเขปะ มีในสมัยนั้น สภาวะเหล่านี้ชื่อว่ากุศล

การเจริญปฏิบัติเพื่อฌานที่สหระคทาด้วยกรุณาประกอบด้วยจิตกวีการ มีปิตและสุขทั้งหลายแล้ว บรรลุปฐมฌานที่สหระคทาด้วยกรุณา ประกอบด้วยจิตกวีการ มีปิตและสุขอันเกิดแต่วิเวกอยู่ในสังต ผัสสะ อวิกเขปะมีในสมัยนั้น สภาวะธรรมเหล่านี้ชื่อว่า กุศล

การเจริญมรรคปฏิบัติเพื่อเข้าถึงรูป สัจจากกาม สัจจากอกุศลธรรมทั้งหลายแล้วบรรลุปฐมฌานที่สหระคทาด้วยมุทิตาประกอบด้วย จิตกวีการ มีปิตและสุขอันเกิดแต่วิเวกอยู่ในสมัยใด ผัสสะ อวิกเขปะมีในสมัยนั้น สภาวะธรรมเหล่านี้ชื่อว่ากุศล

การเจริญปฏิบัติเพื่อเข้าถึงรูปภาพ บรรลุจตุกฌานที่สหระคทาด้วยอุเบกขา ไม่มีทุกข์ไม่มีสุข เพราะละสุขและทุกข์ได้ เพราะโสมนัส และโทมนัสดับสนิทในก่อน มีสติบริสุทธิ์ เพราะอุเบกขาอยู่ในสมัยใด ผัสสะ อวิกเขปะมีในสมัยนั้น สภาวะธรรมเหล่านี้ชื่อว่า กุศลจะเห็นได้ว่าการเจริญอัปปมัญญา ๔ ในอภิธรรมปิฎก คือ

เมตตา คือ ความปรารถนา อยากให้เขามีความสุข มีจิตอันเป็นไมตรีต้องการให้เขามีความร่มเย็นในมนุษย์และสัตว์ทั้งหลาย

กรุณา คือ ความสงสาร คิดช่วยให้เขาพ้นทุกข์ใส่ใจในการปลดปล่อยบำบัดความทุกข์ยากของมนุษย์และสรรพสัตว์ทั้งหลาย

มุทิตา คือ ความยินดีปรารถนาให้ผู้อื่นเป็นสุขไม่ว่าชีวิตมนุษย์หรือสัตว์ที่เกิดมาร่วมโลกกันทั้งหลาย พลอยยินดีด้วยเมื่อเขามีสุข

อุเบกขา คือ ความวางใจเป็นกลาง ไม่เอนเอียงด้วยความรักและความชัง พร้อมทั้งจะปฏิบัติตามหลักธรรม เพราะการเจริญอัปปมัญญา ๔ เป็นหลักมนุษยธรรมที่ประเสริฐถ้าว่ามนุษย์มีพรหมวิหาร ๔ จะต้องนำพาความสงบและสันติสุขมาสู่มวลมนุษย์และสัตว์ทั้งหลาย^{๑๗๒}

^{๑๗๑} ที.ปา.(ไทย) ๑๑/๓๗๕/๒๗๕.

^{๑๗๒} พระชัยชนะ ธมมทินโน (นาทองไชย), “ศึกษาเปรียบเทียบหลักมนุษยชนกับหลักมนุษยชนทางพุทธศาสนา”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๘), หน้า ๓๗.

พระมหาสมชาย สิริจนโท ได้วิจัยเรื่อง “พุทธธรรมเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามแนวทางของพระพุทธพจน์ (สมาน สุมะโร)” พบว่า ความหมายของหลักพรหมวิหาร ๔ ว่าเป็นการเจริญจิตภาวนาโดยธรรม ที่พึงแผ่ออกไปในสรรพสัตว์ทั้งหลายโดยมีสติอย่างสม่ำเสมอไม่ประมาณ ไม่มีจำกัดขอบเขต โดยมากเรียกว่า พรหมวิหาร ๔ แปลว่า ธรรมเป็นเครื่องอยู่อย่างประเสริฐ หรือคุณธรรมประจำตัวของท่านผู้มีจิตใจกว้างขวางยิ่งใหญ่แยกออกได้ ๔ ประการ คือ^{๑๗๓} เมตตา คือความรัก ปราบณาติ มีไมตรี อยากให้สรรพสัตว์มีสุขถ้วนหน้า กรุณา คือ อยากช่วยเหลือสรรพสัตว์ให้หลุดพ้นจากภาวะแห่งทุกข์ มุทิตา คือ ความพลอยยินดีเมื่อผู้อื่น ได้ดีมีสติเข้มแข็งเบิกบาน อุเบกขา คือ มีใจเป็นกลางวางเฉยในอิฏฐารมณ์ และอิฏฐารมณ์แล้วปราศจากอคติคือมีรักมีเกลียด

พระมหาสุทธชัย ฐิตชโย (ถาวรศีล) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาเชิงวิเคราะห์พรหมวิหาร ๔ ในคัมภีร์ทางพระพุทธศาสนา โดยเนื้อหาสาระสำคัญของวิทยานิพนธ์เล่มนี้วิเคราะห์ถึงคำแปลความหมาย ลักษณะวิธีการเจริญ วิธีการแผ่ โทษที่เกิดขึ้นจากการขาดเมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา รวมถึงผลหรืออานิสงค์ของพรหมวิหาร โดยมุ่งเน้น ศึกษาจากพระไตรปิฎก คัมภีร์ อรรถกถาฎีกา ในเชิงอรรถของวิทยานิพนธ์และเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องของพรหมวิหารแล้วนำมาวิเคราะห์ประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันเพื่อความสุขต่อตัวเองและส่วนรวม^{๑๗๔}

เนตรชนก พารามิก ได้วิจัยเรื่อง วิธีการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร ๔ เพื่อพัฒนาสังคมการศึกษาพบว่า พรหมวิหารธรรม คือ ธรรมเป็นเครื่องอยู่อย่างประเสริฐ เรียกอีกอย่างหนึ่งว่า อัปมัญญะ คือ ธรรมที่แผ่ไปไม่มีประมาณ เป็นหลักปฏิบัติพื้นฐานในการดำรงชีวิตเป็นคุณธรรมที่เกื้อหนุนกรรมดีทั้งหลายให้สมบูรณ์ และสร้างสันติสุขสู่สังคม ทำให้มนุษย์รู้จักการพัฒนาดตนเองให้อยู่ในสัมมาทิฐิ^{๑๗๕}

วิเชียร ดั่งพิม ได้วิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้นำท้องถิ่น : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลหัวไทร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช” ผลการวิจัยพบว่า

๑. ผลการวิจัยความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้นำท้องถิ่น จำแนกตามเพศ พบว่า ทั้งเพศชายและเพศหญิง โดยภาพรวม มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน

^{๑๗๓} พระมหาสมชาย สิริจนโท, “พุทธธรรมเพื่อการพัฒนาคุณภาพตามแนวทางของพระพุทธพจน์ (สมาน สุมะโร)”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๗).

^{๑๗๔} พระมหาสุทธชัย ฐิตชโย (ถาวรศีล), “ศึกษาเชิงวิเคราะห์พรหมวิหาร ๔ ในคัมภีร์ทางพระพุทธศาสนา”, วิทยานิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖).

^{๑๗๕} เนตรชนก พารามิก, “วิธีการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร ๔ เพื่อพัฒนาสังคม”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒).

๒. ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้นำท้องถิ่น จำแนกตามอายุ พบว่า อายุตั้งแต่ ๒๐ ปีถึง ๕๐ ปี และตั้งแต่ ๕๑ ปีขึ้นไป โดยภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน

๓. ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้นำท้องถิ่น จำแนกตามการศึกษา พบว่า การศึกษาดำรงปริญญาตรี และปริญญาตรีขึ้นไป โดยภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน

๔. ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้นำท้องถิ่น จำแนกตามอาชีพ พบว่า อาชีพข้าราชการ อาชีพพ่อค้า/นักธุรกิจ และรับจ้างทั่วไป โดยภาพรวม มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง^{๑๗๖}

พระปลัดคำภา สิมบิตา ได้วิจัยเรื่อง “การใช้หลักธรรมพรหมวิหาร ๔ ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในกลุ่ม ๗” ผลการวิจัยพบว่า ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในกลุ่ม ๗ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้หลักพรหมวิหาร ๔ ด้านมุกิตา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ๓ อันดับแรก คือ ผู้บริหารโรงเรียนมีจิตยินดีต่อความสำเร็จที่บุคคลอื่นได้รับการอย่างจริงใจ รองลงมาคือ ผู้บริหารโรงเรียนมีจิตใจเบิกบานในการปฏิบัติงาน และผู้บริหารโรงเรียนให้การสนับสนุนต่อความสำเร็จของผู้ใต้บังคับบัญชา ตามลำดับส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือผู้บริหารหวังผลประโยชน์กับความก้าวหน้าที่จะเกิดขึ้นของผู้ใต้บังคับบัญชา^{๑๗๗}

ดลนพร วราโพธิ์ ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารงานมหาวิทยาลัยของรัฐตามหลักพรหมวิหาร ๔ : กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต” ผลวิจัยพบว่า ๑. ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานมหาวิทยาลัยของรัฐตามหลักพรหมวิหาร ๔ บุคลากรมีความคิดเห็นว่ามหาวิทยาลัยของรัฐมีการบริหารตามหลักพรหมวิหาร ๔ กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง(ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๔๗) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานมหาวิทยาลัยของรัฐตามหลักพรหมวิหาร ๔ อยู่ในระดับมาก ในด้านมุกิตา สำหรับด้านเมตตา ด้านกรุณา และด้านอุเบกขา บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

๒. ความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต ต่อการบริหารงานมหาวิทยาลัยของรัฐตามหลักพรหมวิหาร ๔ จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลโดยรวม บุคลากรที่มีเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานมหาวิทยาลัยของรัฐตามหลักพรหมวิหาร ๔ แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้สำหรับบุคลากรที่มีอายุ และ

^{๑๗๖} วิเชียร ดั่งพริ้ม, “ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้นำท้องถิ่น : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลหัวไทร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช”, วิทยานิพนธ์ศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๕๐).

^{๑๗๗} พระปลัดคำภา สิมบิตา, “การใช้หลักธรรมพรหมวิหาร ๔ ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในกลุ่ม ๗”, วิทยานิพนธ์ศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, ๒๕๕๒).

สถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานมหาวิทยาลัยของรัฐตามหลักพรหมวิหาร ๔ ไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้^{๑๗๘}

บุปผา พิกุลแก้ว ได้วิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร ๔ ในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร” พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายกับเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร ๔ ในการบริหารงานวิชาการรายด้านและโดยรวมทุกด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานทางการวิจัยที่ตั้งไว้^{๑๗๙}

วันวิสา มหารมย์ ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารงานตามหลักพรหมวิหารของผู้บริหารสถานศึกษาเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร” ผลการศึกษาพบว่า

๑. การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ของผู้บริหารสถานศึกษาเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๗) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การบริหารตามหลักพรหมวิหาร ของผู้บริหารสถานศึกษาเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับดังนี้ ด้านมุทิตาอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๑) ด้านอุเบกขาอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๗) ด้านเมตตาอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๖) ด้านกรุณาอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๓)

๒. การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ของผู้บริหารสถานศึกษาเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพ อายุ วุฒิการศึกษา รายได้ ตำแหน่ง และอายุราชการ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มี วุฒิการศึกษา และตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเพศ สถานภาพ อายุ รายได้ และอายุราชการที่แตกต่างกันมีการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

๓. ข้อเสนอแนะในการพัฒนาการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ของผู้บริหารสถานศึกษาเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร โดยส่วนมากเสนอว่า ผู้บริหารควรมีเมตตาดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดความสุขในการทำงาน มีความกรุณาต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนจัดสรรงานให้เท่าๆ กัน และเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชามีความทุกข์ ต้องช่วยเหลือและหาวิธีช่วยหรือผ่อนจากหนักให้เป็นเบา มีมุทิตาจริงใจต่อความสำเร็จของผู้ใต้บังคับบัญชา อุเบกขาความเป็นกลาง ให้กำลังใจกับผู้ใต้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติหน้าที่ทุกคนอย่างเท่าเทียมกันไม่รักชอบเฉพาะผู้ใต้บังคับบัญชาคนใดคนหนึ่ง

^{๑๗๘} ดลนพร วราโพธิ์, “การบริหารงานมหาวิทยาลัยของรัฐตามหลักพรหมวิหาร ๔ : กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

^{๑๗๙} บุปผา พิกุลแก้ว, “การประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร ๔ ในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

และให้โอกาสทั้งสนับสนุนผู้ได้บังคับบัญชาในการที่ผู้ได้บังคับบัญชาจะมีความเจริญก้าวหน้า สำหรับแนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ของผู้บริหารสถานศึกษาเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร ส่วนมากเสนอว่าควรใช้หลักการทางศาสนา โดยให้ผู้บริหารควรเข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพิ่มประสิทธิภาพในการตัดสินใจ สร้างคุณลักษณะให้เกิดจิตสำนึกของผู้ปฏิบัติงานในการพัฒนาผลของงานมีความจริงใจในการบริหารงานมีความรักในองค์กร^{๑๘๐}

ลัทธิพร อ่อนคำ ได้วิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณธรรมด้านพรหมวิหาร ๔ กับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ” ผลการวิจัยพบว่า คุณธรรมด้านพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ ที่ได้นำมาศึกษา ปรากฏว่าคุณธรรมด้านพรหมวิหาร ๔ ทั้งสี่ด้านอยู่ในระดับปานกลาง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ ที่ได้นำมาศึกษา ปรากฏว่าพฤติกรรมผู้นำทั้ง ๒ มิติ อยู่ในระดับปานกลาง^{๑๘๑}

จากการศึกษาเอกสาร วิทยานิพนธ์และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า หลักพรหมวิหาร ๔ เป็นหลักธรรมที่มีความสำคัญและสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในทางการบริหารได้ไม่จำเพาะเจาะจงแต่การบริการศึกษาเท่านั้น แต่ยังสามารถนำไปประยุกต์ใช้เกี่ยวกับการบริหารทั่วไปได้ด้วย ทั้งนี้ เพราะพรหมวิหาร ๔ เป็นหลักธรรมของผู้เป็นพรหม ผู้ประเสริฐ ผู้นำหรือผู้บริหารหากมีหลักพรหมวิหาร ๔ ในใจหรือถือปฏิบัติเป็นเครื่องมือในการบริหารงานก็เปรียบเสมือนหนึ่งพรหมของผู้ได้บังคับบัญชา มีความเมตตาต่อผู้ได้บังคับบัญชาปรารถนาให้ผู้ได้บังคับบัญชามีความสุขในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมและยินดีเมื่อผู้ได้บังคับบัญชาประสบความสำเร็จ และมองปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างผู้ได้บังคับบัญชาด้วยใจที่เป็นกลาง ที่กล่าวมาแล้วเป็นเครื่องสนับสนุนในการเสนองานวิจัยนี้เหมาะสมโดยเฉพาะการนำหลักพรหมวิหาร ๔ มาใช้ปรับเปลี่ยนให้เข้ากับภาวะผู้นำในการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๗.๓ งานวิจัยที่เกี่ยวกับการบริหาร

ด้วยขนาดขององค์กรในปัจจุบันมีขนาดใหญ่ขึ้น ความสลับซับซ้อนของปัญหาที่เพิ่มมากขึ้นตามลำดับ ไม่ว่าจะเป็นในส่วนของภาครัฐหรือภาคเอกชนก็มักจะประสบปัญหาทั้งในส่วนของพนักงาน ระบบการจัดการ ตัวผู้บริหารเอง หรือสภาพแวดล้อมภายนอก เช่น นวัตกรรมที่ก้าวหน้าหรือเทคโนโลยีที่มีความทันสมัยขึ้นอย่างรวดเร็วจนองค์กรไม่สามารถปรับตัวได้ทันส่งผลให้เกิดปัญหาในการบริหารงานองค์กร ดังนั้นจึงมีความสนใจในการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารไว้มากมายดังต่อไปนี้

^{๑๘๐} วนวิสา มหารมย์, “การบริหารงานตามหลักพรหมวิหารของผู้บริหารสถานศึกษาเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

^{๑๘๑} ลัทธิพร อ่อนคำ, “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณธรรมด้านพรหมวิหาร ๔ กับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ”, วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๓๑).

พระมหาเอกมร จิตปญโญ ได้วิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานตามหลักสาราณียธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอดอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี” ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักสาราณียธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอดอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๓๐) เมื่อพิจารณาเป็นราย พบว่า ด้านเมตตาทายกรรม อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๓๓) ด้านเมตตาวจีกรรม อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๓๐) ด้านเมตตา มโนกรรม อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๓๒) ด้านสาธารณโภคี อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๒๘) ด้านสัสสสัมมัญญา อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๒๖) และ ด้านทิสสัมมัญญา อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๓๐) และผลการทดสอบสมมติฐานการ วิจัย พบว่า สถานภาพด้านเพศและอายุ มีผลทำให้ความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักสาราณีย ธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอดอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่ เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนสมมติฐานด้านระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ มีผลทำให้ความ คิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักสาราณียธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอดอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ที่ตั้งไว้^{๑๘๒}

พระศรีอาริยะ ปิยสโร ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารและรูปแบบรายการวิทยุกระจายเสียงที่ เหมาะสมในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา แก่เยาวชนของวิทยุชุมชน วัดสามพราน จังหวัดนครปฐม” จากผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนในรายการวิทยุชุมชนของวัดสามพรานเป็นไปใน ลักษณะที่เข้าไปมีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการบริหาร คณะอนุกรรมการผลิตรายการ ซึ่งหากพิจารณา จากระดับการมีส่วนร่วมในวิทยุชุมชน จะเห็นได้ว่า รายการวิทยุชุมชนของวัดสามพรานก้าวไปสู่ระดับ ที่สาม โดยสถานียินยอมให้จัดรายการในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งของสถานี ประชาชนเป็นอาสาสมัครเข้า มาผลิตรายการและสถานีให้ความช่วยเหลือด้านเทคนิคและอุปกรณ์ แต่ประชาชนยังไม่ได้เป็นเจ้าของ สถานีวัดยังคงเป็นเจ้าของอยู่เช่นเดิมสถานีวิทยุชุมชนของวัดสามพรานก่อตั้งขึ้นเพื่อเผยแผ่ พระพุทธศาสนาเป็นหลักในครั้งแรก ไม่ได้เกิดจากความต้องการของประชาชนในชุมชน สมาชิกใน สังคมไม่ได้มีส่วนร่วมในการจัดตั้งรายการ^{๑๘๓}

^{๑๘๒} พระมหาเอกมร จิตปญโญ, “ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานตามหลักสาราณีย ธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอดอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร มหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

^{๑๘๓} พระศรีอาริยะ ปิยสโร, “การบริหารและรูปแบบรายการวิทยุกระจายเสียงที่เหมาะสมในการเผยแผ่ พระพุทธศาสนา แก่เยาวชนของวิทยุชุมชนวัดสามพราน จังหวัดนครปฐม”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘).

พระจริญ จิรสุโก ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองบางกรวย จังหวัดนนทบุรี” จากการวิจัยพบว่า ผู้บริหารพนักงานราชการ เจ้าหน้าที่ และลูกจ้าง ใช้หลักธรรมาภิบาลในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่าทั้งผู้บริหาร พนักงานราชการ เจ้าหน้าที่ และลูกจ้างให้ความสำคัญในการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานของเทศบาลเมืองบางกรวยได้ดีมีประสิทธิภาพ และให้การบริหารงานของเทศบาลประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย^{๑๘๔}

สุรพล เครือมะโนรมณ์ ได้วิจัยเรื่อง “การใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่” ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของพนักงานครูเทศบาลเกี่ยวกับการใช้หลักธรรมพรหมวิหาร ๔ ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาได้นำหลักธรรมพรหมวิหาร ๔ ได้แก่ เมตตา กรุณา และมุทิตา ไปปฏิบัติงานในสถานศึกษาอยู่ในเกณฑ์ที่สูง ขณะที่ อุเบกขานั้นถูกนำไปปฏิบัติงานในสถานศึกษาเป็นส่วนน้อย^{๑๘๕}

ธนิตา ฐิติภากร ได้วิจัยเรื่อง “การศึกษาเปรียบเทียบความโปร่งใสในการบริหารงานของเทศบาลตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครปฐม” ผลการวิจัยพบว่าความโปร่งใสของเทศบาลตำบลอยู่ในระดับปานกลางและองค์การบริหารส่วนตำบลอยู่ในระดับมากและเมื่อเปรียบเทียบความโปร่งใสในการบริหารงานเทศบาล

๑) การเปิดเผยข้อมูล

๒) การให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมของรัฐ

๓) ความรับผิดชอบในการบริหารงาน อยู่ในระดับมาก

๔) การให้ประชาชนติดตาม ตรวจสอบการบริหารงานมีความแตกต่างกัน คือ เทศบาลตำบลได้ให้ประชาชนติดตาม ตรวจสอบการบริหารน้อยกว่าองค์การบริหารส่วนตำบล^{๑๘๖}

^{๑๘๔} พระจริญ จิรสุโก, “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองบางกรวย จังหวัดนนทบุรี”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒).

^{๑๘๕} สุรพล เครือมะโนรมณ์, “การใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่”, *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๒).

^{๑๘๖} ธนิตา ฐิติภากร, “การศึกษาเปรียบเทียบความโปร่งใสในการบริหารงานของเทศบาลตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครปฐม”, *วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๕๕).

เฉลิมชัย สมท่า ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูปฏิบัติการสอนในสังกัดสำนักงานพื้นที่เขตการศึกษาเลย เขต ๑” ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้หลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับ คือ หลักคุณธรรม หลักความรับผิดชอบ หลักนิติธรรม หลักการมีส่วนร่วม หลักความคุ้มค่า และหลักความโปร่งใส^{๑๘๗}

พระราชวรดิฐ (พลวัน กิตติวฒฺทโณ) ได้วิจัยเรื่อง “กระบวนการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรมเขตการปกครองของคณะสงฆ์ภาค ๔” ผลการวิจัยพบว่า ๑) ผู้บริหารและครูสอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติงานในกระบวนการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง ๒) ผู้บริหารและครูสอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคลไม่แตกต่างกัน ๓) ผู้บริหารและครูสอนที่มีอายุพรรษาและวุฒิการศึกษาต่างกันมีความเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคลไม่แตกต่างกัน ส่วนผู้บริหารและครูสอนที่มีประสบการณ์จริง อายุจริง และวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕ ๔) ปัญหาการบริหารงานบุคคล ได้แก่ ระบบการคัดเลือกบุคคลขาดความชัดเจน บุคคลขาดขวัญกำลังใจและโรงเรียนมีงบประมาณน้อย ข้อเสนอแนะ คือ ควรมีหน่วยงานเฉพาะดำเนินงานบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม^{๑๘๘}

พระคณพศ กิตติสาโร ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาล : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี” ผลการวิจัยพบว่า พนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบางกรวยมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบางกรวยมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้างต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบางกรวย จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์ทำงาน พบว่า ผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบางกรวย มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ปัญหาในการบริหารงานพบว่า บุคลากรบางส่วนยังไม่ทราบข้อกำหนดหรือหลักธรรมาภิบาลเกี่ยวกับการบริหารงานในแต่ละส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรบางส่วนยังเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนมากกว่าประโยชน์ส่วนรวม และบางส่วนยังเห็นแก่พวกพ้องของตนเอง การทำงานในบางเรื่องไม่เปิดโอกาสให้ท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วม บุคลากรบางส่วนปฏิบัติงานตามความรู้สึกของ

^{๑๘๗}เฉลิมชัย สมท่า, “การบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูปฏิบัติการสอนในสังกัดสำนักงานพื้นที่เขตการศึกษาเลย เขต ๑” ,รายงานการศึกษานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๕).

^{๑๘๘}พระราชวรดิฐ (พลวัน กิตติวฒฺทโณ), “กระบวนการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรมเขตการปกครองของคณะสงฆ์ภาค ๔”,วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๓).

ตนเอง โดยไม่คำนึงถึงผลงานที่ออกมา การจัดสรรงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ในเขตการปกครอง^{๑๘๙}

สุมพร ปุณฺณาคม ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการที่ดี(Good Governance)กับหลักพุทธศาสนา” ผลการวิจัยพบว่า บทพิสูจน์ที่สำคัญของการสร้างระบบการปกครองที่ดี ไม่อาจอาศัยคุณสมบัติเป็นคนดีอย่างเดียวมาเป็นผู้นำบริหารบ้านเมืองได้อีกต่อไป หากคนดีไม่ยึดหลักการปกครองโดยธรรมอย่างเต็มเปี่ยมด้วยความศรัทธามั่นคง การปกครองที่ไม่ดีไม่ได้อยู่ที่กลไกการปกครองระบบการปกครองหรือวิธีการปกครอง หากแต่เน้นที่วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่จะบรรลุ นั่นคือ ความเป็นกลไกปกครองจะเป็นอย่างไรก็ได้แต่กลไกนั้นจะต้องใช้อำนาจโดยมีธรรมเป็นสรณะ ซึ่งแตกต่างกับตะวันตกที่เป็นระบบการปกครองที่ดีโดยเป็นระบบประชาธิปไตยด้วยวิธีการเน้นสิทธิเสรีภาพส่วนบุคคลเป็นหลัก^{๑๙๐}

จากการศึกษาเอกสาร วิทยานิพนธ์และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า การบริหาร เป็นการอาศัยผู้อื่นทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่ผู้บริหารต้องการ โดยที่มีการวางแผนและดำเนินการอย่างรัดกุมเพื่อที่จะทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จสูงสุด และการบริหารงานที่ดีนั้นขึ้นอยู่กับหลายๆปัจจัย ไม่ว่าจะเป็นตัวผู้บริหารองค์กร ระบบการจัดการ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ตั้งไว้ ด้านการจัดการองค์กรพบว่าการบริหารจัดการที่ดีจะเน้นความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่สามารถมองเห็นเป็นรูปธรรมสามารถจับต้องได้ โดยส่งเสริมให้มีสำนึกและความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน มีความโปร่งใสและเป็นธรรม รวมไปถึงการนำหลักธรรมในพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในการบริหารด้วย

๒.๗.๔ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบล

จากการที่รัฐบาลได้ส่งเสริมให้มืองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือเรียกย่อๆว่า อบต.มีบทบาทอิสระและมีอำนาจหน้าที่ ในการบริหารจัดการท้องถิ่นของตนเอง ส่งผลให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทเพิ่มมากขึ้น ทั้งในด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน การส่งเสริมสุขภาพ การจัดการระเบียบสังคม จากการค้นคว้าจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีนักวิจัยที่ทำการวิจัยเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

จุฑามาส จักรแก้ว ได้วิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของบุคลากร อบต.ต่อการบริหารงบประมาณองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุดรธานี” ผลการวิจัยพบว่า ๑.บุคลากร อบต. ประจําการและบุคลากร อบต.การเมืองมีความคิดเห็นต่อการบริหารงบประมาณองค์การบริหารส่วนตำบลในด้านข้อมูลทั่วไปพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้หญิงมีอายุไม่เกิน ๓๐ ปี มีสถานภาพการทำงานเป็นบุคลากร อบต.ประจําการ การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี และรายได้ต่อเดือนอยู่ใน

^{๑๘๙} พระคณพศ กิตติสาโร, “การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาล : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

^{๑๙๐} สุมพร ปุณฺณาคม, “การบริหารจัดการที่ดี (Good Governance) กับหลักพุทธศาสนา”, สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๑).

ระดับ (๖,๐๐๑-๙,๐๐๐) บาท ๒.บุคลากร อบต.มีความคิดเห็นต่อการบริหารงบประมาณองค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง ๓ ด้าน ได้แก่ ด้านกระบวนการจัดทำงบประมาณ ด้านการใช้จ่ายงบประมาณ และด้านการควบคุมติดตามผลการใช้งบประมาณอยู่ในการปฏิบัติงานระดับมาก ซึ่งมีผลแต่ละด้านมีการปฏิบัติงานเป็นไปตามระเบียบของทางราชการอย่างเคร่งครัดและสามารถตรวจสอบได้ ๓. ข้อเสนอแนะในการพัฒนาบริหารงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุดรดิตถ์ที่บุคลากร อบต. เสนอไว้ใน ๓ อันดับแรก คือ ควรพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน และผู้บริหารให้มีความรู้และทักษะด้านวิชาการ ควรจัดสรรงบประมาณเพื่อบริการอินเทอร์เน็ตให้กับประชาชน และควรมีการประชาสัมพันธ์โครงการ และการใช้งบประมาณในโครงการนั้น ๆ ให้ประชาชนทราบ^{๑๙๑}

นวพร แสงหนุ่ม ได้วิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเชียงใหม่” ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเชียงใหม่อยู่ในเกณฑ์สูง ปัจจัยที่มีประสิทธิผลต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเชียงใหม่ คือ ด้านโครงสร้างระบบงานและบรรยากาศภายในองค์การบริหารส่วนตำบล^{๑๙๒}

จตุกุล อันสำราญ ได้วิจัยเรื่อง “การศึกษาบทบาทของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในการพัฒนาท้องถิ่น : ศึกษากรณีองค์การบริหารส่วนตำบลบางพระ จังหวัดชลบุรี” ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาอุปสรรคของสมาชิกในการพัฒนาท้องถิ่น คือปัญหาด้านบุคลากร และปัญหาด้านงบประมาณ^{๑๙๓}

สรศักดิ์ วจิษฐ์ ได้วิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลของการปฏิบัติตามแผนและงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่” ผลการวิจัยพบว่า ประชากรที่ทำการศึกษามีสถานภาพทางสังคมที่แตกต่างกัน ที่ได้มีหน้าที่เกี่ยวข้องมีความเห็นต่อประสิทธิผลของการปฏิบัติตามแผนและงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่ ที่ไม่แตกต่างกัน และมีทัศนคติในทางบวกต่อระดับความพึงพอใจอยู่ระดับสูง^{๑๙๔}

^{๑๙๑} จุฑามาศ จักรแก้ว, “ความคิดเห็นของบุคลากร อบต. ต่อการบริหารงบประมาณองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุดรดิตถ์”, **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์, ๒๕๕๑).

^{๑๙๒} นวพร แสงหนุ่ม, “ประสิทธิผลในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเชียงใหม่”, **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๔).

^{๑๙๓} จตุกุล อันสำราญ, “บทบาทของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในการพัฒนาท้องถิ่น : ศึกษากรณี องค์การบริหารส่วนตำบลบางพระ จังหวัดชลบุรี”, **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๖).

^{๑๙๔} สรศักดิ์ วจิษฐ์, “ประสิทธิผลของการปฏิบัติตามแผนและงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่”, **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๗).

พินิจ ราชวัฒน์ ได้วิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของกำนันผู้ใหญ่บ้านในจังหวัดระยองที่มีต่อพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗” ผลการวิจัยพบว่ากำนันผู้ใหญ่บ้านในจังหวัดระยองส่วนมากมีความเห็นว่า พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ จะช่วยส่งเสริมพัฒนาตำบลไปอย่างมีประสิทธิภาพ และทำให้ตำบลมีความเจริญก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น สำหรับผลการศึกษาระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลของกำนันผู้ใหญ่บ้านกับความคิดเห็นของกำนันผู้ใหญ่บ้านต่อพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ ในส่วนเกี่ยวกับการพัฒนาตำบล พบว่า คุณลักษณะของกำนันผู้ใหญ่บ้านทั้งด้านระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ ตำแหน่งหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลและสภาตำบล ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งในสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล และอายุการดำรงตำแหน่งของกำนันผู้ใหญ่บ้าน มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของกำนันผู้ใหญ่บ้านต่อพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ ในส่วนที่เกี่ยวกับการพัฒนาตำบล^{๑๕๕}

จรรยา ศิวนนท์ ได้วิจัยเรื่อง “บทบาทนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในการพัฒนาท้องถิ่น : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอมะนัง จังหวัดเชียงใหม่” จากการรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ๑๖ ท่าน พบว่านายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้นำที่มีภาวะผู้นำสูง ในด้านการพัฒนาพื้นที่ การกำหนดนโยบายและการแก้ปัญหา แต่ยังมีปัญหาอุปสรรค คือ ขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทอำนาจหน้าที่ของตนเอง ปัญหาด้านผลประโยชน์ทับซ้อน และปัญหาด้านการบริหารงานส่วนบุคคล^{๑๕๖}

ปทุมรัตน์ ชุตินาวิทยาคม ได้วิจัยเรื่อง “บทบาทองค์การบริหารส่วนตำบลในการพัฒนาการเมืองของจังหวัดเชียงราย” ผลการศึกษาสรุปได้ว่า สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล เห็นว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีบทบาท ดังนี้

๑. ช่วยส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการปกครองตนเองตามระบอบประชาธิปไตยให้แก่ประชาชนได้เป็นอย่างดี
๒. มีความเป็นอิสระในการบริหารงานกว่าสภาตำบล
๓. การประสานงานและการควบคุมสภาและคณะกรรมการบริหาร ตลอดจนหน่วยงานอื่นๆ ได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี
๔. โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ในปัจจุบันเหมาะสมดี^{๑๕๗}

^{๑๕๕}พินิจ ราชวัฒน์, “ความคิดเห็นของกำนันผู้ใหญ่บ้านจังหวัดระยองต่อพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ ในส่วนที่เกี่ยวกับการพัฒนาตำบล”, *วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๙).

^{๑๕๖}จรรยา ศิวนนท์, “บทบาทนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในการพัฒนาท้องถิ่น : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอมะนัง จังหวัดเชียงใหม่.” *วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๘).

^{๑๕๗}ปทุมรัตน์ ชุตินาวิทยาคม, “บทบาทองค์การบริหารส่วนตำบลในการพัฒนาการเมืองของจังหวัดเชียงราย”, *วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๑).

ชัยวิทย์ ประเสริฐสุข ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ กับความสามารถในการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า ผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารส่วนตำบลและพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีความแตกต่างของอายุระดับการศึกษาและตำแหน่งมีระดับการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน^{๑๙๘}

พงศ์สัณห์ ศรีสมทรัพย์ และปิยนุช เงินคล้าย ได้วิจัยเรื่อง “ศึกษาการจัดการปกครองท้องถิ่นของเขตเมืองที่ต่อเนื่องกับกรุงเทพมหานคร : ศึกษากรณีจังหวัดนนทบุรี” ผลการวิจัยพบว่า ความเจริญเติบโตของ กทม. ในฐานะที่เป็นศูนย์กลางองค์ประเทศทำให้เกิดการขยายเขตที่อยู่อาศัย เขตอุตสาหกรรม และศูนย์การค้าต่างๆ เข้ามาในจังหวัดนนทบุรีทำให้พื้นที่ต่อเนื่องกับ กทม. มีสภาพเป็นส่วนหนึ่งของ กทม. มีการใช้สาธารณูปโภคและบริการสาธารณะต่างๆ ร่วมกัน การขยายตัวมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ ประชาชนในเขตเทศบาลมีความต้องการในรูปแบบการบริหารงานท้องถิ่นแบบ กทม. การบริหารท้องถิ่นทุกรูปแบบมีลักษณะของการบริหารงานท้องถิ่นเดียว ประชาชนไม่มีโอกาสที่จะเลือกรูปแบบที่เหมาะสมกับท้องถิ่น นอกจากนี้ กฎหมายยังให้อำนาจหน่วยงานการบริหารงานท้องถิ่นในการจัดเก็บภาษีไว้น้อย ข้อเสนอแนะ คือ รัฐบาลให้อำนาจแก่ท้องถิ่นในการกำหนดโครงสร้างการบริหารท้องถิ่นของตนเอง และเทศบาลควรหันมาให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในชุมชนให้มากขึ้นและพัฒนารูปแบบการบริหารงานท้องถิ่นควรเป็นผลให้ประชาชนและพนักงานท้องถิ่นมีความผูกพันกับองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นของตนให้มากขึ้น^{๑๙๙}

จากการศึกษาเอกสาร วิทยานิพนธ์และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบล คือองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นราชการส่วนท้องถิ่นที่เกิดจากแรงผลักดันของประชาชนและรัฐบาลที่ต้องการให้มีการกระจายอำนาจไปสู่องค์การบริหาร และองค์กรปกครองตนเองในระดับตำบล เพื่อให้ประชาชนในเขตพื้นที่ตำบลสามารถแก้ไขปัญหาของตนเองและบริหารตามหลักการปกครองตนเอง องค์การบริหารส่วนตำบลจึงถูกก่อตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ มีฐานะเป็นนิติบุคคล มีรายได้รายจ่ายของตนเองสามารถดำเนินกิจการส่วนตำบลได้อย่างอิสระ

^{๑๙๘} ชัยวิทย์ ประเสริฐสุข, “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันราชภัฏมหาสารคาม, ๒๕๔๖).

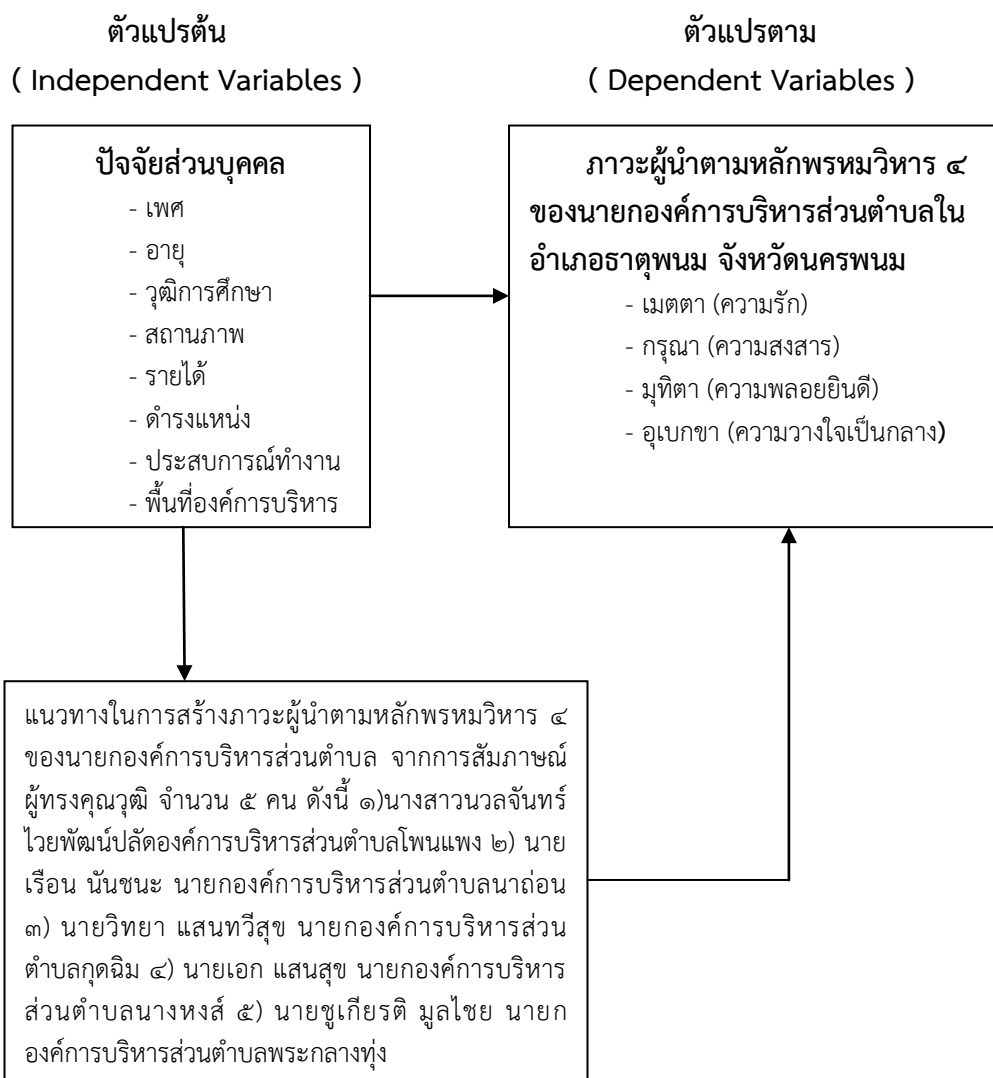
^{๑๙๙} พงศ์สัณห์ ศรีสมทรัพย์ และปิยนุช เงินคล้าย, “ศึกษาการจัดการปกครองท้องถิ่นของเขตเมืองที่ต่อเนื่องกับกรุงเทพมหานคร : ศึกษากรณีจังหวัดนนทบุรี” รายงานการวิจัย, สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๓๓).

๒.๘ กรอบแนวคิดในการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม” ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework) ประกอบด้วยตัวแปรต้น (Independent Variables) และตัวแปรตาม (Dependent Variables) ดังนี้

ตัวแปรต้น (Independent Variables) ได้แก่ ๑) เพศ ๒) อายุ ๓) วุฒิการศึกษา ๔) สถานภาพ ๕) รายได้ ๖) ดำรงตำแหน่ง ๗) ประสบการทำงาน ๘) พื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ ๑) เมตตา ๒) กรุณา ๓) มุทิตา ๔) อุเบกขา



แผนภาพที่ ๒.๒ กรอบแนวคิดในการวิจัย