

บทที่ ๒

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำในการบริหารงานตามหลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบุงน้ำเต้า อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์” นี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้นำและภาวะผู้นำ การบริหารงาน หลักสัปปุริสธรรมองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย โดยผู้วิจัยได้แบ่งประเภทของแนวคิด ทฤษฎี ข้อมูลพื้นที่วิจัย งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และกรอบแนวคิดในการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

๒.๑ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำ

๒.๒ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

๒.๓ ภาวะผู้นำตามหลักสัปปุริสธรรม

๒.๔ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงาน

๒.๕ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่นและองค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลบุงน้ำเต้า

๒.๗ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ

๒.๘ กรอบแนวคิดในการวิจัย

๒.๑ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำ (Leader)

ผู้วิจัยได้รวบรวมเอกสารแนวคิดทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวกับผู้นำ ได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมาย และแนวคิดทฤษฎีไว้หลายท่าน ดังที่ได้ค้นคว้ามาเป็นแนวทางของการศึกษาเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ของเนื้อหา ดังต่อไปนี้

๒.๑.๑ ความหมาย ผู้นำ (Leader)

ผู้นำ (Leader) เป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งต่อความสำเร็จขององค์การทั้งนี้ เพราะผู้นำมีภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบโดยตรงที่จะต้องวางแผนสั่งการดูแล และควบคุมให้บุคลากรขององค์การปฏิบัติงานต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ปัญหาที่เป็นที่สนใจของนักวิชาการ และบุคคลทั่วไปอยู่ตรงที่ว่า ผู้นำทำอะไรหรือมีวิธีการนำอย่างไร จึงทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ตามเกิดความผูกพันกับงาน แล้วทุ่มเทความสามารถ และพยายามที่จะทำให้งานสำเร็จด้วยความเต็มใจ คำว่า “ผู้นำ” เป็นการมองที่เน้นไปที่ตัวบุคคลเรามักจะได้ยินคำพูด ที่ใช้เรียกแทนผู้นำในทิศทางที่แตกต่างกัน และมักจะมีขอบเขตที่กว้างขวางตามทัศนะของผู้พบเห็น

เพื่อความเข้าใจความหมายเกี่ยวกับผู้นำให้ชัดเจน พรนพ พุกกะพันธุ์^๑ กล่าวถึงการกำเนิดของผู้นำไว้ ๔ ประการ คือ

๑. ผู้นำโดยกำเนิด
๒. ผู้นำที่มีความอัจฉริยะ
๓. ผู้นำที่เกิดขึ้นตามสายงาน
๔. ผู้นำตามสถานการณ์

ผู้นำที่เกิดมาจาก ๒ จุดใหญ่ๆ คือ ผู้นำโดยกำเนิด หมายถึง ผู้นำประเภทนี้ได้มาจากการสืบทอดทางบรรพบุรุษ เช่น การได้รับการแต่งตั้งสืบทอดเป็นรัชทายาทหรือราชวงศ์ และผู้นำที่เกิดจากผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ความกล้าหาญ หรือบุคคลนั้นมีคุณสมบัติพิเศษต่างๆ ในความเป็นผู้นำในตัวของเขาเอง มีผู้ให้ความหมายภาวะผู้นำไว้หลายลักษณะที่สอดคล้องกันซึ่งเป็นกระบวนการของการสั่งการ และการใช้อิทธิพลต่อกิจกรรมต่างๆ ของสมาชิกของกลุ่ม^๒

หรือผู้นำคือผู้ชักพาให้คนอื่นเคลื่อนไหวหรือกระทำการในทิศทางที่ผู้นำกำหนดเป้าหมายไว้ มีศิลปะ มีอิทธิพลต่อกลุ่มชนเพื่อให้พวกเขามีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามต้องการ เช่น เป็นผู้นำองค์กร ผู้นำสมาคม ผู้นำวัด และแม้กระทั่งเป็นหัวหน้าครอบครัวก็จัดว่าเป็นผู้นำ^๓ ผู้มีความสามารถที่จะมีอิทธิพลเหนือกลุ่ม หรือผู้มีคุณลักษณะของความเป็นผู้นำ คือ มีลักษณะโดดเด่น มีวิสัยทัศน์ มีค่านิยมที่จะเหมาะสมและมีอิทธิพลเหนือคนอื่น ตลอดจนมีความสามารถในการตัดสินใจในสถานการณ์ที่ยุ่งยาก และซับซ้อนได้อย่างเหมาะสม^๔

ดังนั้นผู้นำก็คือบุคคลที่จะมาประสานช่วยให้คนทั้งหลายรวมกัน โดยที่ว่าจะเป็นการอยู่รวมกันก็ตาม หรือทำการร่วมกันก็ตาม ให้พากันไปด้วยดี สู่จุดหมายที่ตั้งงาม ที่ว่าพากันไปก็ให้พากันไปด้วยดีนั้นหมายความว่าไปโดยสวัสดิ์หรือโดยสวัสดิภาพ ผ่านพ้นภัยอันตรายอย่างเรียบร้อย และเป็นสุขเป็นต้น แล้วก็บรรลุถึงจุดหมายที่ตั้งงามโดยถูกต้องตามธรรม หมายความว่า เป็นความจริงความแท้ ความถูกต้องและได้มาโดยธรรม^๕ และผู้นำเป็นผู้มีบุคลิกลักษณะมีคุณสมบัติเด่นกว่าผู้อื่นในกลุ่ม

^๑ พรนพ พุกกะพันธุ์, *ภาวะผู้นำและการจูงใจ*, (กรุงเทพมหานคร : จามจุรีโปรดักท์), ๒๕๔๔, หน้า ๒๕.

^๒ พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), *ภาวะผู้นำ*, (กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภา), ๒๕๔๐, หน้า.

^๓ พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตโต), *พุทธวิธีบริหาร*, พิมพ์พิเศษ ๕ ธันวาคม ๒๕๔๙, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๔๙, หน้า ๒๖.

^๔ สุพานี สฤกษ์วานิช, *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ : แนวคิดและทฤษฎี*, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์), ๒๕๔๙, หน้า ๒๙๖.

^๕ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), *ภาวะผู้นำ : ความสำคัญต่อการพัฒนาคน พัฒนาประเทศ*, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา), ๒๕๔๖, หน้า ๒๕.

และมีอิทธิพลมากกว่าบุคคลอื่นในหน่วยงาน ทั้งสามารถสร้างควมมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลให้เกิดขึ้นแก่หน่วยงานได้ นอกจากนี้ยังหมายรวมถึงบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ซึ่งรับบทบาทเป็นผู้บริหาร ประสานผลประโยชน์ในกลุ่ม เสมือนเป็นสัญลักษณ์ของกลุ่มมีอิทธิพล และอำนาจ สามารถบังคับบัญชาบุคคลในกลุ่มให้ปฏิบัติงานบรรลุผลตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ได้^๖ ผู้นำเป็นบุคคลซึ่งถูกแต่งตั้งขึ้นมาหรือได้รับการยกย่องขึ้นมาเป็นหัวหน้า มีความสามารถในการปกครองบังคับบัญชา และอาจชักพาผู้ใต้บังคับบัญชา หรือหมู่ชนไปในทางดีหรือชั่วได้^๗

จากการศึกษาความหมายของผู้นำ ของนักวิชาการทั้งหลาย จึงสรุปความหมายผู้นำได้ว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่มีคุณลักษณะพิเศษ ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกให้ปฏิบัติหน้าที่ให้บริหารงานในองค์กรหรือในหน่วยงานต่างๆ สามารถที่จะบริหารงานให้สำเร็จ และยังทำให้ผู้ตามมีความเคารพเชื่อถือ แล้วปฏิบัติตามไปด้วยดี

ตารางที่ ๒.๑ สรุปความหมายเกี่ยวกับผู้นำ

นักวิชาการ	ความหมายเกี่ยวกับผู้นำ
พรนพ พุกกะพันธุ์, (๒๕๔๔, หน้า ๒๕)	๑. ผู้นำโดยกำเนิด ๒. ผู้นำที่มีความอัจฉริยะ ๓. ผู้นำที่เกิดขึ้นตามสายงาน ๔. ผู้นำตามสถานการณ์
พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), (๒๕๔๙, หน้า ๒๖)	ผู้นำ หมายถึง ผู้ที่ชักพาให้คนอื่นเคลื่อนไหวก้าวหน้า และทำการในทิศทางที่ผู้นำกำหนดเป้าหมายไว้
สุพานิ สฤกษ์วานิช, (๒๕๔๙, หน้า ๒๙๖)	ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถที่จะมีอิทธิพลเหนือกลุ่ม และมีผู้มีคุณลักษณะของความเป็นผู้นำ
พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), (๒๕๔๖, หน้า ๒๕)	ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่จะมาประสานช่วยให้คนทั้งหลายรวมกัน โดยที่ว่าจะเป็นการอยู่รวมกันก็ตาม หรือทำการร่วมกันก็ตาม ให้พากันไปด้วยดี

^๖ พระณนิต วทมน (บุตรสวัสดิ์), “การวิเคราะห์คุณสมบัติของผู้นำตามหลักสัพบุตธิธรรม ๗”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๑.

^๗ ธรรมรส โชติบุญชู, มนุษย์สัมพันธ์, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์พิมพ์เนต), ๒๕๑๙, หน้า ๑๓๑.

แนวคิดผู้นำแบบต่างๆ ในปัจจุบัน (Contemporary Perspectives on Leadership) ประกอบด้วยการศึกษาผู้นำแบบต่างๆ ที่ยังคงเป็นที่นิยมตลอดมาจนถึงปัจจุบัน ได้แก่

ผู้นำที่มีลักษณะพิเศษ (Charismatic Leadership) หมายถึง ผู้นำที่มีลักษณะพิเศษที่เหนือผู้อื่น และมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีการแสดงออกที่เข้มแข็งทำให้ผู้อื่นเชื่อถือ มีความสามารถในการปลุกเร้าความรู้สึกของพนักงานได้ เป็นผู้นำที่มีพลังและความสามารถในตนเอง ทำให้ผู้อื่นมีความเชื่อมั่นในตัวผู้นำสูง ผู้นำที่มีลักษณะพิเศษนี้จะทำสิ่งที่กระตุ้นพนักงานให้เกิดความไว้วางใจ เชื่อถือ ยอมรับ เชื่อฟัง และมีอารมณ์คล้อยตาม ชื่นชม มีความพอใจและทำให้ผลการปฏิบัติสูง ผู้นำแบบนี้พบได้ในกลุ่มในองค์กร และในทุกระดับทางการบริหารในประเทศต่างๆ เช่น อินเดีย สิงคโปร์ เนเธอร์แลนด์ จีน ญี่ปุ่น และแคนาดา

ผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership) หมายถึง ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกลเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมต่างๆ เป็นผู้สร้างวัฒนธรรมองค์การของตนเอง ให้สอดคล้องกับทุกคนในองค์กร มีการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างสมดุลกัน ผู้นำมีความคิดก้าวไกลไปข้างหน้าอยู่เสมอ ตัวอย่างเช่น Bill gate ผู้นำ Microsoft เป็นผู้นำที่สร้างความเป็น ยักษ์ใหญ่แห่งธุรกิจคอมพิวเตอร์ ผู้นำหน่วยงานของรัฐก็สามารถเป็นผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ได้ เพราะรัฐคือองค์การให้บริการแก่สังคม จึงต้องการการนำทางสำหรับการให้บริการที่ดีแก่สาธารณชน

ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (The Change Agent) หมายถึง บุคคลผู้มีความพยายามในการที่จะปรับปรุงสภาพองค์การให้ดีขึ้น การเปลี่ยนแปลงอาจเกิดจากผู้บริหารกำหนดเอง หรือเกิดจากการจ้างบุคคลจากภายนอกมาเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทักษะที่สำคัญของผู้นำการเปลี่ยนแปลงคือความสามารถในการพิจารณาว่าควรเปลี่ยนแปลงอย่างไร และผู้นำควรมีทักษะในการนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงได้ผลสำเร็จ

ผู้นำเชิงแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) หมายถึง ผู้นำที่ใช้รางวัลสิ่งล่อใจในการโน้มน้าวให้บุคคลทำงานให้ ผู้นำเชิงแลกเปลี่ยน (Contingent Reward) และรางวัลในการจูงใจ

ผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership) หมายถึง ผู้นำที่สามารถแปลงวิสัยทัศน์ให้เป็นความจริงได้ นำไปสู่การปฏิบัติได้ สามารถทำให้บุคคลสนใจและยินดีปฏิบัติตาม ผู้นำเชิงปฏิรูปจะทำงานที่ท้าทาย และเป็นผู้กำหนดกลยุทธ์ขององค์การที่นำไปสู่กระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ขององค์การ ในสภาพแวดล้อมของการแข่งขันในโลกธุรกิจ เช่น บริษัท Hewlett-Packard ได้เลือกผู้นำแบบนี้มาเป็นผู้บริหาร เพราะผู้นำเชิงปฏิรูปสามารถเปลี่ยนจากผู้นำแบบเก่ามาสู่ความเป็นผู้นำแบบใหม่ ที่นำมาซึ่งความสำเร็จขององค์การ คุณลักษณะของผู้นำเชิงปฏิรูปจึงประกอบด้วยองค์ประกอบดังนี้

๑. Idealized Influence หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตนเป็นแบบอย่างน่ายกย่อง นำเอาคุณงามความดีศรีทราทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงาน ผู้นำมีวิสัยทัศน์สร้างอุดมการณ์

ค่านิยมในการมุ่งไปสู่ความสำเร็จในอนาคตถ่ายทอดไปยังผู้ตาม สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤติผู้นำเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรมสูง ไม่ใช่อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน ประพฤติตนเป็นประโยชน์แก่ผู้อื่นและหมู่คณะ ผู้นำที่สามารถจูงใจพนักงานให้นำเอาวิสัยทัศน์ที่กำหนดไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลตามที่ต้องการ

๒. Inspirational Motivation หมายถึง ผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ มีความสามารถในการจูงใจ เพื่อให้ได้ผลงานดีเกินความคาดหวังโดยการปลุกกระตุ้นให้พนักงานมีความพยายาม

๓. Intellectual Stimulation หมายถึง ส่งเสริมให้พนักงานมีความคิดริเริ่มให้พนักงานมีความคิดอิสระ การปลุกเร้าให้พนักงานรับรู้ถึงปัญหา และหาแนวทางแก้ไข มีการแก้ปัญหาได้อย่างดี มีคุณภาพสูง และพนักงานมีความผูกพันสูง มีการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ให้โอกาสพนักงานได้รับโอกาสในการเรียนรู้

๔. Individualized Consideration หมายถึง การมอบหมายงานที่ท้าทายให้พนักงาน การให้พนักงานมีความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น ให้ความสำคัญกับพนักงานมาก มีการสื่อสารแบบเปิดเผย และมีการพัฒนาพนักงาน โดยผู้นำจะปฏิบัติต่อพนักงานไม่เหมือนกันขึ้นอยู่กับพนักงานแต่ละคน

ผู้นำเชิงปฏิรูป จะมีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต และการสื่อสารให้ผู้อื่นทราบด้วยคำพูด การกระทำ เพื่อให้มองเห็นภาพในผลสำเร็จที่ต้องการ ผู้นำสร้างความไว้วางใจ และให้ความสำคัญกับผู้อื่นมากกว่าตนเอง เสริมสร้างจุดแข็งให้พนักงาน และช่วยลดจุดอ่อนของพนักงานมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และมีการเรียนรู้จากความผิดพลาดเพื่อไม่ให้เกิดความผิดพลาดซ้ำอีก

สุดยอดผู้นำ (Super Leadership) หมายถึง ผู้นำที่ประสบความสำเร็จอย่างงดงามเป็นผู้ที่ทำให้พนักงานทำงานได้ผลงาน พนักงานทำงานอย่างเป็นอิสระและไม่ต้องการความสนใจจากผู้นำมากนัก ผู้นำจะสอนพนักงานว่าควรคิดอย่างไรด้วยความคิดที่เป็นอิสระของตนเอง และสนับสนุนให้พนักงานคิดในทางลบให้น้อยที่สุด เพราะเชื่อว่าพนักงานและองค์กรจะเป็นไปในทิศทางที่ดี องค์ประกอบสำคัญของผู้นำชั้นยอด คือ การสร้างความเชื่อมั่นในตนเองให้แก่พนักงานโดยการทำให้พนักงานเกิดความเชื่อมั่นในความสามารถของพนักงานเอง เชื่อว่าตนเองมีศักยภาพในการทำงานสูง และมีความสามารถที่จะทำงานในสถานการณ์ที่ยากลำบากซับซ้อนและท้าทายได้สำเร็จ ความสำคัญของผู้นำชั้นยอด คือ สามารถพัฒนาพนักงานให้ทำงานได้ด้วยตนเอง โดยเฉพาะในสภาพปัจจุบันองค์การมีลักษณะแบบราบกว่าองค์กรในอดีตทำให้มีการกระจายอำนาจมากขึ้น^{๑๐}

^{๑๐} นางสาววันทนา เนาว์วัน, “การพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรมของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓”, วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๗, หน้า ๑๕-๑๗.

ดังนั้นผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญ ในการที่จะทำให้องค์การบรรลุเป้าหมาย ตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้บริหารก็เช่นกันองค์การใดมีผู้บริหารที่มีคุณลักษณะที่ดีพร้อม ย่อมจะนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จได้ คุณลักษณะของผู้บริหาร จะเป็นส่วนสนับสนุนให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ และมีผลโดยตรงต่อคุณภาพประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างๆ^{๑๑} ลักษณะที่ผู้นำจะต้องมีความสามารถ และลักษณะต่างๆ ของผู้นำจะสามารถทำให้การปฏิบัติงานนั้นๆ มีประสิทธิภาพ นักวิชาการได้กล่าวถึงลักษณะของผู้นำไว้ดังนี้

๑. ต้องมีความฉลาด ผู้นำจะต้องมีระดับความรู้ และสติปัญญาโดยเฉลี่ยสูงกว่าบุคคลที่ให้เป็นผู้นำ เพราะผู้นำจะต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา บุคคลที่ฉลาดเท่านั้นที่จะสามารถจัดการกับปัญหาหรือเรื่องราวต่างๆ ได้

๒. ต้องมีวุฒิภาวะทางสังคม และใจกว้าง คือ จะต้องมีความสนใจสิ่งต่างๆ รอบตัวอย่างกว้างขวาง มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ ต้องยอมรับสภาพต่างๆ ไม่ว่าแพ้หรือชนะ ไม่ว่าผิดหวังหรือสำเร็จ ผู้นำจะต้องมีความอดทนต่อความคับข้องใจต่างๆ พยายามขจัดความรู้สึกต่อต้านสังคม หรือต่อต้านคนอื่นให้เหลือน้อยที่สุด เป็นคนมีเหตุผล เป็นคนเชื่อมั่นในตนเอง และนับถือตนเอง

๓. ต้องมีแรงจูงใจภายใน ผู้นำจะต้องมีแรงขับที่จะทำอะไรให้เด่น ให้สำเร็จอยู่เรื่อยๆ เมื่อทำสิ่งหนึ่งสำเร็จก็ต้องการที่จะทำสิ่งอื่นต่อไป เมื่อทำสิ่งใดสำเร็จก็จะกลายเป็นแรงจูงใจให้ทำสิ่งอื่นให้สำเร็จต่อไป ผู้นำจะต้องมีความรับผิดชอบอย่างสูงเพราะความรับผิดชอบจะเป็นบันไดที่ทำให้เขามีโอกาสประสบความสำเร็จ

๔. ต้องมีเจตคติที่ดีเกี่ยวกับมนุษย์สัมพันธ์ ผู้นำที่ประสบความสำเร็จนั้นเขายอมรับอยู่เสมอว่า งานที่สำเร็จนั้นมีคนอื่นช่วยทำไม่ใช่เขาทำเอง ดังนั้นเขาจะต้องพัฒนาความเข้าใจ และทักษะทางสังคมที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น ผู้นำจะต้องให้ความนับถือผู้อื่น และจำต้องระลึกอยู่เสมอว่าความสำเร็จในการเป็นผู้นำนั้น ขึ้นอยู่กับความร่วมมือกับผู้อื่น และการติดต่อกับบุคคลอื่นในฐานะที่เขาเป็นบุคคล ไม่ใช่ในฐานะที่เขาเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานเท่านั้น ผู้นำจะต้องยอมรับศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของคนอื่น และมีความสนใจร่วมกับผู้อื่น^{๑๒}

แบบของผู้นำ หรือวิธีการของความเป็นผู้นำที่ผู้บริหารแต่ละคนนำมาใช้ในการบริหารองค์การนั้น ย่อมมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในความสำเร็จขององค์การ แบบของผู้นำมีได้หลายแบบ หลายลักษณะ สามารถเลือกใช้ได้ตามความเหมาะสมกับสภาวะแวดล้อม และปัจเจก

^{๑๑} ประคอง รัชมีแก้ว, “คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษาที่มีคุณภาพ”, **วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร), ๒๕๕๑, หน้า ๑๔.

^{๑๒} นายอภิชาติ พานสุวรรณ, “การพัฒนาคุณลักษณะผู้นำชุมชนในเขตเทศบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา”, **วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๗, หน้า ๓๓.

บุคคลโดยผู้บริหารจะแสดงแบบของผู้นำในการบริหารงานแตกต่างกันออกไป ซึ่งแบบของผู้นำสามารถบ่งชี้ถึงพฤติกรรมของผู้นำได้เป็นอย่างดี และการเลือกใช้แบบของผู้นำที่เหมาะสมจะทำให้ผู้ร่วมงานให้ความร่วมมือ ตั้งใจในการทำงานตลอดจนนำพาเอาองค์การไปสู่เป้าหมาย

ดังนั้นจึงได้จำแนกแบบของผู้นำตามทฤษฎีของ วิลเลียม เจ. เรดดิน (William J.Reddin) ไว้ ๔ แบบ ดังต่อไปนี้

๑. ผู้นำแบบมุ่งเกณฑ์ เป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญกับงาน และสัมพันธ์ภาพกับผู้ร่วมงานต่ำ เป็นผู้นำที่มีลักษณะปลุกใจให้มีความสนใจอย่างมากในเรื่องการแก้ไขสิ่งต่างๆ ที่ออกนอกกรอบให้เข้ารูปเข้ารอย ชอบใช้การรายงานมากกว่าการพูดคุย ใช้การสื่อสารน้อยในทุกทาง และให้ความสนใจอย่างมากในเรื่องของกฎเกณฑ์ และกรรมวิธีต่างๆ ทำงานอย่างระมัดระวังเป็นนักอนุรักษ์นิยมยึดกระบวนการ และข้อเท็จจริงจะเปรียบชอบวางกฎเกณฑ์ต่างๆ ยึดความถูกต้องแน่นอนไม่ชอบการยืดหยุ่น มีความสุขุมรอบคอบ อุดมคติ

๒. แบบมุ่งงาน เป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญกับงานสูงแต่ให้ความสำคัญในเรื่องสัมพันธ์ภาพกับผู้ร่วมงานต่ำ ผู้นำประเภทนี้ประเมินค่าของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการ พิจารณาผลงานหรือผลผลิตทำงานในรูปของคณะกรรมการแสดงความกระตือรือร้นในการทำงานและชอบคิดริเริ่มชอบการประเมิน ชอบการแนะนำ และยังเชื่อว่าการลงโทษเป็นมาตรการสำคัญที่จะหยุดยั้งการกระทำที่ไม่สมควรมีความเชื่อมั่น ในตนเองสูง และชอบใช้อำนาจ

๓. แบบมุ่งสัมพันธ์ เป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานสูง แต่ให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงานต่ำ เน้นมนุษยสัมพันธ์เป็นหลักในการทำงาน เป็นคนเรียบร้อยชอบการสนทนามีลักษณะเป็นมิตรกับทุกคน เป็นกันเอง เห็นใจคนอื่น ไม่โอ้อวดตนเอง ชอบสร้างบรรยากาศในการทำงานให้ มีความรู้สึกมั่นคง พยายามลดความขัดแย้ง ไม่ชอบใช้วิธีการลงโทษ ชอบสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความเจริญก้าวหน้าในทุกโอกาส และมีลักษณะเป็นนักประสานงานที่ดี

๔. แบบมุ่งประสาน เป็นแบบผู้นำที่ให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงาน และงานไปพร้อมกันเท่าๆ กัน เป็นผู้นำที่ประสานแบบมุ่งงานและแบบมุ่งสัมพันธ์เข้าด้วยกัน ชอบมีส่วนร่วมในการทำงานชอบการประชุม ชอบการติดต่อสื่อสารแบบ ๒ ทาง มุ่งอนาคตมากกว่าอดีตหรือปัจจุบัน ชอบทำงานเป็นทีมไม่ห่วงเรื่องอำนาจกำหนดหน้าที่ของบุคคลจากความมุ่งหมายอุดมคติ เป้าหมาย และนโยบายเป็นผู้ประสานความต้องการของแต่ละบุคคลกับเป้าหมายขององค์การใช้วิธีการจูงใจทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่าไม่ถูกบีบบังคับ เสริมสร้างขวัญ และกำลังใจแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อความีประสิทธิภาพของงาน จัดเป็นผู้นำแบบอุดมคติ^{๑๓}

^{๑๓} กิติ ตยัคคานนท์, เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์รุ่งวัฒนาการพิมพ์, ๒๕๔๓), หน้า ๔๐-๔๑.

จากการศึกษาแนวคิดผู้นำของนักวิชาการทั้งหลาย จึงสรุปแนวคิดเกี่ยวกับผู้นำๆ คือ ผู้ที่ทำให้คนอื่นต้องการทำงานตามที่ผู้นำต้องการ บุคคลที่จะเป็นผู้นำต้องมีคุณสมบัติสำคัญ ๒ ประการ คือ ความเพียบพร้อมด้วยคุณสมบัติส่วนตัวที่เหมาะสมกับการเป็นผู้นำ และเป็นผู้นำที่มีแบบอย่างที่ดี มีน้ำใจในการปฏิบัติงานเพื่อส่วนรวมและองค์กรของตน

ตารางที่ ๒.๒ สรุปแนวคิดเกี่ยวกับผู้นำ

นักวิชาการ	หลักแนวคิดเกี่ยวกับการผู้นำ
พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), (๒๕๔๙, หน้า ๑๕-๑๖)	๑. อัตตहितสมบัติ คือ ความเพียบพร้อมด้วยคุณสมบัติส่วนตัวที่เหมาะสมกับการเป็นผู้นำ ๒. พรหิตปฏิบัติ คือ ความมีน้ำใจในการปฏิบัติงานเพื่อส่วนรวมและองค์กรของตน
พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ชยมงฺคโล), (๒๕๔๘, หน้า ๑๕-๑๖)	๑. สามารถปกครองบังคับบัญชาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ๒. สามารถบริหารกิจการ กิจกรรม หรือสามารถบริหารโครงการต่าง ๆ ขององค์กรให้บรรลุผลดีมีประสิทธิภาพสูง
นางสาววันทนา เนาว์วัน, (๒๕๕๗ หน้า ๑๕-๑๗).	ผู้นำแบบต่างๆ ที่ยังคงเป็นที่นิยมตลอดมา ได้แก่ ๑. ผู้นำที่มีลักษณะพิเศษ ๒. ผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ๓. ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ๔. ผู้นำเชิงแลกเปลี่ยน ๕. ผู้นำเชิงปฏิรูป ๖. สุดยอดผู้นำ
ประคอง รัชมีแก้ว, (๒๕๕๑, หน้า ๑๔)	ผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญ ในการที่จะทำให้องค์การบรรลุเป้าหมาย ตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้บริหารก็เช่นกันองค์การใดมีผู้บริหารที่มีคุณลักษณะที่ดีพร้อม ย่อมจะนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จได้
นายอภิชาติ พานสุวรรณ, (๒๕๕๗ หน้า ๓๓)	ลักษณะที่ผู้นำจะต้องมีความสามารถ ทำให้การปฏิบัติงานนั้นๆ มีประสิทธิภาพ คือ ๑. ต้องมีความฉลาด ๒. ต้องมีวุฒิภาวะทางสังคมและใจกว้าง ๓. ต้องมีแรงจูงใจภายใน ๔. ต้องมีเจตคติที่ดีเกี่ยวกับมนุษย์สัมพันธ์

นักวิชาการ	หลักแนวคิดเกี่ยวกับการผู้นำ
กิติ ตัยคานนท์, (๒๕๔๓, หน้า ๔๐-๔๑)	แบบของผู้นำ ๔ แบบ ดังต่อไปนี้ ๑. ผู้นำแบบมุ่งเกณฑ์ ๒. แบบมุ่งงาน ๓. แบบมุ่งสัมพันธ์ ๔. แบบมุ่งประสาน

๒.๑.๓ ทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำ (Leader)

ทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำเป็นการศึกษาวิจัยถึงพฤติกรรมต่างๆ ของผู้นำในองค์การตลอดมา เพื่อค้นหาพฤติกรรมผู้นำที่มีประสิทธิภาพ จากการวิจัยของ Ronald Lippitt and Ralph White แห่งมหาวิทยาลัยโอไฮโอว่าศึกษาพฤติกรรมผู้นำในปี ค.ศ. ๑๙๓๐ พบว่าผู้นำมี ๓ แบบคือ

๑. ผู้นำแบบเผด็จการหรืออัตตานิยม (Autocratic Leadership Style) ผู้นำแบบเผด็จการมีพฤติกรรมการทำงานโดยยึดตนเองเป็นหลัก รวมอำนาจการตัดสินใจด้วยตนเองโดยเป็นผู้สั่งการให้พนักงานนำไปปฏิบัติ มีการควบคุมบังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด กำหนดการทำงานที่ชัดเจน แสดงความเป็นนายต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีการลงโทษหากพนักงานฝ่าฝืนหรือทำความผิด ทำให้พนักงานมีความรู้สึกไม่พอใจในตัวผู้นำ และอาจแสดงอาการก้าวร้าวได้

๒. ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leadership Style) หมายถึง ผู้นำที่ให้เสรีภาพแก่พนักงานให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีการกระจายอำนาจ ให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นและมีอิสระในการทำงาน เพราะมีความเชื่อมั่นในความสามารถของพนักงาน

๓. ผู้นำแบบเสรีนิยม (Laissez-Faire Leadership Style) หมายถึง ผู้นำที่ปล่อยให้พนักงานทำงานได้อย่างมีเสรีภาพเต็มที่โดยผู้นำจะไม่เข้ามาเกี่ยวข้องไม่มีบทบาทมากนัก เป็นเพียงผู้ดูแลอยู่ห่างๆ เท่านั้น ทำให้บางครั้งพนักงานไม่สามารถหาข้อสรุปได้และอาจเกิดความขัดแย้งกัน^{๑๔}

ส่วนทฤษฎีภาวะผู้นำแบบความสามารถ พิเศษ ของ Conger และ Kanungo (Conger and Kanungo's charismatic leadership theory) นั้นดังนี้

Conger และ Kanungo ได้เสนอทฤษฎีของภาวะผู้นำแบบความสามารถพิเศษบนพื้นฐานจากคุณสมบัติของผู้นำที่สังเกตเห็นได้ การศึกษาของเขาเป็นการสังเกตจากพฤติกรรมของผู้นำ โดยทำการเปรียบเทียบระหว่างผู้นำที่มีความสามารถพิเศษกับผู้นำที่ไม่มีความสามารถพิเศษ เขาได้ข้อค้นพบเกี่ยวกับคุณลักษณะ และพฤติกรรมของผู้นำที่มีความสามารถพิเศษ (Charismatic leaders) ที่สำคัญ ๗ ประการ ดังต่อไปนี้

^{๑๔} วิภาดา คุปตานนท์, การจัดการและพฤติกรรมองค์การ, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรังสิต), ๒๕๔๔, หน้า ๒๔๒-๒๔๗.

๑. วิสัยทัศน์กว้างไกล (Extremity vision) คือผู้นำที่เห็นความสำคัญในการมีวิสัยทัศน์ ไม่ใช่แค่เพียงจะทำการต่างให้แค่สำเร็จตามหน้าที่เท่านั้นการมีวิสัยทัศน์ย่อมต้องมีความกล้าในการปรับเปลี่ยน ซึ่งก็ขึ้นอยู่กับว่าผู้ตามจะรับได้หรือตามได้ทันแค่ไหนด้วยผู้นำที่ขาดความสามารถพิเศษ โดยทั่วไปมักจะทำได้เพียงให้ได้อยู่ในตำแหน่งเท่านั้นจะคิดปรับเปลี่ยนก็เพียงเล็กน้อยเพื่อไม่ให้ถูกตำหนิได้ ไม่มีนโยบาย หรือกลยุทธ์ที่ชัดเจนพอเป็นแผนงานอย่างเป็นรูปธรรมให้ทุกคนได้รู้ หรือปฏิบัติตาม ได้อย่างไรก็ตามถ้าผู้นำมีวิสัยทัศน์ที่ไกลเกินไปจนลูกน้องปรับเปลี่ยนและรับไม่ได้ ก็คิดว่าผู้นำเพี้ยนไป หรือเพราะไม่มีความสามารถในการปฏิบัติงานในปัจจุบันไปเลย

๒. กล้าเสี่ยง (High personal risk) โดยทั่วไปผู้นำที่มีความสามารถพิเศษนั้นจะเป็น บุคคลที่ยอมเสียสละเพื่อกลุ่ม เพื่อองค์กร กล้าเสี่ยง และให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วมในความสำเร็จ ร่วมกัน ไม่ใช่ของผู้นำเอง ความเชื่อในใจลูกน้องจะมีให้เห็นในผู้นำแบบนี้และลูกน้องก็จะเชื่อใจ ผู้นำที่ สนใจในความต้องการของลูกน้องไม่ใช่เพื่อสิ่งที่ตนเองต้องการอย่างเดียว สิ่งที่จะประทับใจลูกน้องต่อ การเสี่ยงของผู้นำก็คือ การเสี่ยงถึงขั้นยอมรับที่จะสูญเสียตำแหน่งหน้าที่ผลประโยชน์และมวลชนใน องค์กรไป เพื่อความถูกต้องชอบธรรม

๓. ใช้กลยุทธ์หลายรูปแบบ (Use of unconventional strategies) คือผู้นำที่จะใช้กล ยุทธวิธีรูปแบบต่างๆ ไม่ยึดติดอยู่กับแบบใดแบบหนึ่ง เพื่อให้วิสัยทัศน์ร่วมกันของผู้นำและผู้ตาม ประสบความสำเร็จ แม้ว่าบางยุทธวิธีจะสร้างแรงกดดันให้ผู้ตามมากกว่าปกติก็ตามการปรับเปลี่ยน ยุทธวิธีเพื่อความสำเร็จจะเป็นคุณสมบัติของผู้นำชนิดนี้ ซึ่งผู้ตามจะสังเกตเห็นได้ชัดเจน ซึ่งค่อนข้าง จะชื่นชอบ เพราะแสดงว่าได้มีความสนใจติดตามการปฏิบัติงาน รู้ถึงอุปสรรค และปรับเปลี่ยนได้อย่าง รวดเร็ว ทันการ และประการสุดท้าย การแสดงถึงความตั้งใจทุ่มเทในการทำงานของผู้นำ

๔. ประเมินสถานการณ์ตลอดเวลา (Accurate assessment of the situation) โดยทั่ว ๆ ไปผู้นำที่จะเสี่ยงในเรื่องใดก็ตาม ย่อมต้องมีข้อมูลต่างๆ อย่างดี เพื่อจะได้รู้ถึงปัจจัยที่จะสนับสนุน หรือขัดขวางการเสี่ยงในเรื่องนั้นๆ โดยเฉพาะเรื่องเวลา ผู้นำต้องเรียนรู้และมีทักษะในเรื่องความ ต้องการค่านิยม เท่ากับปัจจัยรอบด้านนี้จะทำให้กล้าเสี่ยงนั้นประสบความสำเร็จในเวลาที่เหมาะสม ดังนั้น ผู้นำจะต้องประเมินสถานการณ์ให้มีข้อมูลที่ถูกต้องทันสมัย ตลอดเวลา

๕. เปลี่ยนความยึดติดของผู้ตาม (Follower disenchantment) โดยทั่วไปหลายคน คิด ว่าผู้นำที่มีความสามารถพิเศษจะเป็นที่ต้องการ หรือเหมาะที่จะเกิดขึ้นเมื่อมีปัญหาที่วิกฤติ เราจะ พบว่าเหตุการณ์วิกฤติไม่ใช่เงื่อนไขของความต้องการผู้นำที่มีความสามารถพิเศษ เพราะถึงแม้ไม่มี เหตุการณ์วิกฤติเกิดขึ้นได้ เมื่อผู้นำต้องการเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงาน หรือเงื่อนไขการปฏิบัติงานใหม่ และกระตุ้นผลักดันให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ใหม่ โดยผู้นำใช้กลยุทธ์วิธีต่างๆ ที่แสดงให้เห็นถึงความ เชื่อวางของผู้นำในการปฏิบัติงานที่ไม่ติดยึดหรือจำเจด้วยวิธีเดิม และเริ่มจะยอมรับการทำงานที่มี การแสวงหาวิธีทำงานใหม่ที่แตกต่างไป

๖. สื่อสารด้วยความมั่นใจ (Communication of self-confidence) ผู้นำที่สื่อสารเรื่องราวต่างๆ ด้วยความมั่นใจจะเป็นที่ยอมรับว่ามีความสามารถพิเศษมากกว่าผู้ที่สับสนและไม่มี ความชัดเจน หรือคลุมเครือ ความสำเร็จของการเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ด้านต่างๆ จะไม่มีทางสำเร็จได้ ด้วยความโชคดียของผู้นำทุกครั้งไป หากเขาขาดการสื่อที่แสดงถึงความเชื่อมั่นความมั่นใจของผู้นำ จะเป็นแบบอย่างของผู้ตาม ความรู้สึกของผู้ตามที่เชื่อว่าผู้นำมีความรู้วิธีการที่จะทำให้บรรลุถึง วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย ย่อมตั้งใจทำงานหนัก เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของผู้นำ นั่นคือเพิ่ม โอกาสของความสำเร็จของงาน อันเนื่องมาจากการมีการสื่อสารด้วยความมั่นใจ

๗. ใช้อำนาจส่วนบุคคล (Use of personal power) โดยทั่วไปพบว่าผู้นำที่มี ความสามารถพิเศษชอบใช้อำนาจส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ อำนาจแห่งความเชี่ยวชาญ และอำนาจแห่ง ความเป็นเพื่อนในการปฏิบัติงานให้เสร็จลุล่วง ส่วนผู้นำที่ใช้อำนาจหน้าที่สั่งการให้ลูกน้องปฏิบัติงาน แม้ว่าจะงานจะเสร็จลุล่วงด้วยดี ผู้นำก็ดูเหมือนไม่มีความสามารถพิเศษใด ๆ เปรียบเหมือนกับการที่ผู้นำ สั่งการให้ลูกน้องช่วยกันหากกลยุทธ์ต่างๆ และช่วยกันทำงานแม้ลูกน้องจะพอใจที่ได้มีส่วนร่วม แต่ผู้นำ ก็ไม่ได้รับการยกย่องใดๆ มากขึ้น เพราะไม่ได้แสดงความเชี่ยวชาญให้เป็นที่ประจักษ์แก่ผู้ตาม^{๑๕}

และทฤษฎีที่เกี่ยวกับการเป็นผู้นำนั้นยังมีอยู่ ๔ แบบ คือ

๑. ทฤษฎีคุณลักษณะของผู้นำ (The traitist theory) ทฤษฎีนี้ตั้งอยู่บนสมมติฐานที่ว่า ผู้นำที่ประสบผลสำเร็จจะมีคุณลักษณะของบุคลิกภาพ หรือคุณสมบัติพิเศษซึ่งเกื้อกูลให้ประสบ ผลสำเร็จ เช่น ผู้นำที่ประสบผลสำเร็จมักมีร่างกายสูง

๒. ทฤษฎีทางสถานการณ์ (The situationist theory) ทฤษฎีนี้ตั้งอยู่บนสมมติฐานที่ว่า บุคคลที่ได้รับการยอมรับว่า เป็นผู้นำที่เหมาะสมที่สุดในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งก็เพราะเกิด จากลักษณะของกลุ่มที่เขาเป็นผู้นำ

๓. ทฤษฎีการเป็นผู้ตาม (The fellowship theory) ทฤษฎีนี้เป็นการขยายทฤษฎีของ คุณลักษณะของผู้นำ โดยถือว่าการศึกษากการเป็นผู้ตามเป็นการศึกษากการเป็นผู้นำโดยทางอ้อมทฤษฎี นี้ตั้งอยู่บนสมมติฐานที่ว่า เครื่องชี้บ่งคุณภาพของผู้นำก็คือ คุณภาพของผู้ตาม ดังนั้นวิธีที่ดีที่สุดที่จะ ประเมินผลคุณค่าของผู้นำก็คือ การวิเคราะห์ผู้ตาม

๔. ทฤษฎีของผลรวม (The eclectic theory) ทฤษฎีนี้เป็นผลรวมของทฤษฎีทั้งหลาย เป็นการนำเอาคำอธิบายจากทฤษฎีต่าง ๆ มารวมกันเพื่อที่จะพยายามอธิบายการเป็นผู้นำ เช่น ความสามารถในการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล เป็นคุณสมบัติที่สำคัญยิ่งสำหรับผู้บริหาร^{๑๖}

^{๑๕} เสาวนิต เสดานนท์, **ภาวะผู้นำ**, (นครราชสีมา : สถาบันราชภัฏนครราชสีมา), ๒๕๔๒, หน้า ๑๑๐-๑๑๒.

^{๑๖} Johnson Harold and others, **The theory and management of systems**, (New York : McGraw-Hill), 1974 : pp. 255-259.

จากทฤษฎีผู้นำดังกล่าว พอสรุปได้ว่า ผู้นำที่ดีต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกล ใช้กลยุทธ์หลายรูปแบบ ประเมินสถานการณ์ตลอดเวลาสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปฏิบัติงาน ผู้นำจึงจะทำงานกับผู้ปฏิบัติงานได้ดี โดยเฉพาะผู้นำแบบประชาธิปไตย คือ ลักษณะของผู้นำที่เปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจกำหนดนโยบาย และร่วมวางแผนปฏิบัติงานของกลุ่ม ผู้นำประเภทนี้เต็มใจรับฟังพิจารณาข้อเสนอแนะ และความคิดเห็นของสมาชิก รวมถึงรู้จักนำเทคนิคการจูงใจในการทำงานมาใช้ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้นำกับผู้ปฏิบัติงานก็จะเกิดขึ้น หรือองค์การจะบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การได้มากน้อยเพียงใด มีประสิทธิภาพสูงต่ำ ย่อมขึ้นอยู่กับพฤติกรรมการบริหารงานของผู้นำนั่นเอง

ตารางที่ ๒.๓ สรุปทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำ

นักวิชาการ	ทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำ
วิภาดา คุปตานนท์, (๒๕๔๔, หน้า ๒๔๒-๒๔ ๗)	พฤติกรรมผู้นำใน มี ๓ แบบคือ ๑. ผู้นำแบบเผด็จการหรืออัตตานิยม ๒. ผู้นำแบบประชาธิปไตย ๓. ผู้นำแบบเสรีนิยม
เศาวนิต เศาณานนท์, (๒๕๔๒, หน้า ๑๑๐-๑๑๒)	๑. วิสัยทัศน์กว้างไกล ๒. กล้าเสี่ยง ๓. ใช้กลยุทธ์หลาย ๔. ประเมินสถานการณ์ตลอดเวลา ๕. เปลี่ยนความยึดติดของผู้ตาม ๖. สื่อสารด้วยความมั่นใจ ๗. ใช้อำนาจส่วนบุคคล
สมพงษ์ เกษมสิน, (๒๕๔๖, หน้า ๓๖๒-๓๖๔)	๑. ทฤษฎีคุณลักษณะของผู้นำ ๒. ทฤษฎีทางสถานการณ์ ๓. ทฤษฎีการเป็นผู้ตาม ๔. ทฤษฎีของผลรวม
Johnson Harold and others, (1974 : pp. 255-259)	การเป็นผู้นำมีอยู่ ๔ แบบ คือ ๑. ทฤษฎีคุณลักษณะของผู้นำ ๒. ทฤษฎีทางสถานการณ์ ๓. ทฤษฎีการเป็นผู้ตาม ๔. ทฤษฎีของผลรวม

๒.๒ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ (Leadership)

ปัจจัยที่สำคัญในการบริหารงานต่างๆ ให้บรรลุถึงจุดเป้าหมายที่ตั้งไว้นั้นก็คือ ภาวะผู้นำ ถ้าผู้นำมีความสามารถในการเป็นผู้นำ เช่น มีความรู้ มีคุณธรรม มีความสามารถรอบด้าน ย่อมทำให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้ที่ทำหน้าที่ผู้นำนั้นจึงจำเป็นต้องศึกษาทักษะต่างๆ ในการเป็นผู้นำ การที่จะเป็นผู้นำที่ดีได้นั้น ไม่ใช่เรื่องง่ายและไม่ใช่ว่าเรื่องยาก หากผู้นำมีคุณธรรม มีความสามารถ มีทักษะ และประสบการณ์ ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำมา กล่าวไว้ เพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยตามแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการทั้งหลาย ดังต่อไปนี้

๒.๒.๑ ความหมายเกี่ยวกับภาวะผู้นำ (Leadership)

คำว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งในการบริหาร และจัดการ องค์กรทั้งในภาครัฐและเอกชน เพื่อให้การดำเนินการบรรลุถึงเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้ ตั้งไว้ ความหมายของภาวะผู้นำ ในทัศนะนักวิชาการทั่วไป มีนักวิชาการที่ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำเอาไว้หลายทรรศนะด้วยกัน ที่น่าสนใจทั้งนักวิชาการต่างประเทศและภายในประเทศ เพื่อ ความเข้าใจที่ครอบคลุมยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงได้รวบรวมความหมายของภาวะผู้นำจากผู้รู้ทั้งหลาย ดังนี้

การที่ผู้นำใช้อิทธิพลในความสัมพันธ์ซึ่งมีอยู่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อ ปฏิบัติการ และอำนวยความสะดวก โดยใช้กระบวนการติดต่อซึ่งกันและกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย^{๑๗} และภาวะ ผู้นำครอบคลุมในมิติที่กว้างขวาง และหลากหลายกว่าเรื่องความกล้าหาญ และการตัดสินใจการเป็น ผู้นำต้องมีความสามารถในการนำผลักดัน และสั่งการให้กิจกรรมทุกอย่างดำเนินไปตามเป้าหมาย และ ครอบคลุมที่ต้องการ ซึ่งต้องประกอบไปด้วยความกล้าหาญ ความสามารถในการโน้มน้าวใจ และ จังหวะเวลาในการตัดสินใจ^{๑๘} ภาวะผู้นำจึงเป็นส่วนหนึ่งของระบบการจัดการ ที่มุ่งเน้นไปที่การชี้นำ เพื่อให้สมาชิกในองค์กรมีความกระตือรือร้น และเต็มใจที่จะให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน กล่าว อีกนัยหนึ่ง คือ ระบบการจัดการนี้มีความหมายกว้างกว่าภาวะผู้นำ เพราะระบบการจัดการนั้นรวม เอาทั้งในส่วนของโครงสร้าง และในส่วนของพฤติกรรมเข้าไว้ด้วยกัน ส่วนภาวะผู้นำนั้นจะมุ่งเน้นใน ส่วนของพฤติกรรม ซึ่งผู้บริหารที่ดีควรมีคุณสมบัติทั้งความสามารถในการเป็นผู้บริหารจัดการ และมี ภาวะที่เหมาะสมในการเป็นผู้นำ^{๑๙} อย่างไรก็ตามการใช้อำนาจ และธรรมที่เป็นอำนาจของผู้ปกครอง ไว้ว่า การเป็นผู้นำปกครองบังคับบัญชาผู้อื่นนั้นสิ่งที่เป็นเรื่องสำคัญประการหนึ่งก็คือ อำนาจของ

^{๑๗} กวี วงศ์พุ่ม, ภาวะผู้นำ, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : ศูนย์ส่งเสริมวิชาชีพปัญญาฯ), ๒๕๓๖, หน้า ๑๑.

^{๑๘} สมคิด จาตุศรีพิทักษ์, วิสัยทัศน์ยุคหลังสมคิด : ว่าด้วยแนวคิดและกลยุทธ์บริษัทประเทศไทย, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : ผู้จัดการ), ๒๕๔๔, หน้า ๔๓.

^{๑๙} เซอร์โต ซามูเอล ซี, (Samuel C. Certo), การจัดการสมัยใหม่, (กรุงเทพมหานคร : เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า), ๒๕๕๒, หน้า ๒๒๖.

ผู้บังคับบัญชาให้คนอื่นเชื่อฟัง และปฏิบัติเรื่องอำนาจ และที่มาของอำนาจในทางพระพุทธศาสนาได้กล่าวถึงเรื่องอำนาจไว้ว่า อำนาจย่อมเป็นใหญ่ในโลก อำนาจเกิดขึ้นในตนอย่างหนึ่ง และอำนาจเกิดขึ้นโดยตำแหน่งหน้าที่อย่างหนึ่ง อำนาจนี้ย่อมเป็นใหญ่ในการสั่งงานทั้งปวง บุคคลต่างๆ ย่อมเกรงกลัวต่ออำนาจ ดังนั้น อำนาจจึงเป็นใหญ่ในโลกแต่อำนาจที่จะมีคุณค่า และคุณประโยชน์มากนั้นควรประกอบด้วยคุณธรรมในบุคคลแต่ละคน ก็ย่อมมีอำนาจเป็นของตนเอง และการที่จะใช้อำนาจก็ต้องยึดหลักธรรมเป็นที่ตั้ง คือ ธัมมาธิปไตย ถือเอาธรรมเป็นใหญ่ ยึดเอาความถูกต้องเป็นจริงสมควรตามธรรมเป็นประมาณผู้นำ หรือหัวหน้าต้องถือธัมมาธิปไตย คือ การประพฤติให้ถูกต้องตามหลักธรรม ดังนั้น หลักธรรมจึงเป็นสิ่งที่ควบคุมอำนาจ ไม่ให้ผู้นำใช้อำนาจไปในทางที่ไม่ถูกต้อง และหลักธรรมที่ทำให้ผู้ประพฤติปฏิบัติเป็น ผู้มีอำนาจซึ่งจะมีคุณประโยชน์ในการศึกษา และเพื่อความเข้าใจเรื่องที่มาของอำนาจประเภทต่างๆ ดังนี้^{๒๐}

รูปแบบภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ในยุคโลกาภิวัตน์ที่เกิดจากการประยุกต์ของภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรมประกอบด้วยหลักการ ๓ ประการ คือ หลักการครองตน ครองคน และครองงาน โดย มุ่งเน้นให้ผู้นำเกิดการพัฒนาดตน การพัฒนาคน และการพัฒนาระบบงาน ให้มีคุณภาพที่สมบูรณ์แบบทั้ง ๒ ด้าน คือ

๑. คุณภาพด้านความสามารถ เพื่อทำให้ผู้นำเกิดการพัฒนาดตน พัฒนาคน และพัฒนาองค์การ

๒. คุณภาพด้านจิตใจ เพื่อทำให้เกิดการยกระดับจิตใจของผู้นำให้มีคุณธรรมจริยธรรมเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลักเพื่อให้สามารถนำพาหมู่คณะองค์กร และสังคมไปสู่ความเจริญก้าวหน้าที่ยั่งยืน และมั่นคงตลอดไป ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารจะให้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่น มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดหมายขององค์กร^{๒๑} กระบวนการในการแนะแนวทางพฤติกรรมของคนในสภาพของการทำงานในเชิงปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันของสมาชิกในกลุ่ม มีผู้นำเป็นตัวแทนในการเปลี่ยนแปลง เป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นๆ ในกลุ่มภาวะผู้นำจึงเกี่ยวข้องกับการใช้อิทธิพล และปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นตัวแทนของการ

^{๒๐} สุวิน สุขสมกิจ, “พุทธปรัชญากับการสร้างเสริมภาวะผู้นำ : กรณีศึกษากำนันผู้ใหญ่บ้าน จังหวัดกาญจนบุรี”, *วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต* (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย), ๒๕๒๓, หน้า ๘๘.

^{๒๑} วิโรจน์ สารรัตนะ, *การบริหาร : หลักการ ทฤษฎีและประเด็นทางการศึกษา*, (กรุงเทพมหานคร : อักษรการพิมพ์), ๒๕๕๒, หน้า ๑๐๖.

เปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรม และการปฏิบัติงานของสมาชิกคนอื่นในกลุ่ม ทั้งนี้การเปลี่ยนแปลงนั้นต้องมุ่งไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่มด้วย^{๒๒}

กระบวนการทางสังคมที่ผู้ตาม เมื่อได้รับอิทธิพลจากผู้นำจะเข้าไปผูกพันด้วยความเต็มใจ ในการกระทำหรือในพฤติกรรมที่ผู้ตามมีความรู้สึกว่าจะมีความชอบธรรมสำหรับผู้นำที่จะใช้อิทธิพล หรือหมายถึงความสามารถที่จะชักจูง หว่านล้อมให้ผู้อื่นแสวงหาเป้าหมาย และเทคนิคที่จะทำให้ บุคคลเหล่านั้นไปถึงเป้าหมาย การสร้างโอกาสให้พนักงาน และบุคคลอื่นได้ทำประโยชน์อย่างสำคัญ เป็นรายบุคคลหรือเป็นทีมต่อภารกิจขององค์การ ภาวะผู้นำจึงเป็นตัวแทนของความตั้งใจ และความ พยายามของผู้นำในการมองหาแนวทางเพื่อขยายสมรรถนะของพนักงานให้ทำคุณประโยชน์แก่ เป้าหมาย และจุดมุ่งหมายของหน่วยงาน^{๒๓} ภาวะผู้นำจึงเป็นศิลปะที่จำเป็นและสำคัญยิ่งต่อ นักบริหารที่จะนำองค์การไปสู่ความสำเร็จ ผู้นำเป็นผู้ตัดสินใจกำหนดเป้าหมายวางแผน และ รับผิดชอบต่อความอยู่รอด หรือการพัฒนาขององค์การ หรือหมายถึงความสามารถของบุคคลในการ ใช้อำนาจ และจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามจนบรรลุเป้าหมายขององค์การ หรือหมายถึงศิลปะ หรือ กระบวนการในการใช้อิทธิพลให้ผู้อื่นทำตามจนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของกลุ่ม^{๒๔}

นอกจากนี้ ภาวะผู้นำยังมีคุณสมบัติ เช่น

๑. เป็นความสามารถที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นในด้านการกระทำตามที่ผู้นำต้องการ และสามารถจูงใจบุคคลอื่นให้กระทำกิจกรรมที่ช่วยให้บรรลุเป้าหมายขององค์การได้
๒. เป็นกระบวนการความเป็นผู้นำจากการใช้อิทธิพลที่จะควบคุมดูแล และประสานงาน กิจกรรมของสมาชิกกลุ่มให้บรรลุเป้าหมาย
๓. เป็นลักษณะความสัมพันธ์ทางอำนาจอย่างหนึ่งของผู้นำจนได้รับการยอมรับนับถือใน พฤติกรรมของเขาจากสมาชิกกลุ่ม และกลุ่มอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง
๔. อิทธิพลในตัวของผู้ผู้นำที่นำมาใช้ให้เข้ากับสถานการณ์โดยการชี้แนะผ่านกระบวนการ สื่อสารเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้
๕. การกระทำร่วมกันระหว่างบุคคลคนหนึ่งทำหน้าที่ให้การชี้แนะการกระทำดังกล่าว ทำให้บุคคลอื่นๆ เชื่อมั่นในผลงานของเขาซึ่งสามารถพิสูจน์ได้จากลักษณะทางการแสดงออกในการ ชี้แนะตามที่เขาได้แนะนำไว้
๖. ความคิดริเริ่ม และการรักษาสภาพของความเชื่อถือในการปฏิบัติร่วมกัน

^{๒๒} Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., & Donnelly, J. H., **Organizations, Behavior, Structure, Processes**, (9th ed.), (Boston : Mc Graw – Hill), 1997, p. 272.

^{๒๓} ขาญชัย อาจินสมภาร, **ทักษะภาวะผู้นำ**, (กรุงเทพมหานคร : เอ็กเปอร์เน็ท), ๒๕๔๓, หน้า ๙.

^{๒๔} ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, **องค์การและการจัดการ**, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสาร), ๒๕๓๙, หน้า ๔๓.

๗. การที่บุคคลมีอิทธิพลมาก และทำให้เกิดการยอมรับเกี่ยวกับการบริหารงานประจำในองค์การ

๘. เป็นกระบวนการในการใช้อิทธิพลที่มีต่อการดำเนินงานของกลุ่มให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ และมีการจูงใจให้เกิดพฤติกรรมในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตลอดจนใช้อิทธิพลให้กลุ่มธำรงไว้ซึ่งวัฒนธรรมของตน^{๒๕}

ดังนั้น ลักษณะที่แสดงถึงความสามารถในการนำพา การดำเนินกิจการ การแก้ไขปรับปรุง การรักษาขวัญและกำลังใจของกลุ่มทำให้กลุ่มบรรลุถึงเป้าหมายที่ต้องการให้มากที่สุด^{๒๖} และยังเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในหมู่คณะชะตากรรมของหมู่คณะว่า จะเป็นเช่นไรต่อไปนั้น ขึ้นอยู่กับตัวผู้นำเป็นส่วนสำคัญ ผู้นำมีหลายประเภทหลายลักษณะด้วยกัน การเลือกและสร้างผู้นำที่ดีได้เท่านั้น จึงจะพอมองช่องทางพหุโอกาสควบคุมสังคมได้บาง^{๒๗} นอกจากนี้ยังเป็นบุคคลที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จ โดยเป็นผู้ที่มีบทบาทแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล บุคคลที่เป็นผู้บังคับบัญชาหรือผู้นำ คือ บุคคลที่ก่อให้เกิดความมั่นคง และช่วยเหลือบุคคลต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม นอกจากนี้ยังเป็นบุคคลที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จ โดยเป็นผู้ที่มีบทบาทแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล บุคคลที่เป็นผู้บังคับบัญชาหรือผู้นำ คือ บุคคลที่ก่อให้เกิดความมั่นคงและช่วยเหลือบุคคลต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม^{๒๘}

จากการศึกษาความหมายของภาวะผู้นำ จากนักวิชาการทั้งหลายจึงพอสรุปได้ดังนี้ ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถของบุคคลที่จะชักจูง ให้บุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาของตนให้ปฏิบัติงาน โดยการใช้กระบวนการตามแบบแผนขององค์กรที่กำหนด หรือสามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาของตน ร่วมใจกันกับตน ดำเนินการจนกระทั่งบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ การดำเนินจะเป็นไปในทางที่ดีหรือชั่วก็ได้

^{๒๕} รังสรรค์ ประเสริฐศรี, ภาวะผู้นำ, (กรุงเทพมหานคร : ธนัชการพิมพ์), ๒๕๔๔, หน้า ๑๑-๑๒.

^{๒๖} ถวิล ธาราโชติ, จิตวิทยาสังคม, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนส์โตว์), ๒๕๓๒, หน้า ๑๑๗.

^{๒๗} เดโซ สนวนานท์, จิตวิทยาสังคม, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนส์โตว์), ๒๕๓๕, หน้า ๑๔๖.

^{๒๘} เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, การวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำและพฤติกรรมผู้นำ, ในประมวลสาระชุดวิชาการวิจัยการบริหารการศึกษา หน่วยที่ ๘-๙, (นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช), ๒๕๓๖, หน้า ๒๓๓-๒๔๔.

ตารางที่ ๒.๔ สรุปความหมายเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

นักวิชาการ	ความหมายเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
กวี วงศ์พุ่ม, (๒๕๓๖, หน้า ๑๑)	ภาวะผู้นำคือ การที่ผู้นำใช้อิทธิพลในการบัญชาการณต่างๆ โดยการประสานงานของคนในกลุ่มเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้
สมคิด จาตุศรีพิทักษ์, (๒๕๔๔, หน้า ๔๓)	ภาวะผู้นำคือ ผู้ที่มีความกล้าหาญในการตัดสินใจ และมีความสามารถผลักดันกิจกรรมต่างๆ ให้ดำเนินไปตามเป้าหมายโดยสำเร็จ
เซอร์โต ซามูเอล ซี, (๒๕๔๘, หน้า ๒๒๖)	ภาวะผู้นำคือ เป็นส่วนหนึ่งของระบบการจัดการ ที่มุ่งเน้นไปที่การชี้นำเพื่อให้สมาชิกในกลุ่มมีความกระตือรือร้นและเต็มใจที่จะร่วมมือในการปฏิบัติงาน
สุวิน สุขสมกิจ, (๒๕๔๕, หน้า ๙๘)	ภาวะผู้นำคือ การปกครองหรือการบังคับบัญชาผู้อื่นเป็นเรื่องสำคัญให้คนเชื่อฟังและปฏิบัติตาม
วิโรจน์ สารรัตน์, (๒๕๔๒, หน้า ๑๐๖)	ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารจะให้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่น มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดหมาย
Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., & Donnelly, J. H., (1997, p. 272)	ภาวะผู้นำมีความเกี่ยวข้องกับการใช้อิทธิพลและปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นตัวแทนของการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมและการปฏิบัติงานของสมาชิกคนอื่นในกลุ่ม
ชาญชัย อาจิณสมภาร, (๒๕๔๓, หน้า ๙)	ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถที่จะชักจูงหว่านล้อมให้ผู้อื่นแสวงหาเป้าหมาย และเทคนิคที่จะทำให้บุคคลเหล่านั้นไปถึงเป้าหมาย
ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, (๒๕๓๙, หน้า ๔๓)	ภาวะผู้นำ หมายถึง ศิลปะหรือกระบวนการในการใช้อิทธิพลให้ผู้อื่นทำตามจนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของกลุ่ม
รังสรรค์ ประเสริฐศรี, ภาวะผู้นำ, (๒๕๔๔, หน้า ๑๑-๑๒)	ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการในการใช้อิทธิพลที่มีต่อการดำเนินงานของกลุ่มให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

นักวิชาการ	ความหมายเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
ถวิล ธาราโชติ, (๒๕๓๒, หน้า ๑๑๗)	ภาวะผู้นำหมายถึงลักษณะที่แสดงถึงความสามารถในการนำพาการดำเนินกิจการ การแก้ไขปรับปรุงการรักษาขวัญและกำลังใจของกลุ่มทำให้กลุ่มบรรลุถึงเป้าหมายที่ต้องการ
เดโช สนวนานนท์, (๒๕๓๕, หน้า ๑๙๖)	ภาวะผู้นำยังเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในหมู่คณะ ชะตากรรมของหมู่คณะว่าจะเป็นเช่นไรต่อไปนั้น ขึ้นอยู่กับตัวผู้นำเป็นส่วนสำคัญ
เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, (๒๕๓๖, หน้า ๒๓๓-๒๔๔)	ภาวะผู้นำคือบุคคลที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จ ความก้าวหน้า และบรรลุผลสำเร็จ โดยเป็นผู้ที่มีบทบาทแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นผู้บังคับบัญชา หรือผู้นำ

๒.๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ (Leadership)

ภาวะผู้นำเป็นศิลปะที่จำเป็น และสำคัญยิ่งต่อนักบริหารที่จะนำองค์การไปสู่ความสำเร็จ ผู้นำเป็นผู้ตัดสินใจกำหนดเป้าหมายวางแผน และรับผิดชอบต่อความอยู่รอด หรือการพัฒนาขององค์การ หรือหมายถึงความสามารถของบุคคลในการใช้อำนาจ และจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามจนบรรลุเป้าหมายขององค์การ หรือกระบวนการในการใช้อิทธิพลให้ผู้อื่นทำตามจนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของกลุ่ม^{๒๙} แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำนั้นเป็นผลก่อให้เกิดแนวคิดเกี่ยวกับ แบบภาวะผู้นำที่พบบ่อยๆ ในการวิจัยมีดังนี้

๑. ผู้นำแบบเผด็จการหรือแบบอัตตาธิปไตย (Authoritarian or Auto-cratic styles) ภาวะผู้นำแบบนี้ตั้งอยู่บนพื้นฐานของการใช้อำนาจเพื่อให้เกิดความกลัว ลักษณะเด่นของภาวะผู้นำแบบนี้คือ การใช้อำนาจ การรวบอำนาจและการสั่งการให้ผู้อื่นปฏิบัติ

๒. ผู้นำแบบประชาธิปไตยหรือแบบมีส่วนร่วม (Democratic or Participative style) ผู้นำแบบนี้จะปรึกษาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วม ในกิจกรรม ของกลุ่มและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

^{๒๙} ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, องค์การและการจัดการ, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสาร) ๒๕๔๕,

๓. ผู้นำแบบยึดผลผลิตเป็นเกณฑ์ (Production-centered style) ผู้นำแบบนี้เน้นภารกิจที่จะต้องปฏิบัติ และเทคนิคในการปฏิบัติงาน กำหนดมาตรฐานในการทำงาน แจกแจงภารกิจที่จะต้องปฏิบัติกำกับดูแลการทำงานอย่างใกล้ชิด เน้นความสำเร็จของงานเป็นสำคัญ

๔. ผู้นำแบบยึดลูกน้องเป็นเกณฑ์ (Employee-centered style) ผู้นำแบบนี้เน้นความพอใจของลูกน้องเป็นประการสำคัญ ปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานตามวิธีการที่ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการจะทำ ผู้นำกำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ให้ชัดเจนแล้วให้เสรีภาพกับผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน

๕. ผู้นำแบบค้ำจุน (Supportive style) ผู้นำแบบนี้แสวงหาการสนับสนุนทางจิตวิทยาจากผู้ใต้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำ-ผู้ตามตั้งอยู่บนพื้นฐานของการเข้าใจซึ่งกันและกัน และการสนับสนุนซึ่งกันและกัน

๖. ผู้นำแบบทำตามหน้าที่ (Functional or instrumental style) ผู้นำแบบนี้เป็นผู้ที่มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่อย่างใดอย่างหนึ่งที่มีความสำคัญ หน้าที่เหล่านี้ เช่น การวางแผน การจัดการ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นต้น บุคคลจะเป็นผู้นำก็ต่อเมื่อปฏิบัติหน้าที่ได้ผลเป็นอย่างดี

๗. ภาวะผู้นำที่ยึดความเป็นจริง (Reality-centered leadership) ภาวะผู้นำแบบนี้ตั้งอยู่บนพื้นฐานของสภาพความเป็นจริงของสถานการณ์ ดังนั้น แบบของภาวะผู้นำจึงขึ้นอยู่กับความถูกต้องในการวิเคราะห์สถานการณ์ ผู้นำจะปรับแบบของภาวะผู้นำให้เข้ากับสถานการณ์^{๓๐}

นอกจากนี้แล้วความเป็นผู้นำของผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จของงานไว้ว่า ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายอย่าง แต่องค์ประกอบที่สำคัญยิ่งอย่างหนึ่ง คือ ผู้นำๆ เป็นผู้ส่งเสริมสนับสนุนและชี้แนวทางเพื่อความสำเร็จของงาน ผู้นำมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงานหลายประการ เป็นต้นว่า

๑. การยอมรับ (Acceptance) ผู้นำที่ดีนั้นผู้ตามจะยอมรับทั้งในตัวผู้นำ และการเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำ นั่นคือผู้ตามยอมรับทั้งเป้าหมาย และวิธีการบรรลุเป้าหมาย ดังนั้น การยอมรับจึงมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงาน

๒. ความพอใจในการทำงาน (Job satisfaction) การที่บุคคลทำงานตามเป้าหมาย และวิธีการบรรลุเป้าหมายที่ตนเองยอมรับยอมทำงานด้วยความสบายใจมีความพอใจในการทำงานการที่บุคคลมีความรู้ความสามารถ และมีความพอใจในการทำงานย่อมทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และการทำงานที่มีประสิทธิภาพย่อมนำไปสู่ความสำเร็จของงาน

^{๓๐} เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, ภาวะผู้นำ, ในประมวลสาระชุดวิชาประสบการณ์วิชาชีพมหาบัณฑิตบริหารการศึกษาหน่วยที่ ๑-๕, อ่างแล้ว, หน้า ๗๙-๘๐.

๓. ขวัญ (Morale) ภายใต้การนำของผู้นำที่ดี สมาชิกในองค์กรย่อมมีขวัญ และกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน บุคคลที่มีขวัญดีย่อมใช้ความพยายามเพิ่มมากขึ้น (Extra effort) มากกว่าเดิมใน การทำงาน ลักษณะเช่นนี้ย่อมนำไปสู่ความสำเร็จของงานได้ง่ายขึ้น

๔. แรงจูงใจ (Motivation) ผู้นำที่ดีนั้นนอกจากจะกระตุ้นแรงจูงใจให้เกิดแก่ผู้ตามแล้ว ยังยกระดับของแรงจูงใจให้สูงขึ้น เช่น ยกกระดับของแรงจูงใจที่ทำงานเพื่อตนเองไปสู่ระดับของการ ทำงานเพื่อกลุ่มหรือเพื่อองค์กร การที่สมาชิกขององค์กรมีแรงจูงใจมากขึ้น และมีระดับของ แรงจูงใจสูงขึ้น ย่อมนำไปสู่ความสำเร็จของงานในที่สุด

๕. การเป็นแหล่งวิทยาการ (Resource person) ผู้นำที่ดีย่อมมีความรู้ความรอบรู้ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญเฉพาะ โดยธรรมชาติแล้วการทำงานย่อมมีปัญหา และอุปสรรค ระดับของอุปสรรค และปัญหาย่อมแตกต่างกันไปตามลักษณะของภารกิจ เมื่อผู้นำสามารถเป็นแหล่ง วิทยาการได้เป็นอย่างดีย่อมสามารถช่วยแก้หรือลดปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานการทำงานที่ ปราศจากปัญหา และอุปสรรคย่อมนำไปสู่ความสำเร็จของงานจากอิทธิพลของผู้นำที่มีต่อความสำเร็จ ของงานดังกล่าวมาแล้ว^{๓๑}

ผู้นำนั้นเป็นปัจจัยสำคัญ ในการที่จะทำให้องค์การบรรลุเป้าหมาย ตามจุดประสงค์ที่ตั้ง ไว้ผู้บริหารก็เช่นกัน องค์กรใดมีผู้บริหารที่มีคุณลักษณะที่ดีพร้อม ย่อมจะนำพาองค์กรไปสู่ ความสำเร็จได้คุณลักษณะของผู้บริหาร จะเป็นส่วนสนับสนุนให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ และมี ผลโดยตรงต่อคุณภาพประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างๆ^{๓๒} ลักษณะที่ผู้นำจะต้องมีความสามารถ และลักษณะต่างๆ ของผู้นำจะสามารถทำให้การปฏิบัติงานนั้นๆ มีประสิทธิภาพ นักวิชาการและนัก บริหารได้กล่าวถึงคุณสมบัติ และคุณลักษณะของผู้นำไว้ดังนี้

คุณลักษณะผู้นำ ที่มีประสิทธิภาพสูงประกอบด้วย ความเฉลียวฉลาด มีความยุติธรรม มี ความเข้าใจ มีความรอบรู้ ท้วไปและความรอบรู้เฉพาะอย่าง มีการรับรู้ได้อย่างถูกต้อง และเป็นผู้มี ความซื่อสัตย์สูงอีกด้วย นอกจากนี้ยังได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้นำไว้หลายประการ ได้แก่

๑. คุณลักษณะทางร่างกาย (Physical Traits) เกี่ยวกับรูปร่างหน้าตาดี เช่น ความสูง พอเหมาะ น้ำหนักไม่มีมากนัก หน้าตาดี สุขภาพแข็งแรง

๒. คุณลักษณะทางบุคลิกภาพ (Personality) เกี่ยวกับความฉลาดความกระตือรือร้นใน หน้าที่การงาน ความริเริ่มในทางความคิด ความอดทน ความพยายาม

^{๓๑} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๗๗-๗๘.

^{๓๒} ประคอง รัชมีแก้ว, “คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษาที่มีคุณภาพ”, วิทยานิพนธ์ ปรัชญาดุสิตบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร), ๒๕๕๑, หน้า ๑๔.

๓. คุณลักษณะทางนิสัยส่วนตัว (Personal Traits) เกี่ยวกับความฉลาดความรับผิดชอบ การตัดสินใจ การชอบและรักงาน

๔. คุณลักษณะทางสังคม (Social Traits) เกี่ยวกับความเห็นอกเห็นใจ ความมีมนุษยสัมพันธ์ ความเป็นผู้ไว้วางใจได้ ร่วมงานกับผู้อื่นได้ มีผู้กล่าวไว้ว่าคุณลักษณะที่ดีของผู้ผู้นำ^{๓๓}

ส่วนคุณสมบัติส่วนตัวของผู้ผู้นำได้แก่ มุ่งแสวงหาวิธีการที่จะนำผู้ร่วมงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานตามที่กำหนดไว้ การแสดงออกในรูปของพฤติกรรมได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานความสามารถในการตัดสินใจ ความรับผิดชอบ และวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ความเป็นผู้นำสูงสามารถแสดงบทบาทในการนำด้วยบารมี ความจงรักภักดีให้เกิดในจิตสำนึกของบุคลากรต่อหน่วยงานสร้างความพึงพอใจด้วยการใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่กับผู้ร่วมงานจนสามารถสร้างทีมงานได้ ผู้นำต้องมีความตื่นตัว^{๓๔} มีความสามารถในการตัดสินใจรวดเร็ว และถูกต้องมีความสามารถในการจูงใจคน มีความรับผิดชอบ และมีความฉลาดรอบรู้ทันโลกทันที่ทันเหตุการณ์ และมีความสามารถในการแก้ปัญหาให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี คุณลักษณะของครุมืออาชีพที่เป็นผู้นำมืออาชีพ^{๓๕} ต้องมีลักษณะเป็นผู้นำ ดังนี้

๑. ต้องมีความฉลาด ผู้นำจะต้องมีระดับความรู้ และสติปัญญาโดยเฉลี่ยสูงกว่าบุคคลที่ให้เป็นผู้นำ เพราะผู้นำจะต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา บุคคลที่ฉลาดเท่านั้นที่จะสามารถจัดการกับปัญหาหรือเรื่องราวต่างๆ ได้

๒. ต้องมีวุฒิภาวะทางสังคม และใจกว้าง คือ จะต้องมีความสนใจสิ่งต่างๆ รอบตัวอย่างกว้างขวาง มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ ต้องยอมรับสภาพต่างๆ ไม่ว่าแพ้หรือชนะ ไม่ว่าผิดหวังหรือสำเร็จ ผู้นำจะต้องมีความอดทนต่อความคับข้องใจต่างๆ พยายามขจัดความรู้สึกต่อต้านสังคม หรือต่อต้านคนอื่นให้เหลือน้อยที่สุด เป็นคนมีเหตุผล เป็นคนเชื่อมั่นในตนเอง และนับถือตนเอง

๓. ต้องมีแรงจูงใจภายใน ผู้นำจะต้องมีแรงขับที่จะทำให้ผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญ ในการที่จะทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้บริหารก็เช่นกันองค์การใดมีผู้บริหารที่มีคุณลักษณะที่ดีพร้อม ย่อมจะนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จได้ คุณลักษณะของผู้บริหาร จะเป็นส่วนสนับสนุนให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ และมีผลโดยตรงต่อคุณภาพประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

^{๓๓} กิติ ตยัคคานนท์, **เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : เซชฐ์การพิมพ์), ๒๕๓๐, หน้า ๑๘ - ๒๔.

^{๓๔} Barnard, C.J., **Education for Executive in Reading in Human Relations**, (Edited by Dobin Robert, New Jercey : Prentice-Hall.), 1961, p. 45.

^{๓๕} Germain, M. L., **Development and preliminary validation of a psychometric measure of expertise: the generalized expertise measure.**, Unpublished doctoral dissertation. (Barry University, Florida), 2006, p.36.

ต่างๆ^{๓๖} ลักษณะที่ผู้นำจะต้องมีความสามารถ และลักษณะต่างๆ ของผู้นำจะสามารถทำให้การปฏิบัติงานนั้นๆ มีประสิทธิภาพ นักวิชาการและนักบริหารได้กล่าวถึงคุณสมบัติ และคุณลักษณะของผู้นำไว้ดังนี้ คุณลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพสูงประกอบด้วย ความเฉลียวฉลาด มีความยุติธรรม มีความเข้าใจ มีความรอบรู้ทั่วไป และความรอบรู้เฉพาะอย่างที่มีการรับรู้ได้อย่างถูกต้อง และเป็นผู้มีความซื่อสัตย์สูงอีกด้วย^{๓๗}

ดังนั้นผู้นำจึงมีบทบาทที่แบ่งอย่างกว้างๆ ออกเป็น ๔ ประการ ได้แก่

๑. การกำหนดแนวทางหลัก ผู้นำควรเริ่มต้นด้วยการกำหนดเป้าหมาย และแนวความคิดที่ชัดเจน บทบาทดังกล่าวจะช่วยให้ผู้นำสร้างแผนงานที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักการก่อนจะลงมือปฏิบัติตามแผน นอกจากนั้นไม่เพียงแต่ต้องรู้ถึงวิธีการกำหนดทิศทาง และเป้าหมายเท่านั้น แต่ผู้นำต้องได้รับการสนับสนุน และความมุ่งมั่นจากพนักงานในการบรรลุถึงเป้าหมายด้วย ผู้นำต้องมีความสามารถทำให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการสร้างพันธกิจวิสัยทัศน์ และสื่อสารอย่างชัดเจนถึงความแตกต่าง และผลประโยชน์ที่พนักงานจะได้รับจากความสำเร็จในอนาคต อีกทั้งยังสามารถทำให้พนักงานมีแรงจูงใจ และรู้สึกตื่นเต้นกับทิศทางใหม่นี้ด้วย

๒. การสร้างระบบการทำงานที่มีประสิทธิผล การสร้างระบบการทำงานที่มีประสิทธิผลหรือการทำให้องค์การดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน คือ การลงมือสร้างแผนหลักที่กำหนดขึ้นในขั้นตอนที่หนึ่งทุกระดับชั้นขององค์การควรมีการดำเนินการไปในทิศทางเดียวกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์เดียวกันในฐานะผู้นำต้องเปลี่ยนแปลงระบบการทำงานขั้นตอนการทำงาน และโครงสร้างองค์การให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายขององค์การที่ได้วางไว้แล้ว

๓. การมอบอำนาจ หากผู้นำมีการมอบอำนาจให้แก่พนักงานอย่างจริงจังจะทำให้บรรยากาศในการทำงานมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การสื่อสารระหว่างบุคคล และระหว่างกลุ่มเกิดประสิทธิผล และเกิดผลลัพธ์ใหม่ๆ ที่สร้างสรรค์ ซึ่งมาจากการที่สมาชิกของกลุ่มหรือพนักงานสามารถแสดงความคิดเห็น และศักยภาพของตนได้อย่างอิสระ โดยผู้นำต้องสร้างสถานะที่จะกระตุ้นการสร้างเสริม และปลดปล่อยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความสามารถพิเศษเฉพาะตัว ความสามารถ และศักยภาพที่มีอยู่ในบุคคลทุกคน วิธีการนี้จะช่วยให้บุคคลสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้นในองค์การ

๔. การสร้างตัวแบบ หัวใจของการเป็นผู้นำ คือ ต้องสร้างความน่าเชื่อถือ เพราะไม่เพียงแต่รู้ว่าจะต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างไรเท่านั้น แต่ผู้นำยังต้องมีคุณสมบัติของผู้นำที่ดีด้วย กล่าวคือ

^{๓๖} ประคอง รัตมีแก้ว, “คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษาที่มีคุณภาพ”, วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, อ่างแล้ว, หน้า ๑๔.

^{๓๗} ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์, พฤติกรรมของบุคคลในองค์กร, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช), ๒๕๒๒, หน้า ๑๒๔.

ต้องเข้าใจถึงความสำคัญของดุลยภาพระหว่างคุณลักษณะกับความรู้ความสามารถ เพราะไม่ว่าบุคคลจะมีความสามารถเพียงใดก็ไม่สามารถจะเป็นผู้นำที่แท้จริงได้ หากปราศจากซึ่งคุณลักษณะที่เหมาะสมผู้นำเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารหรือการจัดการ ผู้จัดการหรือผู้บริหารมีหน้าที่วางแผน และจัดระเบียบให้งานดำเนินไปได้ด้วยความเรียบร้อย แต่ผู้นำมีหน้าที่ทำให้ผู้อื่นตาม และการที่คนอื่นตามผู้นำก็ไม่มีใครรับรองว่า ผู้นำจะนำไปในทิศทางที่ถูกต้องเสมอ ดังนั้น คนที่เป็นผู้นำที่เข้มแข็ง ก็อาจจะไม่ใช่ผู้จัดการหรือบริหารที่ดีได้ หรือผู้บริหารผู้จัดการที่ดี ก็อาจไม่ใช่ผู้นำที่ดีก็ได้^{๓๔}

จากการได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำของนักวิชาการทั้งหลาย จึงพอสรุปแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำได้ว่า บุคคลที่มีภาวะผู้นำสูงต้องเป็นผู้นำแบบอย่างที่ดี มีลักษณะที่ดี และมีบทบาทในการบริหารงานได้ตามวัตถุประสงค์ขององค์กร และยังทำให้บุคคลทั้งหลายยอมรับในการปฏิบัติงานของตนด้วย

ตารางที่ ๒.๕ สรุปแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

นักวิชาการ	แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, (๒๕๓๙, หน้า ๔๓)	ภาวะผู้นำเป็นศิลปะที่จำเป็น และสำคัญยิ่งต่อนักบริหารที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ผู้นำเป็นผู้ตัดสินใจกำหนดเป้าหมายวางแผน และรับผิดชอบต่อความอยู่รอด
เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, (๒๕๓๘, หน้า ๗๙-๘๐)	ภาวะผู้นำนั้นเป็นผลก่อให้เกิดแนวคิดเกี่ยวกับแบบภาวะผู้นำที่พบบ่อยๆในการวิจัย ๑. ผู้นำแบบเผด็จการหรือแบบอัตตาธิปไตย ๒. ผู้นำแบบประชาธิปไตยหรือแบบมีส่วนร่วม ๓. ผู้นำแบบยึดผลผลิตเป็นเกณฑ์ ๔. ผู้นำแบบยึดลูกน้องเป็นเกณฑ์ ๕. ผู้นำแบบคำจูน ๖. ผู้นำแบบทำตามหน้าที่ ๗. ภาวะผู้นำที่ยึดความเป็นจริง
ประคอง รัศมีแก้ว, (๒๕๕๑, หน้า ๑๔)	ผู้นำนั้นเป็นปัจจัยสำคัญ ในการที่จะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ ย่อมจะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ จะเป็น

^{๓๔} พรทิพย์ อัยยิมานันท์, Leadership for Organizational Effectiveness, วารสารการบริหารคน, ๒๕๕๗, หน้า ๖๕-๖๘.

นักวิชาการ	แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
	ส่วนสนับสนุนให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ และมีผลโดยตรงต่อคุณภาพและประสิทธิภาพ
กิติ ตัยคานนท์, (๒๕๓๐, หน้า ๑๘ – ๒๔)	คุณลักษณะผู้นำ ที่มีประสิทธิภาพสูง คือ ๑. คุณลักษณะทางร่างกาย ๒. คุณลักษณะทางบุคลิกภาพ ๓. คุณลักษณะทางนิสัยส่วนตัว ๔. คุณลักษณะทางสังคม
Barnard, C.J., (1961, p. 45)	คุณสมบัติส่วนตัวของผู้นำ ที่แสดงออกในรูปของพฤติกรรม ได้แก่ ๑. ความสัมพันธ์ กับผู้ร่วมงานความสามารถในการตัดสินใจ ๒. ความรับผิดชอบ ๓. วิสัยทัศน์ที่กว้างไกล
Germain, M. I., (2006, p.36)	คุณสมบัติของผู้นำนั้นต้องมีความสามารถในการตัดสินใจรวดเร็วและถูกต้องมีความสามารถในการจูงใจคนมีความรับผิดชอบ
ประคอง รัตมีแก้ว, (๒๕๕๑, หน้า ๑๔)	ลักษณะเป็นผู้นำ ดังนี้ ๑. ต้องมีความฉลาด ๒. ต้องมีวุฒิภาวะทางสังคม ๓. ต้องมีแรงจูงใจ
ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์, (๕๕๒๒, หน้า ๑๒๔)	ลักษณะที่ผู้นำจะต้องมีความสามารถ และลักษณะต่างๆ ของผู้นำจะสามารถทำให้การปฏิบัติงานนั้นๆ มีประสิทธิภาพ
พรทิพย์ อัยยิมาพันธ์, (๒๕๕๗, หน้า ๖๕-๖๘)	ผู้นำจึงมีบทบาทที่แบ่งอย่างกว้างๆ ออกเป็น ๔ ประการ ได้แก่ ๑. การกำหนดแนวทางหลัก ๒. การสร้างระบบการทำงานที่มีประสิทธิผล ๓. การมอบอำนาจ ๔. การสร้างตัวแบบ

๒.๒.๓ ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ (Leadership)

คำว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นทั้งศาสตร์ และศิลปะในการบริหารที่สำคัญยิ่งเกิดจากปัจจัยหลายอย่าง เช่น การเป็นผู้มีสติปัญญาดี มีความรู้ความสามารถเหนือผู้อื่น มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีคุณธรรม และคุณลักษณะบางประการที่แตกต่างจากบุคคลธรรมดา ภาวะผู้นำเป็นความสามารถของบุคคลหรือกลุ่มที่มีอิทธิพลที่จะโน้มน้าว ชักจูงบุคคลอื่นให้ปฏิบัติตามเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การ ดังนั้นภาวะผู้นำจึงเป็นเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างยิ่งในการบริหาร และจัดการองค์กรทั้งในภาครัฐ และเอกชน เพื่อให้การดำเนินการบรรลุยังเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้ตั้งไว้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำของนักวิชาการทั้งหลาย เพื่อเป็นกรอบในการวิจัยดังต่อไปนี้

ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ โดยมีพื้นฐานตั้งอยู่บนสมมติฐานต่างๆ ดังนี้

๑. ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำ (Traitist Theory) โดยมีสมมติฐานว่า ผู้นำที่ประสบผลสำเร็จจะมีลักษณะของบุคลิกภาพที่ดี

๒. ทฤษฎีทางสถานการณ์ (Situatist Theory) โดยมีสมมติฐานว่า บุคคลที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้นำที่เหมาะสมที่สุดในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง ทั้งนี้ก็เพราะว่าเกิดจากลักษณะของกลุ่มที่เขาเป็นผู้นำ

๓. ทฤษฎีการเป็นผู้ตาม (Followship Theory) โดยมีสมมติฐานว่า เครื่องบ่งชี้คุณภาพของผู้นำก็คือคุณภาพของผู้ตาม ซึ่งเป็นวิธีที่ดีที่สุดในการประเมินคุณค่าของผู้นำ คือการวิเคราะห์ผู้ตามนั่นเอง

๔. ทฤษฎีของผลรวม (Electic Theory) ทฤษฎีนี้เกิดจากการนำเอาคำอธิบายของทฤษฎีทั้ง ๓ ข้างต้นมารวมกัน เพื่อจะทำการอธิบายเกี่ยวกับภาวะผู้นำ^{๓๙} ดังนั้นยังมีทฤษฎีภาวะผู้นำที่เป็นหลักใหญ่ ๆ น่าสนใจไว้ดังนี้

๑. ทฤษฎีผู้ยิ่งใหญ่ (Greatman Theories) ทฤษฎีนี้เชื่อว่าผู้นำมีลักษณะพิเศษบางประการที่ผู้ตามไม่มี คือ มีพลังกายมีพลังสมอง และมีพลังศีลธรรมที่สืบเนื่องมาจากพันธุกรรมและสภาพแวดล้อมแต่ละยุคแต่ละสมัย เช่น เลนิน เซอร์คิล ฮิตเลอร์ และมุสโสลินี เป็นต้น

๒. ทฤษฎีสภาพแวดล้อม (Environmental Theories) ทฤษฎีนี้เชื่อว่าผู้ที่จะก้าวขึ้นสู่ความเป็นผู้นำได้นั้นขึ้นอยู่กับความสามารถในหน้าที่ และความชำนาญ (Abilities and Skills) ของเขาในขณะนั้นว่า มีความสามารถแก้ไขสถานการณ์ต่าง ๆ ในยามวิกฤตได้ เช่น สงคราม เป็นต้น ทฤษฎีนี้เชื่อว่าภาวะผู้นำจะสืบเนื่องมาจากภาวะทางสังคมวัฒนธรรมเศรษฐกิจ และการเมืองลักษณะผู้นำในกลุ่มทฤษฎีนี้ เช่น มหาตมะคานธี และมาร์ติน ลูเธอร์คิง เป็นต้น

^{๓๙} Hodge Billey J. & Herbert J. Johnson, *Management and Organization Behavior.*, (New York : John Willey & Sons), 1970, pp. 255-259.

๓. ทฤษฎีบุคคลสถานการณ์ (Personal Situational Theories) ทฤษฎีนี้ได้นำเอาทฤษฎีสองทฤษฎีข้างต้นมารวมกัน คือ ภาวะผู้นำจะสืบเนื่องมาจากลักษณะพิเศษของผู้นำเอง และสถานการณ์ที่อยู่รอบตัวของผู้นำปัจจัยสำคัญที่นักทฤษฎีกลุ่มนี้ให้ความสนใจเป็นพิเศษ คือ สถานภาพ ปฏิกริยาโต้ตอบการรับรู้ และพฤติกรรมของบุคคลในกลุ่มของผู้นำและผู้ตาม

๔. ทฤษฎีปฏิกริยาโต้ตอบความคาดหวัง (Interaction Expectation Theories) ทฤษฎีนี้เชื่อว่าภาวะผู้นำเกิดจากปฏิกริยาโต้ตอบ และความคาดหวังระหว่างสมาชิกในกลุ่ม ฉะนั้นผู้ที่จ้าวเข้าสู่ตำแหน่งผู้นำได้ต้องมีความคิดริเริ่ม และสามารถดูแลโครงสร้างของปฏิกริยาโต้ตอบของสมาชิกในกลุ่มเพราะจะต้องสามารถตอบสนองความคาดหวังของสมาชิกในกลุ่มตลอดเวลา

๕. ทฤษฎีมนุษยนิยม (Humanistic Theories) ทฤษฎีนี้มุ่งที่จะพัฒนาสถาบันให้มีประสิทธิภาพและมีความเป็นปึกแผ่น โดยเน้นความสำคัญที่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์พยายามทำให้บุคคลในสถาบันมีความเป็นอิสระสามารถสนองความต้องการของตนเอง และของสถาบันได้ เป้าหมายของภาวะผู้นำตามทฤษฎีนี้ก็คือ การปฏิบัติการเพื่อที่จะให้ได้มาซึ่งผลงาน และน้ำใจจากผู้ร่วมงานในเวลาเดียวกัน

๖. ทฤษฎีการแลกเปลี่ยน (Exchange Theories) ทฤษฎีนี้เชื่อว่า การที่ผู้ตามยินยอมหรือยอมรับผู้นำก็เพราะทั้งสองฝ่ายมีสัญญาที่จะแลกเปลี่ยนประโยชน์ซึ่งกันและกันกล่าวคือการมีสมาชิกคนใดคนหนึ่งภายในกลุ่มได้รับการยกย่อง หรือแต่งตั้งให้เป็นผู้นำนั้นนอกจากจะทำให้ผู้นั้นมีความรู้สึกว่าได้รางวัล และผลประโยชน์แล้วยังทำให้สมาชิกคนอื่นๆ มีความพึงพอใจยอมรับผู้นำคนนั้นด้วยอย่างไรก็ดี หากฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเสียผลประโยชน์ หรือฝ่ายหนึ่งละเมิดสัญญาทั้งสองฝ่ายไม่สามารถอดทนต่อไปได้ ภาวะผู้นำก็จะหมดความสำคัญลง^{๔๐}

ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบความสามารถพิเศษ ของ Conger และ Kanungo (Conger and Kanungo's charismatic leadership theory) ไว้ดังนี้

ทฤษฎีของภาวะผู้นำแบบความสามารถพิเศษบนพื้นฐานจากคุณสมบัติของผู้นำที่สังเกตเห็นได้การศึกษาของเขาเป็นการสังเกตจากพฤติกรรมของผู้นำ โดยทำการเปรียบเทียบระหว่างผู้นำที่มีความสามารถพิเศษกับผู้นำที่ไม่มีความสามารถพิเศษเขาได้ข้อค้นพบเกี่ยวกับคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้นำที่มีความสามารถพิเศษ (Charismatic leaders) ที่สำคัญ ๗ ประการ ดังต่อไปนี้

๑. วิสัยทัศน์กว้างไกล (Extremity vision) คือผู้นำที่เห็นความสำคัญในการมีวิสัยทัศน์ ไม่ใช่แค่เพียงจะทำการต่างให้แค่สำเร็จตามหน้าที่เท่านั้นการมีวิสัยทัศน์ย่อมต้องมีความกล้าในการปรับเปลี่ยน ซึ่งก็ขึ้นอยู่กับผู้ตามจะรับได้หรือตามได้ทันแค่ไหนโดยผู้นำที่ขาดความสามารถพิเศษโดยทั่วไปมักจะทำได้เพียงให้อยู่ในตำแหน่งเท่านั้น จะคิดปรับเปลี่ยนก็เพียงเล็กน้อยเพื่อไม่ให้ถูกตำหนิได้ไม่มีนโยบายหรือกลยุทธ์ที่ชัดเจนพอเป็นแผนงานอย่างเป็นรูปธรรมให้ทุกคนได้รู้หรือปฏิบัติ

^{๔๐} Solomol Ben. *Leadership of Youth*, 1963, p. 45.

ตามได้ยังไงก็ตามถ้าผู้นำมีวิสัยทัศน์ที่ไกลเกินไปจนลูกน้องปรับเปลี่ยนและรับไม่ได้ ก็คิดว่าผู้นำเพี้ยนไป หรือเพราะไม่มีความสามารถในการปฏิบัติงานในปัจจุบันไปเลย

๒. กล้าเสี่ยง (High personal risk) โดยทั่วไปผู้นำที่มีความสามารถพิเศษนั้นจะเป็นบุคคลที่ยอมเสียสละเพื่อกลุ่ม เพื่อองค์กร กล้าเสี่ยง และให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วมในความสำเร็จร่วมกัน ไม่ใช่ของผู้นำเอง ความเชื่อใจในลูกน้องจะมีให้เห็นในผู้นำแบบนี้ และลูกน้องก็จะเชื่อใจ ผู้นำที่สนใจในความต้องการของลูกน้องไม่ใช่เพื่อสิ่งที่ตนเองต้องการอย่างเดียว สิ่งที่จะประทับใจลูกน้องต่อการเสี่ยงของผู้นำก็คือ การเสี่ยงถึงขั้นยอมรับที่จะสูญเสียตำแหน่งหน้าที่ผลประโยชน์และมวลชนในองค์กรไป เพื่อความถูกต้องชอบธรรม

๓. ใช้กลยุทธ์หลายรูปแบบ (Use of unconventional strategies) คือผู้นำที่จะใช้กลยุทธ์วิธีรูปแบบต่างๆ ไม่ยึดติดอยู่กับแบบใดแบบหนึ่ง เพื่อให้วิสัยทัศน์ร่วมกันของผู้นำ และผู้ตามประสบความสำเร็จ แม้ว่าบางยุทธวิธีจะสร้างแรงกดดันให้ผู้ตามมากกว่าปกติก็ตาม การปรับเปลี่ยนยุทธวิธีเพื่อสำเร็จจะเป็นคุณสมบัติของผู้นำชนิดนี้ ซึ่งผู้ตามจะสังเกตเห็นได้ชัดเจน ซึ่งค่อนข้างจะชื่นชอบ เพราะแสดงว่าได้มีความสนใจติดตามการปฏิบัติงาน รู้ถึงอุปสรรค และปรับเปลี่ยนได้อย่างรวดเร็ว ทันการ และประการสุดท้าย การแสดงถึงความตั้งใจทุ่มเทในการทำงานของผู้นำ

๔. ประเมินสถานการณ์ตลอดเวลา (Accurate assessment of the situation) โดยทั่วๆ ไปผู้นำที่จะเสี่ยงในเรื่องใดก็ตาม ย่อมต้องมีข้อมูลต่างๆ อย่างดี เพื่อจะได้รู้ถึงปัจจัยที่จะสนับสนุนหรือขัดขวางการเสี่ยงในเรื่องนั้นๆ โดยเฉพาะเรื่องเวลา ผู้นำต้องเรียนรู้ และมีทักษะในเรื่องความต้องการ คำนึงเท่ากับปัจจัยรอบด้านนี้จะทำให้กล้าเสี่ยงนั้นประสบความสำเร็จในเวลาที่เหมาะสม ดังนั้นผู้นำจะต้องประเมินสถานการณ์ให้มีข้อมูลที่ถูกต้องทันสมัย ตลอดเวลา

๕. เปลี่ยนความยึดติดของผู้ตาม (Follower disenchantment) โดยทั่วไปหลายคน คิดว่าผู้นำที่มีความสามารถพิเศษจะเป็นที่ต้องการ หรือเหมาะที่จะเกิดขึ้นเมื่อมีปัญหาที่วิกฤติ เราจะพบว่าเหตุการณ์วิกฤติไม่ใช่เงื่อนไขของความต้องการผู้นำที่มีความสามารถพิเศษ เพราะถึงแม้ไม่มีเหตุการณ์วิกฤติเกิดขึ้นได้ เมื่อผู้นำต้องการเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงาน หรือเงื่อนไขการปฏิบัติงานใหม่ และกระตุ้นผลักดันให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ใหม่ โดยผู้นำใช้กลยุทธ์วิธีต่างๆ ที่แสดงให้เห็นถึงความเชี่ยวชาญของผู้นำในการปฏิบัติงานที่ไม่ติดยึดหรือจำเจด้วยวิธีเดิม และเริ่มจะยอมรับการทำงานที่มีการแสวงหาวิธีทำงานใหม่ที่แตกต่างไป

๖. สื่อสารด้วยความมั่นใจ (Communication of self-confidence) ผู้นำที่สื่อสารเรื่องราวต่างๆ ด้วยความมั่นใจจะเป็นที่ยอมรับว่ามีความสามารถพิเศษมากกว่าผู้ที่สับสน และไม่มี ความชัดเจนหรือคลุมเครือ ความสำเร็จของการเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ด้านต่างๆ จะไม่มีทางสำเร็จได้ด้วยความโชคดียของผู้นำทุกครั้งไป หากเขาขาดการสื่อที่แสดงถึงความเชื่อมั่นความมั่นใจของผู้นำจะเป็นแบบอย่างของผู้ตาม ความรู้สึกของผู้ตามที่เชื่อว่าผู้นำมีความรู้วิธีการที่จะทำให้บรรลุถึง

วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย ย่อมตั้งใจทำงานหนัก เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของผู้นำ นั่นคือเพิ่มโอกาสของความสำเร็จของงาน อันเนื่องมาจากการมีการสื่อสารด้วยความมั่นใจ

๗. ใช้อำนาจส่วนบุคคล (Use of personal power) โดยทั่วไปพบว่าผู้นำที่มีความสามารถพิเศษชอบใช้อำนาจส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ อำนาจแห่งความเชี่ยวชาญ และอำนาจแห่งความเป็นเพื่อนในการปฏิบัติงานให้เสร็จลุล่วง ส่วนผู้นำที่ใช้อำนาจหน้าที่สั่งการให้ลูกน้องปฏิบัติงาน แม้ว่าจะสำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้นำก็ดูเหมือนไม่มีความสามารถพิเศษใดๆ เปรียบเหมือนกับการที่ผู้นำสั่งการให้ลูกน้องช่วยกันหากลยุทธ์ต่างๆ และช่วยกันทำงานแม้ลูกน้องจะพอใจที่ได้มีส่วนร่วม แต่ผู้นำก็ไม่ได้รับการยกย่องใดๆ มากขึ้น เพราะไม่ได้แสดงความเชี่ยวชาญให้เป็นที่ประจักษ์แก่ผู้ตาม^{๔๑}

จากการศึกษาทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำนั้นจึงสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำนั้นเป็นศิลปะสำหรับการบริหารจัดการ และเป็นศูนย์กลางของพฤติกรรมที่แสดงออกผ่านรูปแบบการใช้อำนาจ อิทธิพล หรือรูปแบบอื่นๆ เพื่อให้ภาระกิจการงานบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ ถ้าขาดซึ่งภาวะผู้นำจะโดยกำเนิด หรือรูปแบบอื่นใดก็ตามจะส่งผลให้ประสิทธิภาพแห่งการบริหารจัดการประสบกับความล้มเหลว โดยที่ผู้นำไม่อาจที่จะนำพาองค์กรขับเคลื่อนไปบรรลุยังเป้าหมายสูงสุดที่ได้ตั้งไว้

ตารางที่ ๒.๖ สรุปทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

นักวิชาการ	ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
Hodge Billey J. & rbertJ.Johnson. (1970 pp. 255-259)	ภาวะผู้นำ โดยมีพื้นฐานตั้งอยู่บนสมมติฐานต่างๆ ดังนี้ ๑. ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำ ๒. ทฤษฎีทางสถานการณ์ ๓. ทฤษฎีการเป็นผู้ ๔. ทฤษฎีของผลรวม
Solomal Ben. (Ibid, p 1963 p. 45)	ทฤษฎีภาวะผู้นำที่เป็นหลักใหญ่ๆ ดังนี้ ๑. ทฤษฎีผู้ยิ่งใหญ่ ๒. ทฤษฎีสภาพแวดล้อม ๓. ทฤษฎีบุคคลสถานการณ์ ๔. ทฤษฎีปฏิกริยาโต้ตอบความ ๕. ทฤษฎีมนุษยนิยม ๖. ทฤษฎีการแลกเปลี่ยน

^{๔๑} เสาวนิต เสาธนานนท์, ภาวะผู้นำ, (นครราชสีมา : สถาบันราชภัฏนครราชสีมา), ๒๕๔๒, หน้า ๑๑๐-๑๑๒.

นักวิชาการ	ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
เศาวนิต เศาณานนท์, (๒๕๔๒, หน้า ๑๑๐-๑๑๒)	ค้นพบเกี่ยวกับคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้นำที่มีความสามารถพิเศษ ที่สำคัญ ๗ ประการ ดังต่อไปนี้ ๑. วิสัยทัศน์กว้างไกล ๒. กล้าเสี่ยง ๓. ใช้กลยุทธ์หลาย ๔. ประเมินสถานการณ์ตลอดเวลา ๕. เปลี่ยนความยึดติดของผู้ ๖. สื่อสารด้วยความมั่นใจ ๗.ใช้อำนาจส่วนบุคคล

๒.๓ ภาวะผู้นำตามหลักสัปปุริสธรรม

หลักสัปปุริสธรรมนั้นเป็นข้อธรรมที่พระพุทธเจ้าทรงแสดงแก่พุทธบริษัทตามโอกาสสถานที่ต่างๆ กัน ซึ่งคุณสมบัติของผู้นำที่ดีในความหมายของพระพุทธศาสนา จะต้องเป็นผู้ประกอบด้วยหลักธรรม ๗ ประการ ถ้าหากใครมีคุณธรรมของมนุษย์ที่แท้ ๗ ประการนี้ และสามารถประพฤติได้อย่างถูกต้องตามหลักการเหล่านี้โดยสมบูรณ์แล้ว ผู้นั้นย่อมได้ชื่อว่าเป็นผู้ที่พระพุทธเจ้ายกย่องว่าเป็น “สัตบุรุษ” หรือ “มนุษย์โดยสมบูรณ์” การกระทำหรือพฤติกรรมของเขามีความเหมาะสมถูกต้องปราศจากความผิดพลาด นำประโยชน์มาให้ทั้งแก่ตนเอง และสังคมโดยส่วนรวมย่อมเอื้ออำนวยประโยชน์สันติสุขแก่สังคมนั้น ดังนั้นก่อนที่จะทำความเข้าใจความเป็นมาของหลักสัปปุริสธรรม จึงควรทำความเข้าใจความหมายของสัตบุรุษก่อน เพื่อที่จะได้ทำความเข้าใจในหลักธรรมอื่นๆ ซึ่งแบ่งเป็นข้อย่อยต่างๆ ดังที่ปรากฏในลักขณสูตร ปาฏิภวรรค ทีฆนิกาย ดังนี้

๒.๓.๑ ความหมายเกี่ยวกับหลักสัปปุริสธรรม

สัปปุริสธรรมเป็นธรรมของสัปปุริสชน คือคนดี หรือคนที่แท้ซึ่งมีคุณสมบัติความเป็นคนที่สมบูรณ์ และถือเป็นคุณธรรมที่สำคัญของการเป็นผู้นำที่สมบูรณ์ในการนิยามความหมายของสัปปุริสธรรมได้มีคำอธิบายตาม พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และนักวิชาการหลายท่านได้แสดงทัศนะต่าง ๆ ไว้ดังนี้

ธัมมัญญสูตร ว่าด้วยบุคคลผู้รู้ธรรม ภิกษุทั้งหลาย ภิกษุประกอบด้วยธรรม ๗ ประการนี้ เป็นผู้ควรแก่ของที่เขานำมาถวาย ฯลฯ เป็นนาบุญอันยอดเยี่ยมของโลกธรรม ๗ ประการ อะไรบ้าง

คือภิกษุในธรรมวินัยนี้ ๑. เป็นธัมมัญญ ๒. เป็นอรรถัญญ ๓. เป็นอรรถัญญ ๔. เป็นมัตตัญญ ๕. เป็นกาลัญญ ๖. เป็นปริสสัญญ ๗. เป็นบุคคลปโรปริญญ

ภิกษุเป็นธัมมัญญ อย่างไร คือ ภิกษุในธรรมวินัยนี้รู้ธรรม คือ สุตตะ เคยยะ เวยยาकरणะ คาถา อุทาน อิติวุตตกะ ชาตกะ อัปภูตธรรม เวทลละ หากภิกษุไม่รู้จักธรรม คือ สุตตะ ฯลฯ เวทลละเลย เราไม่พึงเรียกเธอว่าเป็นธัมมัญญ ในที่นี้ แต่เพราะภิกษุรู้ธรรม คือ สุตตะ ฯลฯ เวทลละ ฉะนั้น เราจึงเรียกเธอว่าเป็นธัมมัญญ ภิกษุชื่อว่า เป็นธัมมัญญ ด้วยประการฉะนี้

ภิกษุเป็นอรรถัญญ อย่างไร คือ ภิกษุในธรรมวินัยนี้รู้ความหมายแห่งภาษิตนั้น ๆ นั้นแล้ว นี่เป็นความหมายแห่งภาษิตนี้ นี่เป็นความหมายแห่งภาษิตนี้ หากภิกษุไม่รู้เนื้อความแห่งภาษิตนั้นๆ เลยวี่นี้เป็นความหมายแห่งภาษิตนี้ นี่เป็นความหมายแห่งภาษิตนี้ เราไม่พึงเรียกเธอว่า เป็นอรรถัญญ ในที่นี้แต่เพราะภิกษุรู้ความหมายแห่งภาษิตนั้น ๆ ว่า นี่เป็นความหมายแห่งภาษิตนี้ นี่เป็นความหมายแห่งภาษิตนี้ เราจึงเรียกเธอว่า เป็นอรรถัญญ ภิกษุชื่อว่า เป็นธัมมัญญ อรรถัญญ ด้วยประการฉะนี้

ภิกษุเป็นอรรถัญญ อย่างไร คือ ภิกษุในธรรมวินัยนี้รู้จักตนว่า ว่าโดยศรัทธา ศีล สุตตะ จาคะ ปัญญา ปฏิภาณเรามีอยู่ประมาณเท่านี้ หากภิกษุไม่รู้จักตนว่า ว่าโดยศรัทธา ศีล สุตตะ จาคะ ปัญญา ปฏิภาณ เรามีอยู่ประมาณเท่านี้ เราไม่พึงเรียกเธอว่า เป็นอรรถัญญ ในที่นี้แต่เพราะภิกษุรู้จักตนว่า โดยศรัทธา ศีล สุตตะ จาคะ ปัญญา ปฏิภาณ เรามีอยู่ประมาณเท่านี้ ฉะนั้น เราจึงเรียกเธอว่า เป็นอรรถัญญ ภิกษุชื่อว่า เป็นธัมมัญญ อรรถัญญ อรรถัญญ ด้วยประการฉะนี้

ภิกษุเป็นมัตตัญญ อย่างไร คือ ภิกษุในธรรมวินัยนี้ รู้จักประมาณในการรับจีวร บิณฑบาต เสนาสนะ และคิลานปัจจัยเภสัชชบิณฑบาต หากภิกษุไม่รู้จักประมาณในการรับจีวร บิณฑบาต เสนาสนะ และคิลานปัจจัยเภสัชชบิณฑบาต เราไม่พึงเรียกเธอว่า เป็นมัตตัญญ ในที่นี้ แต่เพราะภิกษุรู้จักประมาณในการรับจีวร บิณฑบาต เสนาสนะ และคิลานปัจจัยเภสัชชบิณฑบาต ฉะนั้น เราจึงเรียกเธอว่า เป็นมัตตัญญ ภิกษุชื่อว่า เป็นธัมมัญญ อรรถัญญ อรรถัญญ มัตตัญญ ด้วยประการฉะนี้

ภิกษุเป็นกาลัญญ อย่างไร คือ ภิกษุในธรรมวินัยนี้รู้จักกาลว่า นี่เป็นกาลแห่งอุทเทส นี่เป็นกาลแห่งปริพุจฉา นี่เป็นกาลบำเพ็ญเพียร นี่เป็นกาลหลีกเร้น หากภิกษุไม่รู้จักกาลว่า นี่เป็นกาลแห่งอุทเทส นี่เป็นกาลแห่งปริพุจฉา นี่เป็นกาลบำเพ็ญเพียร นี่เป็นกาลหลีกเร้น เราไม่พึงเรียกเธอว่า เป็นกาลัญญในที่นี้ แต่เพราะภิกษุรู้จักกาลว่า นี่เป็นกาลแห่งอุทเทส นี่เป็นกาลแห่งปริพุจฉา นี่เป็นกาลบำเพ็ญเพียร นี่เป็นกาล หลีกเร้น ฉะนั้น เราจึงเรียกเธอว่า เป็นกาลัญญ ภิกษุชื่อว่า เป็นธัมมัญญ อรรถัญญ อรรถัญญ มัตตัญญ กาลัญญ ด้วยประการฉะนี้

ภิกษุเป็นปริสสัญญ อย่างไร คือ ภิกษุในธรรมวินัยนี้รู้จักบริษัทว่า นี่ชัตติยบริษัทนี้ พรหมณบริษัท นี้คหบดี บริษัทนี้สมณบริษัท ในบริษัทนั้น เราควรเข้าไปหาอย่างนี้ ควรยืนอย่างนี้ ควรทำอย่างนี้ ควรนั่งอย่างนี้ ควรกล่าวอย่างนี้ ควรสงบนิ่งอย่างนี้ หากภิกษุไม่รู้จักบริษัทว่า นี่ชัตติย

บริษัท นี่พราหมณ์บริษัท นี่คหบดีบริษัท นี่สมณบริษัท ในบริษัทนั้นเราควรเข้าไปหาอย่างนี้ ควรยืนอย่างนี้ ควรทำอย่างนี้ ควรนั่งอย่างนี้ ควรกล่าวอย่างนี้ ควรสบนิงอย่างนี้ เราไม่พึงเรียกเธอว่าเป็นปริสัณญูในที่นี้ แต่เพราะภิกษุรู้จักบริษัทว่า นี่ขัตติยบริษัท นี่พราหมณ์บริษัท นี่คหบดีบริษัท นี่สมณบริษัท ในบริษัทนั้นเราควรเข้าไปหาอย่างนี้ ควรยืนอย่างนี้ ควรทำอย่างนี้ ควรนั่งอย่างนี้ ควรกล่าวอย่างนี้ ควรสบนิงอย่างนี้ ฉะนั้น เราจึงเรียกเธอว่า เป็นปริสัณญู ภิกษุชื่อว่า เป็นธัมมัญญู อัตถัญญู อุตตัญญู มัตตัญญู กาลัญญู ปริสัณญู ด้วยประการฉะนี้

ภิกษุเป็นบุคคลโปรปัญญา อย่างไรก็ตาม คือ ภิกษุในธรรมวินัยนี้รู้จักบุคคล ๒ จำพวก บุคคล ๒ จำพวก คือ พวกหนึ่งต้องการเห็นพระอริยะ อีกพวกหนึ่งไม่ต้องการพระอริยะ บุคคลพวกที่ไม่ต้องการเห็นพระอริยะ ก็ถูกติเตียนด้วยเหตุนี้ อย่างนี้ บุคคลพวกที่ต้องการพระอริยะก็ได้รับการสรรเสริญด้วยเหตุนี้ อย่างนี้^{๔๒}

ดังนั้นจึงมีผู้ให้ความหมายหลักสัปปุริสธรรม ดังต่อไปนี้

สมเด็จพระอริยวงศาคตญาณ ได้กล่าวว่า สัปปุริสธรรม ๗ หมายถึง คุณธรรม ๗ ประการ ที่บริบูรณ์ในผู้ใดย่อมส่งเสริมผู้นั้นให้เป็น สัปปุริสชนที่เจริญด้วยคุณสมบัติควรแก่ความเคารพนับถือของชนทั้งหลาย ทำให้บุคคลนั้นสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จด้วยดี และเป็นหลักปฏิบัติเพื่อทำตนให้เป็นผู้สงบ และเป็นผู้นำในทางสงบ และสามารถบริหารหมู่คณะประเทศชาติให้ถึงความสงบ และความเจริญก้าวหน้าได้^{๔๓} ส่วนพระธรรมปิฎก ให้ความหมายของสัปปุริสธรรม ๗ ว่า เป็นธรรมสัตบุรุษ ธรรมที่ให้เป็นมนุษย์โดยสมบูรณ์ ถือได้ว่าเป็นสมาชิกที่ดีมีคุณค่าอย่างแท้จริงของมนุษยชาติซึ่งเรียกได้ว่าเป็นคนที่สมบูรณ์ ผู้สามารถนำบุคคล และสังคมไปสู่ความสำเร็จได้^{๔๔} แต่สมหวัง วิทยาปัญญานนท์ ให้ความหมายของสัปปุริสธรรม แปลว่า ธรรมของคนดี หรือคุณสมบัติของคนดี บุคคลที่ได้ศึกษาให้รู้ และเข้าใจ นำไปปฏิบัติได้ ก็จะสามารถรักษาคุณค่าแห่งความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทุกประการ^{๔๕} ดังนั้น พระสามารถ อานนโท จึงกล่าวว่า หลักสัปปุริสธรรม ๗ หมายถึง ธรรมของสัตบุรุษ ธรรมของคนดี บุคคลที่มีคุณธรรมประจำใจ โดยยึดเอาหลักสัปปุริสธรรมเป็นหลักในการดำเนินชีวิต บุคคลที่ยึดเอาหลักสัปปุริสธรรม เป็นธรรมประจำใจยังได้ชื่อว่าเป็นผู้ดี เพราะเป็นผู้มีเหตุมีผลในการปฏิบัติตน เมื่อบุคคลรู้จักเหตุผลแล้ว การปฏิบัติตนก็เพียบพร้อมด้วยความดี คือ รู้จักเหตุ

^{๔๒} อจ. สดตก. (ไทย), ๒๓/๖๘/๑๔๓.

^{๔๓} พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช), ภาษาธรรม, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เสียงเสียง), ๒๕๔๘, หน้า ๑๗๐.

^{๔๔} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), หนังสือธรรมบุญชีวิต, (กรุงเทพมหานคร : พุทธจริยธรรม), ๒๕๔๐, หน้า ๒๕.

^{๔๕} สมหวังวิทยาปัญญานนท์,บริหารด้วยสัปปุริสธรรม, <http://www.budmgt.com/budman/bmo๑/goodman.html>, ออนไลน์, เข้าถึงข้อมูลเมื่อวันที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๕๘.

รู้จักผล รู้จักตน รู้จักประมาณ รู้จักกาล รู้จักชุมชน รู้จักบุคคล แล้วบุคคลนั้นเป็นคนดี คือ สัตบุรุษ ในทางพระพุทธศาสนาถือว่าเป็นคนดี เพราะเป็นผู้รักสงบ รักความเที่ยงธรรม รู้จักหน้าที่ของตน รู้จัก กาลเทศะ มีเหตุมีผลในการทำงานโดยเฉพาะผู้ที่ทำหน้าที่ปกครองคนอื่น จะสามารถบริหารงานได้ อย่างราบรื่น” ^{๔๖}

จากความหมายเกี่ยวกับหลักสัปปุสธรรมพอสรุปได้ว่า หลักสัปปุสธรรม เป็นหลักธรรม ที่ผู้บริหารงานสามารถนำไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การทำงานร่วมกับผู้อื่นประสบ ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ จึงมีความสำคัญมากต่อการบริหารงาน โดยมีการประยุกต์ใช้กับ การปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานทุกด้าน โดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปุสธรรม ๗ กับด้าน การวางแผน ด้านการจัดบุคลากรด้านการประสานงาน ด้านการรายงาน และด้านการงบประมาณ ทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างดี

ตารางที่ ๒.๗ สรุปความหมายเกี่ยวกับหลักสัปปุสธรรม

หลักธรรม/นักวิชาการ	ความหมายเกี่ยวกับหลักสัปปุสธรรม
อง.สศตทก. (ไทย), (๒๓/๖๘/๑๔๓)	๑. เป็นอัมมัญญ ๒. เป็นอัตถัญญ ๓. เป็นอิตตัญญ ๔. เป็นมัตตัญญ ๕. เป็นกาลัญญ ๖. เป็นปริสสัญญ ๗. เป็นปุคคลปโรปรัญญ
พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช), (๒๕๔๘, หน้า ๑๗๐)	สัปปุสธรรม ๗ หมายถึง คุณธรรม ๗ ประการ ที่บริบูรณ์ในผู้ใดย่อมส่งเสริมผู้นั้นให้เป็น สัปปุสชนที่เจริญด้วยคุณสมบัติควรแก่ความ เคารพนับถือของชนทั้งหลาย
พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), (๒๕๔๐, หน้า ๒๕)	ได้ให้ความหมาย ของสัปปุสธรรม ๗ ว่า เป็น ธรรมสัตบุรุษ ธรรมที่ทำให้เป็นมนุษย์โดยสมบูรณ์
สมหวัง วิทยาปัญญานนท์,	ได้ให้ความหมายของสัปปุสธรรม ว่า ธรรมของ คนดี หรือคุณสมบัติของคนดี

^{๔๖} พระสามารถ อานนโท, “ภาวะผู้นำตามหลักสัปปุสธรรม”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๐.

หลักธรรม/นักวิชาการ	ความหมายเกี่ยวกับหลักสัปปุริสธรรม
พระสามารถ อานนโท, (๒๕๕๐)	สัปปุริสธรรม หมายถึง ธรรมของสัตบุรุษ ธรรมของคนดี

๒.๓.๒ ความเป็นมาของหลักสัปปุริสธรรม

หลักสัปปุริสธรรม ๗ นี้ พระพุทธเจ้าได้ตรัสไว้ในธัมมัญญสูตร^{๔๗} ความว่า ภิกษุทั้งหลาย ภิกษุประกอบด้วยธรรม ๗ ประการ นี้ เป็นผู้ควรแก่ของที่เขานำมาถวาย ฯลฯ เป็นเพื่อนาบุญอันยอดเยี่ยมของโลก สัปปุริสธรรมธรรม ๗ ประการได้แก่อะไรบ้าง กล่าวคือภิกษุในธรรมวินัยนี้ คือ ๑) เป็นธัมมัญญ ๒) เป็นอิตถัญญ ๓) เป็นอิตตัญญ ๔) เป็นมัตตัญญ ๕) เป็นกาลัญญ ๖) เป็นปริสสัญญ และ ๗) เป็นปุคคลปโรปรัญญ

ในพระสูตรนี้ พระพุทธเจ้าได้ตรัสถึง ธัมมัญญบุคคล ซึ่งหมายถึง ผู้รู้ธรรม ซึ่งเป็นคุณสมบัติประการที่ ๑ ในคุณสมบัติ ๗ ประการของภิกษุ ภิกษุผู้ประกอบด้วยธรรม ๗ ประการย่อมเป็นผู้ควรของการคำนับ นับถือ ยกย่อง ของบุคคลทั้งหลาย ถือเป็นผู้มีคุณค่าอย่างแท้จริงของมนุษยชาติ คุณสมบัติ ๗ ประการนั้น คือ

๑. เป็นธัมมัญญ หมายถึง เป็นผู้รู้ธรรม อันเป็นคำสอนที่สำคัญ คือ สุตตะ (พระสูตรต่างๆ) เคยยะ (พระสูตรที่ประกอบด้วยคาถา) เวยยาकरणะ (พระอภิธรรมทั้งหมด) คาถา (พระธรรมบท เถรคาถา เถรีคาถา) อุทาน (พระสูตรที่พระพุทธเจ้าทรงเปล่งอุทานด้วยทรงโสมนัส) อิติวุตตะกะ (พระสูตร ที่ขึ้นต้นด้วยคำว่า ขอนี้สมจริง ดังคำที่พระพุทธองค์ตรัส) ชาตก (พระสูตรที่แสดงเรื่อง ในอดีตชาติของพระพุทธเจ้า) อัปภูตธรรม (พระสูตรที่ประกอบด้วยอิทธิปาฏิหาริย์) เวทลละ (พระสูตรที่เทวดา และมนุษย์ทั้งหลายถามแล้วได้รับความรู้ และถามยิ่งขึ้นไป)

๒. เป็นอิตถัญญ หมายถึง เป็นผู้รู้ความหมายแห่งภาษิต กล่าวคือ เป็นผู้รู้จุดมุ่งหมายและรู้จักผลว่า ผลที่เกิดจากการกระทำมีประโยชน์ และตรงตามเป้าหมายที่ตั้งมั่นไว้

๓. เป็นอิตตัญญ หมายถึง เป็นผู้รู้จักตนว่ามีศรัทธา ศีล สุตตะ จาคะ ปัญญา และปฏิภาณเท่าใด ตามหลักแห่งอารยวัติ ๕

๔. เป็นมัตตัญญ หมายถึง เป็นผู้รู้ประมาณในการรับปัจจัย ๔ กล่าวคือ เป็นผู้รู้จักความพอดี ตามหลักแห่งมัชฌิมาปฏิปทาและหลักสันโดษ

๕. เป็นกาลัญญ หมายถึง เป็นผู้รู้จักเวลาอันเหมาะสมที่จะประกอบกิจการงานต่างๆ อย่างถูกต้อง

๖. เป็นปริสสัญญ หมายถึง เป็นผู้รู้จักวิธีการเข้าหาประชุมชน กล่าวคือ เป็นผู้รู้จักชุมชนหรือสังคมอย่างถูกต้อง และเข้าใจวิธีการปฏิบัติอย่างถูกต้องในชุมชน หรือสังคมนั้น

^{๔๗} ๐.ส.ต.ด.ก. (ไทย) ๒๓/๖๘/๑๔๓-๑๔๖.

๗. เป็นบุคคลโปรปรัญญ หมายถึง เป็นผู้รู้จักเลือกคบคนให้ถูกต้อง

ตารางที่ ๒.๘ สรุปความเป็นมาของหลักสัปปริสธรรม

หลักธรรม	ความเป็นมาของหลักสัปปริสธรรม
อง.สตตก.(ไทย) (๒๓/๖๘/๑๔๓-๑๔๖)	หลักสัปปริสธรรม ๗ นี้ พระพุทธเจ้าได้ตรัสไว้ในธัมมัญญสูตร แก่ภิกษุทั้งหลายว่า ภิกษุประกอบด้วยธรรม ๗ ประการ นี้ เป็นผู้ควรแก่ของที่เขานำมาถวาย ฯลฯ ๑. เป็นธัมมัญญ หมายถึง เป็นผู้รู้ธรรม ๒. เป็นอัตถัญญ หมายถึง เป็นผู้รู้ความหมายแห่งภาสิต ๓. อัตตัญญ หมายถึง เป็นผู้รู้จักตน ๔. มัตตัญญ หมายถึง เป็นผู้รู้ประมาณในการรับปัจจัย ๔ ๕. กาลัญญ หมายถึง เป็นผู้รู้จักเวลา ๖. ปริสสัญญ หมายถึง เป็นผู้รู้จักวิธีการเข้าหาประชุมชน ๗. ปุคคลโปรปรัญญ หมายถึง เป็นผู้รู้จักเลือกคบคนให้ถูกต้อง

๒.๓.๓ สารสำคัญของหลักสัปปริสธรรม

ในการศึกษาสารสำคัญของหลักสัปปริสธรรมนี้ ผู้วิจัยมุ่งที่จะศึกษาให้ทราบถึงองค์ประกอบของหลักสัปปริสธรรม ซึ่งมี ๗ ประการและในแต่ละองค์ประกอบนั้นมีการอธิบายในคัมภีร์พระพุทธศาสนาอย่างไร ตลอดจนการศึกษาเพื่อให้ทราบถึงหลักสัปปริสธรรม ๗ สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับคุณสมบัติของผู้ผู้นำได้อย่างไร ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำตัวอย่างที่ปรากฏในคัมภีร์พระพุทธศาสนาเป็นต้นว่า พระสูตร ชาดก มาแสดงเพื่อให้ทราบถึงเนื้อหาที่สำคัญของหลักธรรมในข้อนั้น ๆ ดังนี้

๑. ธัมมัญญตา คือ รู้หลักการ

ธัมมัญญตา คือ รู้จักเหตุ รู้หลักการ รู้งาน รู้หน้าที่ รู้กติกาที่มีความเกี่ยวข้องในการดำเนินงาน กล่าวคือ ผู้นำนั้นจะต้องรู้จักเหตุ รู้หลักการ รู้กฎ กติกาเหล่านี้ให้ชัดเจน เพื่อที่จะเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้

ในทางพระพุทธศาสนาได้กล่าวว่า ัมมัญญตา หมายถึง การรู้ธรรม ดังความที่ปรากฏในอัมมัญญสูตร^{๔๔} ว่า ภิกษุที่เป็นผู้รู้เหตุ รู้เรื่องนวัคคตฤศาสน์ คือคำสั่งสอนพระศาสดาอันเป็นศาสนธรรม มีองค์ประกอบอยู่ ๙ ประการ หรือที่เรียกว่ารู้ธรรมคำสั่งสอนในพระไตรปิฎก คือ หลักปริยัติธรรมนั่นเอง ซึ่งได้แก่ การรู้เรื่องของพระสูตร พระวินัย และพระอภิธรรม เป็นต้นอันเป็นเหตุแห่งความเจริญในการปฏิบัติเพื่อบรรลุจุดหมายสูงสุดของการศึกษา พระธรรมวินัยภิกษุรูปใดมีความรอบรู้ในหลักธรรมคำสอนดังกล่าวมาแล้วนี้ ภิกษุนั้นชื่อว่าเป็นผู้รู้จักธรรมหรือเหตุแห่งความเจริญ หลักธรรมอันเป็นคำสั่งสอนที่สำคัญ คือ นวัคคตฤศาสน์ ๙ ประการ ได้แก่

๑. สุตตะ คือ พระสูตรต่างๆ
๒. เคยยะ คือ พระสูตรที่ประกอบด้วยคาถา
๓. เวยยาकरणะ คือ พระอภิธรรมทั้งหมด
๔. คาถา คือ พระธรรมบท เถรคาถา เถรีคาถา
๕. อุทาน คือ พระสูตรที่พระพุทธเจ้าทรงเปล่งอุทานด้วยความโสมนัส
๖. อิติวุตตะกะ คือ พระสูตรที่ขึ้นต้นด้วยคำว่า “สมจริงดังคำที่พระองค์ตรัสไว้”
๗. ชาตก คือ พระสูตรที่แสดงเรื่องในอดีตชาติของพระพุทธเจ้า
๘. อัปภูตธรรม คือ พระสูตรที่ประกอบด้วยปาฏิหาริย์
๙. เวทัลละ คือ พระสูตรที่เทวดาและมนุษย์ทั้งหลายถามแล้วได้รับความรู้ และถามยิ่งๆ ขึ้นไป เป็นต้น

นวัคคตฤศาสน์นี้ เป็นเหตุแห่งความเจริญในการปฏิบัติ เพื่อนำไปสู่จุดหมายสูงสุดของการศึกษาในหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ภิกษุผู้รู้ธรรมจะต้องเป็นผู้ที่มีความรอบรู้ในหลักนวัคคตฤศาสน์ดังกล่าว แล้วจึงได้ชื่อว่าเป็นผู้รู้ธรรม หรือเหตุแห่งความเจริญ

ดังนั้น การรู้หลักการ รู้งาน รู้กติกาต่างๆ อย่างถูกต้อง ถือเป็นคุณสมบัติที่สำคัญของการเป็นผู้นำที่ดีที่จะต้องรู้หลักการ และกฎเกณฑ์ของสิ่งทั้งหลายให้ชัดเจนในการปฏิบัติหน้าที่ และดำเนินกิจการต่างๆ อย่างถูกต้อง จึงจะสามารถนำพาหมู่คณะ มวลชน และองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างถูกต้อง

จะเห็นได้ว่าผู้นำต้องมีหลักอัมมัญญตา กล่าวคือ จะต้องเป็นผู้รู้หลักการ รู้งาน และกติกาอย่างถูกต้อง จึงจะสามารถวางแผนงาน และนโยบายได้อย่างถูกต้อง เพื่อนำพามวลสมาชิก และสังคมให้เจริญก้าวหน้าได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ผู้บริหารหมู่คณะนั้นเมื่อเข้าใจในหลักการกฎเกณฑ์หรือเป็นผู้ที่มีเหตุผลเหล่านี้แล้วย่อมจะนำพาผู้อื่นไปในทิศทางที่ดี และประสบความสำเร็จ สามารถนำหมู่คณะให้รอดพ้นจากความหายนะต่างๆ ได้ ดังเรื่องของพระโพธิสัตว์เมื่อครั้งเสวยพระชาติเป็น

^{๔๔} อิง. สุตตก. (ไทย) ๒๓/๖๕/๑๔๓-๑๔๖.

พระยานกระเจาบ ที่นำพาหมู่คณะรอดพ้นจากการดักจับของนายพราน ดังปรากฏเรื่องใน สัมโมทมานชาดก ว่า

ครั้งนั้น พระยานกระเจาบได้นำพาบริวารไปหากินรายราวป่าแห่งหนึ่งและได้ถูกนายพรานคอยดักจับบริวารของตนอยู่บ่อยๆ จึงสังเกต และพิจารณาก็ทราบว่าเป็นบริวารของตนถูกนายพรานดักจับด้วยข่าย ดังนั้น พระยานกระเจาบจึงได้เรียกบริวารประชุมกันและได้กล่าวกับบริวารว่า พวกเรา เมื่อถูกข่ายของนายพรานแล้วจงพร้อมใจกันออกแรงบินยกข่ายให้ขึ้นไปบนยอดไม้^{๔๙}

บริวารนกเหล่านั้น เมื่อถูกข่ายแล้วจึงได้พร้อมกัน ทำตามที่ประชุมตกลงกันไว้ ในที่สุดพวกนกกระเจาบเหล่านั้นก็รอดพ้นจากความตาย เพราะเหตุที่พระยานกระเจาบที่เป็นผู้นำมีความรอบรู้ในเหตุ หลักการและวิธีการในอันจะนำหมู่คณะของตนให้พ้นจากภัยอันตรายได้นั้นก็คือการใช้ความสามัคคี พร้อมใจกันบินขึ้นเพื่อที่จะยกข่ายนั้นให้ลอยขึ้นไปบนยอดไม้ และในที่สุดนกเหล่านั้นก็พ้นจากความตายได้ เพราะผู้นำมีหลักการ รู้งานอย่างถูกต้อง

ดังนั้น ผู้นำที่ดีจำเป็นจะต้องรู้หลักการ รู้งานอย่างถูกต้องตามหลักธัมมัญญา จึงจะสามารถนำพาหมู่คณะไปสู่จุดหมายที่ถูกต้อง และปลอดภัยได้เสมอ

จากตัวอย่างต่างๆ ที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ความสำคัญในการที่จะเป็นผู้นำที่ดีจะต้องรู้หลักการ รู้กฎเกณฑ์ รู้งานอย่างถูกต้อง แล้วตั้งตนอยู่ในหลักการที่เกี่ยวข้องอย่างชัดเจนและถูกต้องตามหลักธัมมัญญา ผู้นำนั้นก็จะสามารถนำพาหมู่คณะมวลชน หรือสังคมไปสู่ความปลอดภัย ความสงบสุขและเจริญก้าวหน้าตามจุดหมายที่วางไว้ได้

๒. อัตถัญญา คือ รู้จักผล รู้จุดหมาย

อัตถัญญา คือ รู้จุดหมาย รู้ความมุ่งหมาย และรู้จักผล กล่าวคือ ผู้นำที่ดีจะต้องรู้จักจุดหมาย หรือเป้าหมายของหลักการที่ตนปฏิบัติ เข้าใจวัตถุประสงค์องค์การว่าจะไปทางไหนเพื่อประโยชน์อะไร เพื่อให้สามารถดำเนินการไปได้อย่างถูกต้องตามเป้าหมายนั้น พระพุทธศาสนาได้กล่าวว่า อัตถัญญา คือ ความเป็นผู้รู้รรถ รู้จักจุดหมาย รู้ประโยชน์ ดังพุทธพจน์ที่ปรากฏในธัมมัญญสูตร^{๕๐} ว่า

ภิกษุที่เป็นผู้รู้จักผลว่า ภิกษุในพระพุทธศาสนานี้เป็นผู้ที่มีความรู้เรื่องเนื้อความใจความ ความมุ่งหมาย และประโยชน์ ในทางพระพุทธศาสนา กล่าวถึงภิกษุที่เป็นผู้รู้จักผลว่าภิกษุในธรรมวินัยนี้ เป็นผู้รู้ความหมายแห่งภาษิต คือ ถ้อยคำ ที่เป็นประโยชน์นั้นนี้เป็นความหมายแห่งภาษิตนี้ นี่เป็นความหมายแห่งภาษิตนี้

^{๔๙} ขุ.ชา.จิตตาพีธ. (ไทย) ๒๗/๓๓/๑๔.

^{๕๐} อง.สตตก. (ไทย) ๒๓/๖๕/๑๔๓-๑๔๖.

หากภิกษุไม่รู้เนื้อความแห่งภาษิตนั้นเลยว่า นี่เป็นความหมายแห่งภาษิตนี้ นี่เป็นความหมายแห่งภาษิตนี้ ไม่พึงเรียกเธอว่า เป็นอรรถกถา แต่เพราะภิกษุรู้ความหมายแห่งภาษิตนั้นๆว่า นี่เป็นความหมายแห่งภาษิตนี้ นี่เป็นความหมายแห่งภาษิตนี้ ฉะนั้น ควรเรียกภิกษุนั้นว่าเป็นอรรถกถา

ดังนั้น การรู้จุดหมาย หรือเป้าหมายนั้นเป็นสิ่งสำคัญมากอีกประการหนึ่ง สำหรับบุคคลที่เป็นผู้นำ หากไม่เข้าใจในจุดหมาย หรือความมุ่งหมายของการกระทำแล้ว จะถือว่าเป็นผู้นำที่ดีไม่ได้ ดังเรื่องที่ปรากฏในปโรสหัสสชาดก ซึ่งพระพุทธเจ้าตรัสยกย่องพระสารีบุตรและอาจารย์กับศิษย์มีความว่า

ครั้งนั้น พวกเธอเล่าเรียนศิลปวิทยาในเมืองตักศิลาและออกบวชเป็นฤาษีเจริญญาณ อภิญญา มีบริวาร ๕๐๐ รูป พอถึงฤดูฝน ศิษย์คนโตจึงได้พาบริวารครึ่งหนึ่งไปอยู่ในถิ่นของมนุษย์ ในขณะนั้นพระโพธิสัตว์กำลังจะสิ้นชีวิตพอดี ลูกศิษย์ที่อาศัยอยู่กับท่านจึงถามท่านว่าข้าแต่ท่านอาจารย์ ท่านได้คุณพิเศษชนิดไหน อาจารย์จึงตอบว่า ไม่มีแม้แต่น้อย แล้วท่านก็ได้เสียชีวิตลง ไปเกิดที่พรหมโลกชั้นอาภัสสระ เพราะท่านได้เจริญสมาธิจนถึงฌาน ตามคุณธรรมที่ท่านได้

เมื่อพระองค์ทรงเป็นพระโพธิสัตว์ เกิดในสกุลอุทิจจพราหมณ์ เมื่อเจริญวัยแล้ว เมื่อลูกศิษย์เหล่านั้นได้ฟังคำที่อาจารย์ตอบว่า คุณพิเศษไม่มีแม้แต่น้อยจึงพากันเข้าใจในคำตอบของท่านว่า ไม่มีคุณธรรมพิเศษอะไรๆแม้แต่น้อย จึงไม่พากันทำสักการะความเคารพอาจารย์เมื่อศิษย์ผู้ใหญ่ กลับมาจากที่อยู่ของมนุษย์จึงได้ถามศิษย์คนรองว่า ท่านอาจารย์ไปที่ไหน

ศิษย์ตอบว่า อาจารย์ของเราเสียชีวิตแล้ว ศิษย์ผู้ใหญ่จึงได้ถามอีกว่า พวกเจ้าได้ถามถึงคุณพิเศษของอาจารย์หรือไม่ ตอบว่า ถาม และท่านตอบว่า ไม่มีแม้แต่น้อย เหตุนี้พวกเราจึงไม่ทำ ความเคารพท่าน ฝ่ายศิษย์ผู้ใหญ่จึงได้กล่าวว่า พวกท่านไม่รู้ความหมายของถ้อยคำของอาจารย์ ท่านได้ฌาน อาภิญญาอุบายตนะสมาบัติแล้ว ศิษย์เหล่านั้นก็ไม่เชื่อในถ้อยคำของเขา แม้จะกล่าวซ้ำแล้วซ้ำเล่า พระโพธิสัตว์ทราบเหตุนี้ จึงคิดได้ว่า คนเหล่านี้เป็นคนอันธพาล ไม่เชื่อในถ้อยคำของศิษย์คนใหญ่ จากนั้นจึงได้ยืนอยู่ในอากาศด้วยอานุภาพอันใหญ่ แล้วกล่าวว่า แม้จะมีผู้มาประชุมกันตั้ง ๑,๐๐๐ คน พวกเหล่านั้น ให้พิจารณาตั้ง ๑๐๐ ปี ก็ไม่มีปัญญาทราบได้ แต่บุรุษผู้มีปัญญารู้แจ้งในถ้อยคำความมุ่งหมายของเรากล่าวเพียงผู้เดียวเท่านั้น ประเสริฐกว่า^{๕๑}

ด้วยเหตุนี้ เหตุผลจึงเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับความเป็นผู้นำ จะเป็นเรื่องความเสื่อมหรือความเจริญ ขึ้นอยู่กับผู้บริหารมีเหตุผลหรือไม่ ในเรื่องนี้พระพุทธองค์ได้ทรงเปรียบเทียบภิกษุผู้ที่จะข้ามถึงฝั่ง คือ พระนิพพาน ด้วยนายโคบาลผู้ต้อนโคข้ามฝั่ง ซึ่งนายโคบาลนั้นมีทั้งผู้ที่มีความฉลาดใคร่ครวญในเหตุผลและผู้ไม่มีการใคร่ครวญอย่างมีเหตุผลหรือจุดหมาย ดังปรากฏในพระสูตรเรื่องจุฬโคบาลสูตรว่า

^{๕๑} ขุ.ชา.เอกก. (ไทย) ๒๗/๙๙/๔๑.

ภิกษุทั้งหลาย เรื่องเคยมีมาแล้ว นายโคบาลชาวมคธผู้มีปัญญาทราม ไม่คำนึงถึงฤดูกาล ในเดือนท้ายฤดู ไม่ตรวจตราดูฝั่มแม่น้ำคงคาข้างนี้ เริ่มต้นฝูงโคข้ามไปฝั่มวิเทหรัฐปากโน้นโดยไม่ถูก ทำเลย ทันใดนั้น ฝูงโคได้ว่ายเวียนวนในท่ามกลางกระแสแม่น้ำคงคา ถึงความวอดวายเสียที่ตรงนี้เอง ข้อนี้เป็นเพราะเหตุไร

ภิกษุทั้งหลาย สมณะหรือพราหมณ์ พวกใดพวกหนึ่งที่ไม่ฉลาดต่อโลกนี้และโลกหน้าไม่ ฉลาดต่อสิ่งได้อำนาจมาร ไม่ฉลาดต่อสิ่งเหนืออำนาจมาร ไม่ฉลาดต่อสิ่งได้อำนาจมฤตยูไม่ฉลาดต่อสิ่ง เหนืออำนาจมฤตยู ขนเหล่าใดจะสำคัญ สิ่งที่ควรพึงควรเชื่อต่อสมณพราหมณ์เหล่านั้น ข้อนี้ไม่เป็น ประโยชน์ และให้ทุกข์แก่ชนเหล่านั้นสิ้นกาลนานเช่นนั้นเหมือนกัน

ภิกษุทั้งหลาย นายโคบาลชาวมคธผู้มีปัญญา นึกถึงฤดูกาลในเดือนท้ายฤดูฝน ได้ตรวจ ตราดูฝั่มแม่น้ำคงคาข้างนี้แล้ว เริ่มต้นฝูงโคให้เข้าไปฝั่มเหนือแห่งวิเทหรัฐปากโน้นโดยถูกทำที่เดียว เขาขับต้อนเหล่าโคอุสภ เป็นโคพ่อฝูง เป็นโคนำหน้าฝูงข้ามไปก่อน มันได้ว่ายตัดตรงกระแสแม่น้ำคง คาถึงฝั่มโดยสวัสดิ์ ต่อนั้นจึงต้อนโคอื่น โคที่ใช้การได้ โคที่พอจะฝึกได้ ต้อนโคผู้เป็นโคเมียที่รุ่นคะนอง ต้อนลูกโคและโคที่ซุบผอม มันก็ได้ว่ายตัดตรงกระแสแม่น้ำคงคาถึงฝั่มโดยสวัสดิ์^{๕๒}

จากตัวอย่างต่างๆ ที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ผู้นำที่ดีจะต้องเป็นผู้รู้ จุฬหมาย รู้เป้าหมาย รู้จักผลที่จะเกิดขึ้นอย่างชัดเจน แล้วมุ่งสู่จุดหมายเป้าหมายนั้นตามหลักอัตถุณู ตา ผู้นำนั้นก็จะเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มองทุกอย่างทะลุปรุโปร่งสามารถนำพาหมู่คณะ หรือ มวลชน และองค์กรไปสู่ความเจริญ และประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งเป้าไว้ได้

๓. อัตถุณูตา คือ รู้ตน

อัตถุณูตา คือ รู้ตน รู้ว่าตนเองมีคุณสมบัติ มีความสามารถอย่างไร และต้องรู้จัก พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ผู้นำที่ดีนั้นจะต้องสำรวจตนเองอยู่เสมอว่าตนเองมีจุดอ่อนจุดแข็งอะไร แล้วดำเนินการปรับปรุงจุดอ่อนของตน ในขณะเดียวกันก็พัฒนาจุดแข็งของตนให้ดีขึ้นเรื่อย กล่าวคือ ผู้นำที่ดีควรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สามารถเข้าใจถึงความเปลี่ยนแปลงแห่งโลกอย่าง แท้จริงเพื่อให้สามารถนำพามวลชน และองค์กรไปสู่จุดหมายได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ พระพุทธศาสนาได้กล่าวว่า อัตถุณูตา หมายถึง การรู้จักตนเกี่ยวกับ ศรัทธา ศีลจาคะ สุตระ ปัญญา เป็นต้น ดังที่ปรากฏใน อัมมัญญสูตรว่า^{๕๓}

ภิกษุในธรรมวินัยนี้ รู้จักตนคือ รู้ว่าตนเองนั้นมีศรัทธาความเชื่อ มีศีล มีระเบียบวินัยมี สุตระ คือ การศึกษาเล่าเรียน ได้ยิน ได้ฟัง มีจาคะ การสละ แบ่งปัน การปล่อยวาง มีปัญญาความรู้ ความสามารถ อยู่ประมาณเท่าใดบ้าง แล้ววางตนให้เหมาะสมกับฐานะ ภาวะ ความรู้ความสามารถ ของตนเอง ไม่ทำให้เกินความรู้ความสามารถของตนเอง ดังนี้เรียกว่าเป็นผู้รู้จักตน การรู้ตนในแนวทาง

^{๕๒} ม.ม. (ไทย) ๑๒/๓๕๐-๓๕๒/๓๘๔-๓๘๖.

^{๕๓} อ.ส.ต.ก. (ไทย) ๒๓/๖๕/๑๔๓-๑๔๖.

แห่งพระพุทธศาสนา ก็คือ การรู้หลักความเจริญอย่างประเสริฐหลักความเจริญของอารยชนตามคุณธรรมที่เรียกว่า อารยวัฒิ ๕ ดังต่อไปนี้

๑. ศรัทธา ความเชื่อ ความมั่นใจในพระรัตนตรัย ในหลักแห่งความเจริญความดีความงามอันมีเหตุผล

๒. ศีล ความประพฤติดี มีวินัย เลี่ยงชั่วพสุจริต

๓. สุตะ การเล่าเรียน สดับฟัง ศึกษาหาความรู้

๔. จาคะ การเผื่อแผ่เสียสละ เอื้อเฟื้อ มีน้ำใจช่วยเหลือ ใจกว้าง พร้อมทั้งจะรับฟัง และร่วมมือ ไม่คับแคบเอาแต่ตัว

๕. ปัญญา ความรอบรู้ รู้คิด รู้พิจารณา เข้าใจเหตุผล คือรู้จักโลกและชีวิตตามความเป็นจริง

จากพระสูตรนี้แสดงให้เห็นว่าคุณสมบัติของผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีนั้นย่อมเป็นผู้ประพฤติตนจนสามารถควบคุมพฤติกรรมทางกาย ทางวาจา และทางใจของตนเองได้อย่างถูกต้องตามหลักความเจริญอย่างประเสริฐ หรืออารยวัฒิ ๕ กล่าวคือ เป็นผู้ที่รู้ตนเองทั้งในด้านคุณภาพทางความสามารถที่จะประกอบกิจการงานได้อย่างถูกต้อง และด้านคุณภาพจิตใจที่สามารถเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรมที่ถูกต้อง สมควรแก่การยกย่องของบุคคลทั้งหลาย

นอกจากนี้การรู้ตนนี้ นับว่ามีความสำคัญอย่างมากในการเป็นผู้นำ เพราะการวางตนไม่เหมาะสมกับฐานะย่อมนำมาซึ่งความผิดพลาดเสมอ ดังตัวอย่างที่ปรากฏใน สัพพาทฐชาดก ซึ่งเป็นเรื่องพระโพธิสัตว์กับสุนัขจิ้งจอก มีใจความว่า

วันหนึ่งพระโพธิสัตว์คิดว่า จักสาธยายมนต์นั้นบนหินดาดที่เนินผา บุโรหิตทำการสาธยาย มีสุนัขจิ้งจอกตัวหนึ่งนอนอยู่ในโพรงนั้น ได้ยินมนต์นั้นเหมือนกัน ได้ท่องจำจนแคล่วคล่อง เพราะว่าสุนัขจิ้งจอกตัวนั้นในอรรถาพอดิตถัดไปได้เป็นพราหมณ์ผู้หนึ่งซึ่งคล่องแคล่วในปฐวีวิชัยมนต์ พระโพธิสัตว์ทำการสาธยายแล้วลุกไปกล่าวว่า มนต์ของเราี้แคล่วคล่องหนอ สุนัขจิ้งจอกออกจากโพรงกล่าวว่า “ท่านพราหมณ์ผู้เจริญ มนต์นั้นแคล่วคล่องแก่ข้าพเจ้ายิ่งกว่าท่านเสียอีกแล้ววิ่งหนีไป” พระโพธิสัตว์คิดว่าสุนัขจิ้งจอกตัวนี้ จักทำอกุศลใหญ่หลวงแน่ จึงติดตามไปได้หน่อยหนึ่ง สุนัขจิ้งจอกได้หนีเข้าไปในป่า สุนัขจิ้งจอกนั้นร้ายปฐวีวิชัยมนต์บังคับสุนัขจิ้งจอกเป็นร้อยๆไว้ในอำนาจ กระทำสัตว์ ๔ เท้า มีช้าง ม้า สิงห์ เสือ กระต่าย สุนัข และเนื้อ เป็นต้น ทั้งหมดไว้ในอำนาจของตนและได้เป็นพญาสัตว์ชื่อว่า สัพพาทฐะ ราชสีห์ยืนอยู่บนหลังช้างสองเชือก พญาสุนัขจิ้งจอกนั่งบนหลังราชสีห์กับนางสุนัขจิ้งจอก ผู้เป็นเมีย นับเป็นยศยิ่งใหญ่ พญาสุนัขจิ้งจอกเมื่อด้วยยศมหันต์ เกิดความคิดชิงราชสมบัติพระเจ้ากรุงพาราณสี และมีบริวารแวดล้อม ๑๒ โยชน์ ได้ส่งสาสน์ไปถึงพระราชาว่า จงมอบราชสมบัติให้แก่เรา หรือจะรบ ขาวกรุงพาราณสีต่างพากันสะดุ้งหวาดกลัว ได้ปิดประตูพระนครแล้วตั้งมั่นอยู่ พระโพธิสัตว์กล่าวเป็นอุบายเพื่อยุให้สุนัขทำให้พญาสีห์ราชแผดเสียง จากนั้นราชสีห์จึงมี

ปากเปล่งสีหน้าทบนหลังข้าง ๓ ครั้ง อย่างไม่เคยเปล่งมาเลย ข้างทั้งหลายต่างสะดุ้งตกใจ สลัดสุนัข
จิ้งจอกให้ตกไปที่พื้น และถูกข้างเหยียบจนแหลกละเอียดไป

สุนัขจิ้งจอกสัพพทาฐะถึงแก่ความตาย ณ ที่นี้เอง ข้างเหล่านั้นได้ยินเสียงราชสีห์แล้วก็
กลัวภัย คือ ความตายต่างก็สับสนซุลมุนวุ่นวายแทงกันตาย ณ ที่นั้น สัตว์ ๔ เท้าทั้งหมด แม้ที่เหลือนี
เนื้อและสุกร เป็นต้น มีกระต่ายและแมวเป็นที่สุด ยกเว้นราชสีห์ทั้งหลายได้ถึงแก่ความตาย ณ ที่
นี้เอง^{๕๔}

ชาดกนี้แสดงให้เห็นว่า การไม่รู้จักตนเองของสุนัขจิ้งจอกสัพพทาฐะ ว่าอยู่ในฐานะอย่างไร มีความรู้
ความสามารถหรือไม่ กล่าวคือ ไม่มีการประเมินตนเองให้ดีกว่ามีความสามารถเท่าใด แล้วกระทำ
ลงไป ย่อมจะนำตนและผู้อื่นให้ได้รับความลำบาก เพราะเหตุที่ไม่รู้จักตนเองไม่รู้ภาวะของตน

ดังนั้น ผู้นำจะต้องรู้ว่าตนมีภาวะอะไรอยู่ในสถานะใด มีคุณสมบัติ มีความพร้อมมีความ
ถนัด สติปัญญา ความสามารถอย่างไร มีกำลังแค่ไหน มีจุดอ่อนจุดแข็งอย่างไร ซึ่งจะต้องสำรวจตนเอง
และเตือนตนเองอยู่เสมอ ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาปรับปรุงตัวเองให้มีคุณสมบัติ มี
ความสามารถยิ่งขึ้นไป ไม่ใช่ว่าเป็นผู้บริหารแล้วจะเป็นคนสมบูรณ์ไม่ต้องพัฒนาตน ยิ่งเป็นผู้บริหาร
ก็ยิ่งต้องพัฒนาตนเองตลอดเวลา

สรุปได้ว่า ผู้นำที่ดีจะต้องเป็นผู้รู้ตนอยู่เสมอ เป็นผู้มีความรู้คุณธรรม อารยวุฒิ ๕ คือ ศรัทธา
ศีล สุตะ จาคะ และปัญญา ตามหลักอัตตัญญูตาผู้นำนี้ก็จะดี ผู้นำที่ดี มีการพัฒนาตนเองให้มี
คุณภาพทั้งด้านความสามารถในการบริหารงานอย่างถูกต้อง และคุณภาพด้านจิตใจ ที่ประกอบด้วย
คุณธรรม และจริยธรรมอันดีงามจนเป็นที่ยอมรับนับถือ ยกย่องจากบุคคลทั้งหลายและด้วยคุณสมบัติ
ทั้ง ๒ ประการนี้ย่อมทำให้ผู้นำนั้นสามารถนำพามวลชน หมู่คณะ องค์กร และสังคมไปสู่ความสงบสุข
และเจริญก้าวหน้าตลอดไป

๔. มัตตัญญูตา คือ รู้จักประมาณ

มัตตัญญูตา คือ รู้จักประมาณ รู้จักความพอดี กล่าวคือ ต้องรู้จักขอบเขตความ
พอเหมาะในการทำงานในเรื่องต่างๆ ดังนั้น ผู้นำที่ดีนั้นจะต้องรู้จักความพอเหมาะพอควรในการที่จะ
ทำกิจการทุกอย่างให้ลุล่วงไปด้วยดีตามเป้าหมายที่วางไว้ ในทางพระพุทธศาสนาได้กล่าวว่า
มัตตัญญูตา หมายถึง รู้ประมาณในการรับปัจจัย ๔ ดังปรากฏใน อัมมัญญสูตร ว่า

ภิกษุในธรรมวินัยนี้ รู้จักประมาณในการบริโภคปัจจัยสี่ในการเลี้ยงชีพ เช่น การรู้จัก
ประมาณในการรับประเคน หรือการใช้สอยจีวร การรับอาหารบิณฑบาต และบริโภคอาหารให้
พอประมาณแก่อัตตาของตนไม่มากไม่น้อยเกินไป การใช้เสนาสนะที่อยู่อาศัย ให้พอสมควร
เหมาะสมกับสมณะสาธูป ยารักษาโรคและบริวารอื่นๆ ที่ภิกษุเข้าไปเกี่ยวข้อง ต้องให้รู้จักความพอดี

^{๕๔} พ.ช. (ไทย) ๒๗/๒๔๑/๑๑๔.

แก่ตนเอง หากภิกษุไม่รู้จักประมาณในการรับปัจจัยสี่ ไม่พึงเรียกเธอว่าเป็นมัตตัญญูแต่เพราะภิกษุรู้จักประมาณในการรับปัจจัยสี่จึงเรียกเธอว่า เป็นมัตตัญญู^{๕๕}

ดังนั้น การรู้ประมาณ ตามหลักมัตตัญญูตา ย่อมทำให้ผู้ประพฤติปฏิบัติมีความสุขความเจริญพอเหมาะแก่ฐานะของตน โดยรู้จักความพอดีในการดำเนินชีวิตทุกอย่างได้ถูกต้องเหมาะสมด้วยเหตุนี้ ผู้นำที่ดีตามหลักมัตตัญญูตา ย่อมนำมาซึ่งความพอเหมาะพอควรให้การดำเนินกิจการงานต่างๆ ทำให้สามารถนำพามวลชน หมู่คณะไปสู่ความสุขสงบ ปลอดภัย และความเจริญอย่างแท้จริงในการใช้สอยปัจจัยสี่ของภิกษุตามหลักมัตตัญญูตานี้ ได้มีพระเถระรูปหนึ่งเป็นผู้ที่มีความมกน้อยในปัจจัยสี่ตามมีตามได้ ดังปรากฏใน มหาสุวราชชาดก^{๕๖} เป็นเรื่องที่พระพุทธองค์ตรัสกับภิกษุ และท้าวสักกะกับพญานกแขกเต้า ดังมีใจความว่า ภิกษุรูปหนึ่งได้เข้าเฝ้าพระพุทธเจ้า และพระพุทธองค์ทรงตรัสถามว่า “ดูก่อนภิกษุ เธอไม่ลำบากด้วยบิณฑบาตหรือ เสนาสนะเป็นที่สบายดีหรือ ภิกษุรูปนั้นทรงกราบทูลให้ทรงทราบ พระศาสดาครั้นทรงทราบว่าเธอมีเสนาสนะ เป็นที่สบาย จึงตรัสว่า ดูก่อนภิกษุ ธรรมดาสมาณะเมื่อมีเสนาสนะเป็นที่สบายแล้ว ก็ควรละความโลภอาหารเสียยินดีฉันตามที่ได้มานั้น กระทำสมณะธรรมไปโบราณบัณฑิตทั้งหลาย แม้เกิดเป็นสัตว์ดิรัจฉานเคี้ยวผงแห้งในต้นไม้ที่ตนอยู่อาศัยยังละความโลภอาหารมีความสันโดษไม่ทำลายมิตรธรรมไปเสียที่อื่น เหตุไรเธอจึงมาคิดว่าบิณฑบาตน้อย ฉันไม่ร่อย และละทิ้งเสนาสนะที่สบายเสีย” แล้วได้ตรัสอดีตนิทานมาสาธกว่า

กาลครั้งหนึ่งนานมาแล้ว ที่ป่าไม้มะเดื่อแห่งหนึ่งอยู่ริมฝั่งแม่น้ำคงคา มีนกแขกเต้าหลายแสนตัว ต่อมาในฤดูแล้งผลมะเดื่อได้หมดลงนกแขกเต้าทั้งหลายได้พากันบินหนีไปหากิน ณ ที่อื่น ยังคงเหลือแต่พญานกแขกเต้าตัวหนึ่งเท่านั้น เป็นผู้มกน้อยสันโดษไม่หนีไปที่อื่นเมื่อผลมะเดื่อหมดก็กินหน่อ ใบ เปลือก และสะเก็ดของต้นมะเดื่อตามลำดับ โดยไม่คิดจะหนีไปไหน เป็นเหตุให้บัลลังก์ของท้าวสักกะแสดงอาการร้อน เพื่อทดสอบจิตใจของพญานกแขกเต้าท้าวเธอจึงบันดาลให้ต้นมะเดื่อที่นกแขกเต้าอาศัยอยู่นั้นตาย และแห้งลงมีลำต้นแตกเป็นช่องน้อยใหญ่ เวลาลมพัดจะมีเสียงดัง มีผงไม้ไหลออกมาตามช่องที่แตกนั้น นกแขกเต้าก็ไม่หนีไปไหนก็ยังกินผงไม้ไหลออกมาตามช่องที่แตกนั้นแหละเป็นอาหาร จนสุดท้ายต้นไม้นั้นเหลือแต่ตอพญานกแขกเต้าก็ไม่หนีไปไหน ยังคงจับอยู่ที่ตอต้นไม้นั้น ท้าวสักกะเมื่อทราบว่าพญานกแขกเต้ามีความมกน้อยสันโดษจริงๆ จึงแปลงร่างเป็นพญาหงส์ มีนางสุชาดาเป็นนางหงส์ติดตามไปด้วย บินไปจับที่ตอมะเดื่อใกล้พญานกแขกเต้านั้นแล้วเจรจาว่า “นกแขกเต้า ผู้มีจะงอยปากสีแดง ท่านควรไปที่อื่นได้แล้ว อย่ามาตายที่ตรงนี้เลยท่านมาเยื่อใยอะไรกับต้นไม้แห่งนี้ ต้นไม้อื่นมีถมเถไป” พญานกแขกเต้าร้องตอบว่า “ท่านพญาหงส์ ใครเป็นเพื่อนในยามทุกข์ยาก ผู้นั้นเป็นสัตว์บุรุษ ย่อมไม่ทอดทิ้งเพื่อนผู้มีทรัพย์และไรทรัพย์ ต้นไม้นี้เป็นทั้งเพื่อน

^{๕๕} อก.สตุตถก. (ไทย) ๒๓/๖๕/๑๔๓-๑๔๖.

^{๕๖} ขุ.ชา. (ไทย) ๒๗/๔๒๙/๓๐๓-๓๐๕.

เป็นทั้งญาติของเรา เราเพียงต้องการมีชีวิตอยู่เท่านั้น จึงไม่อาจทิ้งต้นไม้นี้ไปได้ เพราะเหตุเพียงไม่มีผลนี้ไม่ยุติธรรมเลย” จากชาตกเรื่องนี้ชี้ให้เห็นว่า การที่บุคคลมีความพอใจยินดีในสิ่งที่ตนมี และรู้จักกตัญญูรู้คุณค่าของที่อยู่อาศัย ย่อมเป็นที่ชื่นชมว่าสรรเสริญของนักปราชญ์บัณฑิต ดังนั้น การรู้จักประมาณในความเป็นอยู่เช่นที่อาศัย รู้จักประมาณในการบริโภคอาหาร รู้จักประมาณให้เหมาะสมกับรายรับรายจ่ายของตนเอง ไม่ทะเยอทะยานจนเกินฐานะแล้ว ย่อมจะได้รับความสุขและนำความเจริญมาสู่สังคมที่อยู่ของตนเองและมารู้จักประมาณอีกประการหนึ่ง คือ รู้จักประมาณในการรับ และการให้รู้จักประมาณตนว่า ควรรับอะไรจากใครเพียงใด ควรให้อะไรแก่ใครเพียงใด ควรวางตัวอย่างไร ควร ปฏิบัติอย่างไรให้พอเหมาะพอดีให้พอประมาณ และทรงตรัสถึงหลักธรรมที่จะทำให้บุคคลเป็นผู้ที่รู้จักประมาณ นั่นคือ หลักสันโดษ คือ ความยินดีด้วยปัจจัยที่ตนมีตนได้ ไม่แสวงหาในสิ่งที่ไม่สมควร มีความขยัน ไม่เกียจคร้าน ความสันโดษนั้นแบ่งออกเป็น ๓ ลักษณะ คือ

๑. พอดีกับสิ่งได้มา หรือมีอยู่ (ยถาลาภะ) คือ เอาสิ่งที่ได้มาหรือมีอยู่เป็นเกณฑ์แล้ว ทำให้พอเหมาะพอดีกับสิ่งที่ได้มาหรือมีอยู่ ให้พอเหมาะพอดีกับความจำเป็นก่อนหลังเพื่อให้เกิดคุณค่าที่แท้จริง

๒. พอดีกับกำลังความสามารถ (ยถาลาภะ) คือ เอากำลังความสามารถเป็นเกณฑ์วัดแล้ว ให้พอเหมาะพอดีกับความสามารถนั้น ไม่ทำให้เกินกำลังความรู้ความสามารถ

๓. พอดีกับฐานะ (ยถาสารูปะ) คือ เอาฐานะหรือความเหมาะสมความควรเป็นเกณฑ์แล้ว ทำให้เหมาะสมกับฐานะ

ลักษณะ ๓ อย่างนี้ ควรใช้ประกอบซึ่งกันและกัน จึงจะช่วยให้สามารถทำกิจการงานใดๆ ก็ตาม ให้พอเหมาะพอดีอย่างได้ผลเต็มที่ การรู้จักประมาณอีกประการหนึ่ง คือ ทางสายกลาง ซึ่งเป็นหนทางในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องไม่ตึงและไม่หย่อนเกินไป ดังเช่น พระพุทธเจ้าได้ทรงทดลองปฏิบัติเครื่องครัดก็ไม่ประสบผลสำเร็จ ต่อเมื่อพระองค์หันมาปฏิบัติทางสายกลาง จึงประสบผลสำเร็จ ดังที่พระองค์ได้ตรัสไว้ใน ธัมมจักกัปปวัตตนสูตร มีข้อปฏิบัติที่ไม่ควรดำเนินอยู่ ๒ อย่าง คือ

๑. กามสุขัลลิกานุโยค เป็นข้อปฏิบัติหย่อนยานที่ยึดติดในกามคุณ ความพอใจในอารมณ์ของตน เป็นหลักการกระทำที่ไม่เกิดประโยชน์ ไม่เป็นไปเพื่อการบรรลุธรรม

๒. อตตกิลมัตถานุโยค เป็นข้อปฏิบัติที่ตึงเกินไปการทรมานตนให้ได้รับความทุกข์ทรมานด้วยประการต่างๆ ดังนั้น พระองค์จึงตรัสถึงทางปฏิบัติสายใหม่ขึ้นมา นั่นคือมัชฌิมาปฏิปทา ได้แก่ มรรค ๘ หรือ ศีล สมาธิ ปัญญา อันเป็นทางแห่งความพอประมาณนั่นเอง

ความพอดี หรือหลักการรู้จักประมาณ ซึ่งจะเป็นข้อที่เสริม ทำให้ผู้นำทำตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และการรู้จักประมาณของผู้นำอีกประการ เช่น ผู้ปกครองบ้านเมืองรู้จักประมาณในการใช้อำนาจการปกครอง การให้บุคลากรให้โทษ ในการปกครองจึงจะมีส่วนช่วยในการบริหารงาน

ให้แก่ผู้นำ จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยพอจะสรุปได้ว่า ผู้นำที่ดีตามหลักมัตตัญญูตานั้น จะต้องเป็นผู้นำที่ประกอบด้วยหลักธรรมแห่งมัชฌิมาปฏิปทา คือดำเนินตามทางสายกลางอันประกอบไปด้วยองค์มรรค ๘ หรือ ศีล สมาธิ ปัญญา อันจะทำให้ผู้นำนั้นเป็นผู้รู้ประมาณ มีความพอเหมาะพอดีในการดำเนินกิจการทุกอย่างเพื่อประโยชน์สุขแห่งมวลชนและหมู่คณะอย่างแท้จริง นอกจากนี้ ความพอเหมาะพอดี ความรู้ประมาณนั้นควรเป็นไปตามหลักสันโดษ คือ ความพอดีกับสิ่งได้มา หรือมีอยู่ (ยถาลาภะ) ความพอเหมาะพอดีกับกำลังความสามารถ (ยถาพละ) และความพอเหมาะพอดีกับฐานะ (ยถาสารูปะ) ดังได้กล่าวมาแล้ว ดังนั้นผู้นำที่ดีย่อมมีความรู้ประมาณ ความเหมาะสมพอดีตามหลักมัชฌิมาปฏิปทา และหลักสันโดษอย่างถูกต้องแล้ว ผู้นำนั้นจะสามารถบริหารกิจการทุกอย่างด้วยความเข้าใจวัตถุประสงค์อย่างถูกต้อง และสามารถนำพามวลชนและหมู่คณะไปสู่ความสงบสุขปลอดภัย และก้าวหน้าตลอดไป

๕. กาลัญญตา คือ รู้จักเวลา

กาลัญญตา คือ รู้จักเวลา รู้จักเวลาที่ควรประกอบกิจการงานต่างๆ หรือทำงานให้ทันกับเวลา เหมาะกับเวลาและรู้คุณค่าของเวลา ผู้นำที่ประสบความสำเร็จนั้นจะต้องเป็นผู้รู้จักการบริหารเวลาหรือวางแผนให้เหมาะสมกับเวลาอย่างถูกต้อง ในทางพระพุทธศาสนา กล่าวถึงกาลัญญตา ไว้ว่า การรู้จักแน่วปฏิบัติอันเหมาะสมกับกาลเทศะ ดังปรากฏในธัมมัญญสูตร^{๕๗} ว่า ภิกษุในธรรมวินัยนี้เป็นผู้ประกอบไปด้วยความรู้ว่า เวลานั้นเป็นเวลาควรศึกษา ควรถาม เวลานั้นควรเป็นเวลาทำความเพียร ควรหลีกเลี่ยงจากหมู่คือ รู้จักการปฏิบัติให้สอดคล้องกับกาลเทศะ ให้เหมาะสมกับสมณะ รู้คุณค่าของเวลา เมื่อภิกษุมีความรู้ความเข้าใจในการใช้เวลา ย่อมจะเป็นผู้มีคุณความเจริญในพระพุทธศาสนา เพราะทำให้ถูกกับกาลเวลา

ดังนั้น การรู้จักเวลา รู้จักคุณค่าแห่งเวลา รู้จักการบริหารเวลาอย่างถูกต้องตามหลักกาลัญญตา ถือเป็นคุณสมบัติที่สำคัญยิ่งอีกประการหนึ่งของการเป็นผู้นำที่ดีในการที่จะวางแผนงานในกิจการต่างๆ ได้อย่างถูกต้องและทันต่อสถานการณ์โลกที่กำลังเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทำให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ได้ การดำเนินกิจการต่างๆ เมื่อทำให้ถูกต้องเหมาะสมกับกาลเวลาแล้ว ย่อมได้รับประโยชน์แก่ตนเองและผู้อื่น แต่หากว่าการทำอะไรไม่สอดคล้องกับความเหมาะสม ก็ย่อมส่งผลเสียให้แก่ตน เองและผู้อื่น ในเรื่องนี้พระพุทธเจ้าได้ตรัสกับภิกษุที่ละเลยกิจวัตรปฏิบัติตนไม่เหมาะสมกับสมณะ ดังปรากฏในอภาลาราวชาดก^{๕๘} ซึ่งมีเนื้อความว่า

ภิกษุชาวพระนครสาวัตถีรูปหนึ่ง บรรพชาในพระศาสนาแล้วไม่เรียนวัตร หรือสิกขาเธอ ไม่รู้ว่าเวลานี้ควรทำวัตร ควรปรนนิบัติ ควรเล่าเรียน เวลานั้นควรท่อง สวดเสียงดัง ในขณะที่ตนตื่นขึ้นทุกๆ ยาม ภิกษุทั้งหลายไม่เป็นอันได้หลับได้นอน ต่างพากันกล่าวโทษของเธอในธรรมสภา พระพุทธ

^{๕๗} อัง.สตุตถก. (ไทย) ๒๓/๖๕/๑๔๔-๑๔๕.

^{๕๘} ขุ.ชา.เอกก. (ไทย) ๒๗/๑๑๙/๔๙.

องค์ทรงทราบแล้วตรัสว่า ดูก่อนภิกษุทั้งหลาย ไม่ใช่แต่ในบัดนี้เท่านั้นที่ภิกษุนี้เสี่ยงไม่เป็นเวลา แม้ในกาลก่อน ภิกษุรูปนี้ได้เกิดเป็นไก่ ก็เสี่ยงไม่เป็นเวลาเหมือนกับการที่เขาไม่รู้จักกาลเวลาชั้น จึงเป็นเหตุให้ถูกบิตคองจนถึงสิ้นชีวิต

ในอดีตกาลพระเจ้าพรหมทัตเสวยราชสมบัติอยู่ในพระนครพาราณสี และเมื่อพระโพธิสัตว์บังเกิดในสกุลอุทิจจพราหมณ์ และเจริญวัยแล้วสำเร็จการศึกษาในศิลปวิทยาทุกอย่าง เป็นอาจารย์ทิศาปาโมกข์ บอกศิลปะแก่มาณพประมาณ ๕๐๐ มีไก่ขันยามอยู่ตัวหนึ่งซึ่งทำให้พวกเขาพากันลุ่มตามเสียงขันของมันศึกษาศิลปะอยู่ และไก่ได้ตายเสียจาก พวกเขาจึงเที่ยวแสวงหาไก่อื่น มาณพคนหนึ่ง หักพินอยู่ในป่าช้าเห็นไก่ตัวหนึ่งก็จับมาใส่กรงเลี้ยงไว้ไก่ตัวนั้นไม่รู้ว่าควรจะขันในเวลาไหน เพราะมันเติบโตในป่าช้า บางคราวก็ขันตึกเกินไปไม่อาจศึกษาได้ มาณพกล่าวกันว่า เดียวมันขันตึกไปเดี๋ยวก็ขันสายไป อาศัยไก่ตัวนี้ พวกเราเรียนศิลปวิทยาไม่สำเร็จ จึงช่วยกันบิตคองถึงสิ้นชีวิต แล้วบอกอาจารย์ว่า ไก่ที่ขันไม่เป็นเวลาพวกผมฆ่ามันเสียแล้ว อาจารย์กล่าวว่า มันถึงความตาย เพราะมันเจริญเติบโตโดยมิได้รับการสั่งสอนเลย ไก่ตัวนี้ไม่เติบโตอยู่กับพ่อแม่ ไม่ได้อยู่ในสำนักของอาจารย์ ย่อมไม่รู้จักกาลที่ควรขันและไม่ควรขัน ดังนี้

ชาตกนี้ได้ชี้ให้เห็นอย่างชัดเจนว่า การรู้จักเวลาในการทำกิจการใดๆ เป็นสิ่งสำคัญยิ่ง หากว่าบุคคลใดไม่รู้จักประกอบกิจการใดๆ ให้เหมาะสมกับเวลาแล้วย่อมก่อให้เกิดความเสียหาย หรือหายนะแก่ตนเอง ดังเช่นที่ไก่ในชาตกไม่รู้เวลาในการขันที่เหมาะสม จึงทำให้ต้องถูกฆ่าตายในที่สุด ดังนั้นการเป็นผู้นำที่ดีควรจะต้องรู้จักเวลาที่เหมาะสมในการกระทำการกิจการต่างๆ ให้ถูกต้อง มิฉะนั้นแล้วย่อมจะสามารถนำมาซึ่งความเสียหายแก่ตนเองและผู้อื่นได้

จากตัวอย่าง ที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยพอจะสรุปได้ว่าผู้นำที่ดีตามหลักกาลัญญุตานั้น จะต้องเป็นผู้นำที่รู้จักเวลาเหมาะสมในการทำกิจการทุกอย่างอย่างถูกต้อง รู้จักบริหารเวลาให้เหมาะสม รู้จักคุณค่าของเวลา รู้จักการวางแผนการใช้เวลาให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่างๆ ตามการเปลี่ยนแปลงของโลกอย่างถูกต้อง ผู้นำนั้นก็ย่อมจะสามารถนำหมู่คณะ มวลชน และสังคม ไปสู่ความสงบสุข และก้าวหน้าตามความเหมาะสมแห่งเวลาอันควร

๖. ปรีชาญาณ คือ รู้ชุมชน

ปรีชาญาณ คือ รู้ชุมชน รู้สังคม ตั้งแต่ในขอบเขตที่กว้างขวางจากสังคมโลก สังคมประเทศชาติ ว่าอยู่ในสถานการณ์อย่างไร มีปัญหาอย่างไร จะได้สามารถเข้าใจความต้องการของสังคมนั้นได้ถูกต้อง หรือแก้ไขปัญหาก็ตรงจุด นอกจากนี้ยังต้องรู้เข้าใจระเบียบกฎเกณฑ์ วัฒนธรรม ประเพณี ของสังคมนั้นๆ ได้อย่างถูกต้อง เพื่อให้สามารถอยู่ในสังคมนั้นได้อย่างเหมาะสม ดังนั้น ผู้นำที่ดีจะต้องรู้เข้าใจสังคมอย่างถูกต้อง เพื่อให้สามารถเข้าใจถึงสถานการณ์ต่างๆ ของสังคมนั้นๆ ได้อย่างถูกต้อง จะได้สามารถนำความสุข สันติสุขความก้าวหน้ามาสู่มวลชน หมู่คณะและสังคมได้ ในทาง

พระพุทธศาสนาได้กล่าว ปริสัญญูตา หมายถึง การรู้จักบริษัท และแนวปฏิบัติของบริษัท ดังปรากฏในธัมมัญญสูตร^{๕๙} ว่า

ภิกษุเป็นผู้รู้จักบริษัท คือ ภิกษุในธรรมวินัยนี้ รู้จักบริษัท หรือรู้จักชุมชนเหล่านี้เป็น กษัตริย์ เป็นพราหมณ์ เป็นคหบดี ชนเหล่านี้เป็นสมณะในชุมชนนั้น ควรเข้าไปหาอย่างนี้ ควรยืนอย่างนี้ ควรนั่งอย่างนี้ ควรกล่าวอย่างนี้ ควรสงบอย่างนี้ หากภิกษุไม่รู้จักว่าชุมชนเหล่านั้นและวางตนไม่เหมาะสมกับสังคมหรือชุมชนนั้นแล้ว ไม่ควรเรียกเธอว่าเป็นปริสัญญู แต่เพราะภิกษุรู้ว่า นี่เป็นกษัตริย์ เป็นพราหมณ์ เป็นคหบดี เป็นสมณะ ในบริษัทนั้น เราควรเข้าไปหาอย่างนี้ ควรยืนควรนั่งอย่างนี้ ควรกล่าวควรสงบอย่างนี้ จึงเรียกเธอว่า เป็นปริสัญญู ในพระสูตรนี้แสดงให้เห็นว่า การรู้จักว่าชุมชนใดๆ เป็นสังคมประเภทไหน ย่อมทำให้บุคคลนั้นสามารถวางตนได้อย่างถูกต้อง และเหมาะสมในสังคมนั้นๆ อีกทั้งยังเป็นที่ยอมรับนับถือจากบุคคลในสังคมนั้นๆ ด้วย ดังนั้น ผู้นำที่รู้จักชุมชนเป็นอย่างดีย่อมสามารถวางตนได้อย่างเหมาะสมในสังคมนั้น อีกทั้งยังสามารถบริหารจัดการกิจการต่างๆ ของสังคมนั้นให้ถูกต้องตามกฎหมาย ประเพณี แบบแผน ทำให้เป็นที่เคารพนับถือ ยกย่องของหมู่คณะ หรือจากมวลชน ตลอดจนสามารถนำมาซึ่งความสงบสุข ความเจริญก้าวหน้ามาสู่สังคมนั้นๆ ด้วย

สรุปได้ว่า ผู้นำที่ดีตามหลักปริสัญญูตา จะต้องรู้ชุมชน รู้สังคม อย่างถูกต้องในทุกๆ ด้าน ทั้งด้านกฎหมาย ประเพณี วัฒนธรรม เป็นต้น เพื่อผู้นำนั้นจะสามารถวางตนได้อย่างเหมาะสม ปฏิบัติงานตามแผนงานได้อย่างถูกต้อง สอดคล้องตามสังคมนั้นๆ อีกทั้งสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ให้ถูกต้องตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างทันโลกทันเหตุการณ์ เพื่อนำพาหมู่คณะและสังคมไปสู่ความสงบสุขและก้าวหน้าต่อไป

๗. บุคคลปโรปริญญูตา คือ รู้จักบุคคล

บุคคลปโรปริญญูตา คือ การรู้บุคคล รู้ประเภทของบุคคลที่จะต้องเกี่ยวข้องด้วย รู้ว่า ควรจะปฏิบัติต่อเขาได้ถูกต้องเหมาะสมและได้ผลอย่างไร ดังนั้นผู้นำที่ดีย่อมต้องรู้บุคคล รู้ประเภทของบุคคลที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี เพื่อให้สามารถเลือกใช้คนให้เหมาะสมกับงาน ในการบริหารงานทุกๆ ด้าน เพื่อให้เกิดประโยชน์และคุณค่าแก่ผู้ปฏิบัติงานทุกคน ตลอดจนสามารถสร้างความเจริญก้าวหน้าให้กับหมู่คณะ และองค์กรได้ตามเป้าหมายที่วางไว้

ในทางพระพุทธศาสนาได้กล่าวถึง บุคคลปโรปริญญูตา คือ การรู้บุคคลและลักษณะความต้องการของบุคคล ดังปรากฏในธัมมัญญสูตร^{๖๐} ว่า ภิกษุผู้ที่มีความรู้เรื่องบุคคลของภิกษุในธรรมวินัยนี้ รู้จักบุคคล ๒ จำพวก ได้แก่

^{๕๙} อัง. สุตตก. (ไทย) ๒๓/๖๕/๑๔๕.

^{๖๐} อัง. สุตตก. (ไทย) ๒๓/๖๕/๑๔๕-๑๔๖.

๑. รู้ลักษณะบุคคลผู้ที่เป็นบัณฑิต รู้บุคคลที่มีความต้องการจะพบ บุคคลผู้เป็นพระอริยะ หรือผู้ที่เป็นบัณฑิต เป็นคนดีมีศีลธรรม สนใจในคำสั่งสอน แล้วนำมากระทำตามคำสอนนั้นเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเอง และผู้อื่น

๒. รู้จักลักษณะของบุคคลที่ไม่ใช่บัณฑิต ไม่ต้องการเห็นบุคคลที่เป็นบัณฑิตหรือพระอริยะและไม่ต้องการจะฟังธรรมคำแนะนำสั่งสอนจากท่านผู้รู้

ในพระสูตรนี้แสดงให้เห็นว่าการรู้จักคบบุคคลผู้เป็นบัณฑิตย่อมนำมาซึ่งประโยชน์แก่ตนและผู้อื่น แต่หากคบคนพาลย่อมนำไปสู่ความหายนะทั้งแก่ตนเองและผู้อื่นด้วย ดังนั้น ผู้นำที่ดีจึงควรเลือกคบบุคคลที่ดี เพื่อให้สามารถนำความเจริญมาสู่ตนเอง และหมู่คณะได้ตลอดไป ในการรู้จักบุคคลหรือการที่จะเลือกคบคนนั้น พระพุทธเจ้าได้ทรงแสดงให้เห็นความสำคัญในข้อนี้ ดังปรากฏในชาดกเรื่อง สันติคุมพชาดก ซึ่งมีใจความว่า

ณ ป่าจิวใกล้ๆ กับภูเขาลูกหนึ่ง มีลูกนกแขกเต้า ๒ ตัว อาศัยอยู่ ทางด้านทิศเหนือของภูเขาเป็นที่อาศัยของหมู่บ้านโจร ๕๐๐ ส่วนทางทิศใต้ของภูเขาเป็นที่อยู่ของพระฤาษีวันหนึ่งลูกนกแขกเต้าถูกพายุพัดไปตกในต่างทิศทางกัน ตัวหนึ่งถูกพัดไปตกที่หมู่บ้านโจร ๕๐๐ โจรได้เลี้ยงไว้ ตั้งชื่อว่า พุ่มหอก อีกตัวหนึ่งลมพัดไปตกที่อาศรมของฤาษี พวกฤาษีเลี้ยงไว้ตั้งชื่อว่า ดอกไม้ พระราชาทรงพระนามว่า ปัญจาละเสด็จทรงรถไปสุ่ป่าพร้อมข้าราชการบริวารเพื่อล่าเนื้อ พระองค์ได้ล่าติดตามเนื้อ แต่ไม่พบ จึงเสด็จกลับได้หยุดพักผ่อนสร้งน้ำ เสรยน้ำและบรรทมใต้ต้นไทรริมฝั่งแม่น้ำใกล้กับหมู่บ้านโจร พวกโจรพากันเข้าป่า คงเหลือแต่นกพุ่มหอกกับคนครัวสองคนเท่านั้น นกพุ่มหอกได้ออกจากหมู่บ้าน บังเอิญพบพระราชากำลังบรรทมอยู่ใต้ต้นไทร จึงบอกคนทำครัวเป็นภาษามนุษย์ว่า “พวกเราจะปลงพระชนม์พระราชาเสีย และให้ปลดเสื้อผ้าเครื่องทรงมาให้หมด” พระราชาตื่นจากบรรทม ได้ยินดังนั้น เห็นว่ามีภัยอยู่เฉพาะหน้า จึงหนีไปถึงอาศรมของฤาษีซึ่งพวกฤาษีได้เข้าป่าไปเพื่อเก็บผลไม้ คงเหลือแต่นกดอกไม้ตัวเดียว เมื่อนกดอกไม้เห็นพระราชาจึงได้กล่าวต้อนรับว่า “ขอเดชะพระมหาราช ข้าพระองค์มาได้มาร้ายเลย” พระราชาเมื่อทรงได้สดับดังนั้น ทรงเลื่อมใสในการต้อนรับ ทรงสรรเสริญนกดอกไม้ตัวนี้ และทรงดำหนินกพุ่มหอกว่า “นกดอกไม้เป็นนกที่มีคุณธรรมเยี่ยม มีมารยาทดี แต่มกแขกเต้าอีกตัวหนึ่งพูดแต่คำหยาบ มักได้ มีความโลภในจิตใจ” นกดอกไม้เมื่อได้ยินดังนั้น จึงกราบทูลว่า “ขอเดชะพระมหาราช ข้าพระองค์เป็นนกร่วมมือมารดาเดียวกันกับนกนั้น แต่เพราะเขาเติบโตในสำนักที่ไม่ดี พวกโจรสอนให้ทำโจรกรรมอยู่ตลอดเวลา ส่วนข้าพระองค์เติบโตใหญ่อยู่ในสำนักของคนดี พวกฤาษีแนะนำด้วยธรรมะนั้น ข้าพระองค์ทั้งสองจึงมีคุณธรรมแตกต่างกัน” และนกดอกไม้ได้กล่าวต่อไปอีกว่า “ข้าแต่พระมหาราช ก็การที่คบบุคคลประเภทใด จะเป็นคนดีหรือไม่ดี มีศีลหรือไร้ศีลก็ตาม เขาย่อมตกไปตามอำนาจของคนชนิดนั้น” พระราชาได้ทรงสดับอย่างนั้นแล้ว

เกิดความเลื่อมใสในดอกไม้มั จึงอภัยให้แก่กนกแขกเต้าทั้งหลาย และให้คณะของฤาษีพำนักในพระราชอุทยาน ทำนุบำรุงจนตลอดชีวิต^{๖๑}

ในชาดกนี้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญ และความแตกต่างของการคบค้าสมาคมของบุคคลคือ เมื่อบุคคลคบคนเช่นใดก็จะเป็นเหมือนบุคคลเช่นนั้น ข้อสำคัญประการหนึ่งนั้นอยู่ที่การรู้จักเลือกคนที่ควรคบก่อน การรู้จักเลือกหรือวิเคราะห์ว่าบุคคลนี้เป็นคนดีควรคบ บุคคลนี้ไม่ควรคบดังที่พระราชาปัญจาละ ที่สังเกตเห็นว่านกตัวแรกนั้นแสดงออกมาในลักษณะของคนพาล ไม่ควรจะอยู่ใกล้ ไม่ควรคบ หากอยู่ในสังคมนั้นแล้วย่อมจะได้รับอันตราย พระองค์จึงเสร็จหนี และเมื่อพบนกแขกเต้าตัวที่อยู่กับฤาษี ก็ทรงทราบว่าเป็นสัตว์บุรุษที่ดีควรคบพระองค์นั้นเป็นผู้นำที่มีหลักธรรม คือ บุคคลโปรปรัญญา เป็นเครื่องพิจารณา จึงรอดพ้นจากอันตรายได้ ฟีนกแขกเต้าทั้ง ๒ ตัวแตกต่างกันนั้น ก็เพราะการอยู่สังคมของบุคคลที่ดี และไม่ดียังมีพฤติกรรมที่ต่างกัันดังนั้นผู้นำที่ดีย่อมสามารถจะพิจารณาวิเคราะห์ว่าบุคคลผู้ที่จะเข้าไปเกี่ยวข้องเป็นคนอย่างไรและเลือกคบบุคคลที่ดีซึ่งสามารถนำประโยชน์มาสู่ตนเอง และหมู่คณะได้ ทำให้เกิดความสงบสุข และสันติสุขตลอดไปในสังคมนั้นๆ

สรุปได้ว่า ผู้นำที่ดีตามหลักบุคคลโปรปรัญญานั้นจะต้องรู้บุคคล ประเภทของบุคคลที่จะต้องเกี่ยวข้องด้วยโดยเฉพาะผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมปฏิบัติงานและดำเนินการไปด้วยกัน เพื่อให้สามารถปฏิบัติต่อเขาอย่างถูกต้องเหมาะสม และได้ผล ตลอดจนสามารถเลือกใช้คนให้เหมาะสมกับงาน ในการบริหารกิจการงานทุกๆ ด้านก็เพื่อทำให้เกิดประโยชน์ และความก้าวหน้าทั้งแก่ผู้ปฏิบัติงาน หมู่คณะและองค์กรตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ ผู้นำที่ดีจะต้องรู้จักเลือกบุคคลผู้เป็นคนดี ผู้เป็นบัณฑิต เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเอง หมู่คณะ และสังคม เพราะการเลือกคบคนไม่ดี หรือคนพาล ย่อมนำมาซึ่งความหายนะแก่ตนเอง หมู่คณะและสังคม ดังนั้น ผู้นำที่ดีจึงควรพิจารณาวิเคราะห์ในการเลือกคบคนดี เพื่อให้สามารถนำความสุขความเจริญก้าวหน้ามาสู่ตนเอง หมู่คณะและองค์กรได้ตลอดไป

หลักสัปปุริสธรรม ๗ เท้าที่ปรากฏในคัมภีร์ทางพระพุทธศาสนามีจำนวนมาก ซึ่งล้วนแล้วแต่เป็นคุณธรรมสำหรับคนดี และในขณะเดียวกันก็เป็นคุณธรรมที่สำคัญของการเป็นผู้นำด้วย ผู้วิจัยจึงสามารถสรุปได้ว่า พระพุทธศาสนาเป็นศาสนาที่มุ่งเน้นในการส่งเสริมผู้นำที่เป็นคนดี มีจริยธรรม มีคุณธรรม มาปกครองหมู่คณะ สังคม และประเทศชาติ เพื่อให้เกิดความสงบสุข การพัฒนาหมู่คณะ สังคมและประเทศชาติ ให้มีศักยภาพที่มั่นคงและก้าวหน้าตลอดไปในโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

^{๖๑} ชุ.ชา.วิสตติ. (ไทย) ๒๗/๑๕๙-๑๘๕/๔๘๗-๕๐๑.

ตารางที่ ๒.๙ สรุปสาระสำคัญของหลักสัปปุริสธรรม

หลักธรรม	สาระสำคัญของหลักสัปปุริสธรรม
ขุ.ชา.เอกก. (ไทย) ๒๗/๙๙/๔๑.	๑. ฉัหมัญญตา คือ รู้หลักการ
ม.มู. (ไทย) ๑๒/๓๕๐-๓๕๒/๓๘๔-๓๘๖.	๒. อัตถัญญตา คือ รู้จักผล รู้จุดหมาย
ขุ.ชา. (ไทย) ๒๗/๒๔๑/๑๑๔.	๓. อัตตัญญตา คือ รู้ตน
ขุ.ชา. (ไทย) ๒๗/๔๒๙/๓๐๓-๓๐๕.	๔. มัตตัญญตา คือ รู้จักประมาณ
อง.สตตก. (ไทย) ๒๓/๖๕/๑๔๔-๑๔๕.	๕. กาลัญญตา คือ รู้จักเวลา
ขุ.ชา.เอกก. (ไทย) ๒๗/๑๑๙/๔๙.	๖. ปริสัญญตา คือ รู้ชุมชน
ขุ.ชา.วิสต. (ไทย) ๒๗/๑๕๙-๑๘๕/๔๙๗-๕๐๑.	๗. ปุคคลปโรปรัญญตา คือ รู้จักบุคคล

๒.๔ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

การบริหาร (Administration) เป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานขององค์การ เพราะเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะชี้ให้เห็นความสำเร็จ หรือความล้มเหลว ความมีประสิทธิภาพ หรือความไร้ประสิทธิภาพของหน่วยงาน ดังนั้น การบริหารจึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจ และจำเป็นต่อการที่จะดำรงชีวิตของมนุษย์ในสังคม มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมาย แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารดังต่อไปนี้

๒.๔.๑ ความหมายเกี่ยวกับการบริหาร

ความหมายเกี่ยวกับการบริหารนั้นมี ๒ นัย คือ

๑. คำว่าบริหาร มาจากภาษาบาลีว่า ปริหาร มาจากศัพท์ว่า ปริ แปลว่า รอบ และ หาร ชาติในความนำไ้ดังนั้น คำว่า บริหาร จึงแปลว่า นำไปโดยรอบ อีกสำนวนหนึ่ง คำว่า บริหาร แปลว่า อ้อมหนี, หลีกหนี, หลบหนี ดังในประโยคภาษาบาลีว่า “ปญฺหํ ปริหริตฺสมฺตโต” แปลว่า ผู้สามารถเพื่อการอ้อมหนี หลีกหนี หลบซึ่งปัญหา หรือแปลว่า ผู้สามารถบริหารปัญหา และนำปัญหาไปโดยรอบ หรือกำจัดปัญหาให้หมดสิ้นไป

๒. คำว่า บริหาร แปลมาจากภาษาอังกฤษ ว่า Administer และ Administration แปลความหมายคือ การปกครอง ดำเนินการ อำนาจการ จัดการ จัดให้ วางส่งเสริม และบำรุง^{๖๒} ดังนั้น การบริหารจัดการ หมายถึง กระบวนการทางสังคม ซึ่งพิจารณาได้เป็น ๓ ทาง คือ ๑) ทางโครงสร้าง เป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นตอนของสายบังคับบัญชา ๒) ทางหน้าที่ เป็นขั้นตอนของหน่วยงานที่ระบุหน้าที่ บทบาท ความรับผิดชอบและเครื่องอำนวยความสะดวกต่างๆ เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย ๓) ทางการปฏิบัติ เป็นกระบวนการบริหารดำเนินการ

^{๖๒} สิริภพ เหล่าลาภะ, พุทธศาสตร์การเมือง, (กรุงเทพมหานคร : สหธรรมิก), ๒๕๔๕, หน้า ๑๔๐.

ในสถานการณ์ที่บุคคลต่อบุคคลกำลังมีปฏิสัมพันธ์ หรือร่วมทำปฏิกิริยาเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน^{๖๓} ทั้งนี้ในการบริหารจัดการในแง่ของการเสริมสร้างสังคมไทยไปสู่สังคมที่ปลอดจากการละเมิดสิทธิมนุษยชน และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ตลอดจนเป็นสังคมที่มีวัฒนธรรม และวิถีชีวิตสิทธิมนุษยชน และสุจริตชน สิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งคือ กระบวนการในการไปถึงเป้าหมาย ซึ่งต้องอาศัยการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ สร้างความตระหนัก และความสำนึกในการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา และการยกระดับสังคมไทยของประชาชน และภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ซึ่งต้องมีการทุ่มเททั้งแรงกายและแรงใจอย่างจริงจังและต่อเนื่อง แม้จะมีข้อจำกัดในด้านต่างๆ เช่น งบประมาณ บุคลากร แต่หากว่าเราได้มองข้ามหรือก้าวผ่าน และมีความเชื่อว่าสิ่งดีงามที่ได้กระทำต่อสังคมไทยนั้น จะนำมาซึ่งการร่วมแรงร่วมใจของทุกๆ คนในสังคมไทย ก็จะเป็นแรงบันดาลใจ และกระบวนการที่ปราศจากสิ่งใดมาอุดหนุนในอุดมการณ์ ในการสร้างสรรค์สิ่งดีงามให้เกิดขึ้นในสังคม^{๖๔} ดังนั้นการบริหารจึงหมายถึง การปกครอง (Government) การดูแลรักษาหมู่คณะ และการดำเนินงาน หรือการจัดการ (Management) กิจกรรมต่างๆ ของหมู่คณะ หรือองค์กรต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปตามนโยบาย (Policy) และวัตถุประสงค์ (Purposes) ขององค์กรนั้นๆ ด้วยดี มีประสิทธิภาพ (Efficiency)^{๖๕} การบริหารนั้นเป็นภาระหน้าที่ของบุคคลใดๆ ที่ปฏิบัติตนเป็นผู้บริหารที่จะต้องเข้ามาทำหน้าที่จัดระเบียบ และดำรงไว้ซึ่งสภาพภายใน (ทั้งที่เป็นคน วัสดุ เงินทุน ฯลฯ) ของกลุ่มหรือหน่วยงาน เพื่อให้กลุ่มดังกล่าวสามารถทำงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ^{๖๖} แต่การบริหารก็ยังเป็นกระบวนการที่ผู้จัดการใช้ศิลปะ และกลยุทธ์ต่างๆ ดำเนินกิจการตามขั้นตอนต่างๆ โดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจของสมาชิกในองค์กร การตระหนักถึงความสามารถ ความถนัด ความต้องการ และความมุ่งหวังด้านความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กรควบคู่ไปด้วยองค์การจึงจะสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้^{๖๗} และการบริหารยังเป็นศิลปะในการใช้บุคคลอื่นร่วมกับปัจจัยในการจัดการ

^{๖๓} วชิร บวรณสิงห์, **การบริหารหลักสูตร**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง), ๒๕๔๓, หน้า ๙.

^{๖๔} สุทิน นพเกต, **สิทธิมนุษยชนศึกษา ยุทธศาสตร์สู่การสร้างวัฒนธรรม-วิถีชีวิตสิทธิมนุษยชนและสุจริตชน**, (กรุงเทพมหานคร : คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ), ๒๕๔๙, หน้า ๕๑.

^{๖๕} พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ชยมงคล), **การบริหารวัด**, (นครปฐม : เพชรเกษมการพิมพ์), ๒๕๔๘, หน้า ๒๖.

^{๖๖} ประยุทธ์ เจริญสวัสดิ์, **การบริหารงานบุคคล**, (กรุงเทพมหานคร : กรมพลศึกษากระทรวงศึกษาธิการ), ๒๕๔๐, หน้า ๓.

^{๖๗} พะยอม วงศ์สารศรี, **องค์การและการจัดการ**, (กรุงเทพมหานคร : พรานนกการพิมพ์), ๒๕๔๒, หน้า ๓๖.

เพื่อให้กิจกรรมดำเนินไปได้ตามวัตถุประสงค์ และสนองตอบความคาดหวัง และจัดโอกาสให้บุคคลเหล่านั้นมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน^{๖๘}

จากการศึกษาความหมายของการบริหาร จากวิชาการของนักวิชาการทั้งหลาย จึงพอสรุปได้ว่า การบริหารเป็นกระบวนการทางสังคมที่ผู้บริหารใช้สำหรับตัดสินใจ เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารหน่วยงาน หรือองค์กรต่างๆ ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย โดยนำทรัพยากรมาใช้ให้อย่างประหยัด ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวนี้ต้องใช้ทั้งศาสตร์ และศิลป์ เพื่อให้บุคคลต่างๆ เกิดความร่วมมือกันในการปฏิบัติงานซึ่งกระบวนการบริหารเป็นภารกิจที่ผู้บริหารต้องปฏิบัติหน้าที่ตามลำดับขั้นตอน เป็นระบบให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กร ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การบริหารบุคคล การสั่งการ การประสานงาน การรายงานผล และการงบประมาณ ที่ผู้บริหารทุกๆ องค์การจะต้องมีเพื่อให้การทำงานนั้นเกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการทำงาน

ตารางที่ ๒.๑๐ สรุปความหมายเกี่ยวกับการบริหาร

นักวิชาการ	ความหมายเกี่ยวกับการบริหาร
สิริภพ เหล่าละมณะ, (๒๕๔๕, หน้า ๑๔๐)	ความหมายเกี่ยวกับการบริหารนั้นมี ๒ นัย คือ ๑. คำว่าบริหาร มาจากภาษาบาลีว่า แปลว่า นำไปโดยรอบ ๒. คำว่า บริหาร แปลมาจากภาษาอังกฤษ แปลว่า การปกครอง, ดำเนินการ, อำนาจการจัดการ, จัดให้, วางส่งเสริม, และบำรุง
วัชร บวรณสิงห์, (๒๕๔๓, หน้า ๙)	การบริหาร หมายถึง กระบวนการทางสังคม ซึ่งพิจารณาได้เป็น ๓ ทาง คือ ๑. ทางโครงสร้าง ๒. ทางหน้าที่ ๓. ทางการปฏิบัติ
สุทิน นพเกตุ, (๒๕๔๙, หน้า ๕๑)	การบริหาร คือกระบวนการในการไปถึงเป้าหมาย ซึ่งต้องอาศัยการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ สร้างความตระหนัก และความสำนึกในการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา

^{๖๘} สัมพันธ์ ภูไพบูลย์, องค์การและการจัดการ, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : พิกซ์อักษร), ๒๕๔๒, หน้า ๑๖.

นักวิชาการ	ความหมายเกี่ยวกับการบริหาร
พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ชยมงคล), (๒๕๔๘, หน้า ๒๖)	การบริหาร หมายถึง การปกครอง การดูแลรักษาหมู่คณะ และการดำเนินงาน หรือการจัดการ กิจกรรมต่างๆ ของหมู่คณะ หรือองค์กรต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปตาม และวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้นๆ ด้วยดี มีประสิทธิภาพ
ประยุทธ์ เจริญสวัสดิ์, (๒๕๔๐, หน้า ๓)	การบริหาร หมายถึง ภาระหน้าที่ของบุคคลใดๆ ที่ปฏิบัติตนเป็นผู้บริหารที่จะต้องเข้ามาทำหน้าที่จัดระเบียบ และดำรงไว้ซึ่งสภาพภายใน (ทั้งที่เป็นคน วัสดุ เงินทุน ฯลฯ) ของกลุ่มหรือหน่วยงาน เพื่อให้กลุ่มดังกล่าวสามารถทำงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
พะยอม วงศ์สารศรี, (๒๕๔๒, หน้า ๓๖)	การบริหาร หมายถึง กระบวนการที่ผู้จัดการใช้ศิลปะ และกลยุทธ์ต่างๆ ดำเนินกิจการตามขั้นตอนต่างๆ โดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจของสมาชิกในองค์การ
สัมพันธ์ ภูไพบูลย์, (๒๕๔๒, หน้า ๑๖)	การบริหาร หมายถึง ศิลปะในการใช้บุคคลอื่นร่วมกับปัจจัยในการจัดการ เพื่อให้กิจกรรมดำเนินไปได้ตามวัตถุประสงค์

๒.๔.๑ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร

การบริหารงานไม่ว่าจะเป็นรูปแบบผู้นำโครงสร้างระบบราชการ และหน้าที่ของผู้บริหารในองค์การแห่งหนึ่ง สามารถนำมาประยุกต์ไปใช้กับองค์การเรียกว่าวิธีที่ดีที่สุด (one best way) อย่างไรก็ตามผู้บริหารในแต่ละองค์การจะเผชิญกับสถานการณ์เฉพาะที่มีเอกลักษณ์ของตัวเอง ไม่มีหลักสากลใดที่สามารถใช้ได้กับทุกปัญหาผู้บริหารต้องศึกษาการบริหาร โดยมีประสบการณ์จากกรณีศึกษา (casestudy) จำนวนมาก และวิเคราะห์ว่าวิธีการใดที่สามารถใช้ในสถานการณ์ใหม่ๆ^{๖๙} การบริหาร เป็นทั้งศาสตร์ และศิลปะในการทำงานให้สำเร็จโดยใช้คนอื่น เป็นความถนัดหรือทักษะส่วนบุคคลอันได้แก่ การวางแผน การจัดองค์กร การสั่งการ และการควบคุม รวมถึงการใช้ทรัพยากรอื่นๆ เพื่อความสำเร็จขององค์กรที่กำหนดไว้ ส่วนการบริหารนั้นเป็นแนวทางหรือวิธีการที่ผู้บริหารใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ ตามขั้นตอน

^{๖๙} สมยศ นาวิการ, การบริหารตามสถานการณ์, (กรุงเทพมหานคร : บรรณกิจ), ๒๕๔๕, หน้า ๔๙.

และหลักเกณฑ์ทางวิทยาศาสตร์อย่างมีระบบ และได้ขยายความเกี่ยวกับกระบวนการบริหารตามเป็นแนวคิดของ Gulick ว่ากระบวนการบริหารประกอบด้วย ๗ กิจกรรมหรือเรียกว่า POSDCoRB^{๗๐} ในหนังสือความรู้เบื้องต้นทางการบริหารรัฐกิจไว้ว่า การบริหารรัฐกิจได้รับการยอมรับว่าเป็นศาสตร์ทางการบริหารมากขึ้นเมื่อมีผลงานของนักวิชาการด้านการบริหารรัฐกิจผู้ที่ได้รับการกล่าวถึงเสมอและถือเป็นจุดสูงสุดในการยอมรับนับถือคือ ผลงานการเขียนของ Luther Gulick and Lyndall Urwick ในปี ค.ศ.๑๙๓๗ ชื่อหนังสือ Papers on the Science of Administration ซึ่งมีการเสนอกระบวนการบริหารหรือหลักเกณฑ์การบริหารขึ้นมาจนเป็นที่โด่งดัง และต่อมา Gulick ได้พัฒนาปรับปรุงอักษรย่อหลักการบริหารเป็น ๗ ตัวโดยได้มาจากงานวิเคราะห์ของ Henry Fayol และกลายเป็นอักษรย่อด้านบัญญัติทั้ง ๗ อันหมายถึงกิจกรรมการปฏิบัติงานของหัวหน้าฝ่ายบริหาร อักษรย่อดังนี้ POSDCoRB (พอสต์คอร์บ)^{๗๑} ซึ่งอธิบายตามความหมายได้ดังนี้

๑. การวางแผน (P=Planning) หมายถึง การจัดวางโครงการและแผนปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าว่าจะต้องทำอะไรบ้างและทำอย่างไร

๒. การจัดการองค์การ (O=Organizing) หมายถึง การจัดหน่วยงาน กำหนดโครงสร้างของหน่วยงาน การจัดสายงานตำแหน่งต่างๆ กำหนดอำนาจหน้าที่ให้ชัดเจน

๓. การจัดหาบุคคล (S=Staffing) หมายถึง การจัดหาบุคคล เป็นการบริหารงานทางด้านบุคคล อันได้แก่ การจัดอัตรากำลัง การสรรหา การพัฒนาบุคลากร การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี การประเมินผลการทำงาน และการให้พ้นจากงาน

๔. การอำนวยการ (D=Directing) หมายถึง การตัดสินใจ การวินิจฉัยสั่งการหน่วยงานให้เกิดความร่วมมือเพื่อดำเนินไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

๕. การประสานงาน (Co=Coordinating) หมายถึง การประสานงานกิจการด้านต่างๆ ของหน่วยงาน ให้เกิดความร่วมมือเพื่อดำเนินไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

๖. การรายงาน (R=Reporting) หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติของหน่วยงานให้แก่ผู้บริหาร และสมาชิกของหน่วยงานได้ทราบความเคลื่อนไหวของการดำเนินงานว่าก้าวหน้าเพียงใด

๗. การงบประมาณ (B=Budgeting) หมายถึง การงบประมาณ การจัดทำงบประมาณ บัญชีการใช้จ่ายเงิน การควบคุมและการตรวจสอบด้านการเงิน^{๗๒}

^{๗๐} ประพันธ์ สุริหาร, ศัพท์เทคนิคทางการบริหาร, (ขอนแก่น: ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น), ๒๕๔๗, หน้า ๑๘.

^{๗๑} เดิมศักดิ์ ทองอินทร์, ความรู้เบื้องต้นทางการบริหารรัฐกิจ, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๔๗, หน้า ๓๗.

^{๗๒} Gulick L. and Urwick J., Papers on the Science of Administration, (New York : Institute of Public Administration), 1973, pp.18-19.

การบริหารเป็นวิธีการทำให้งานสำเร็จโดยอาศัยผู้อื่น (Getting things done through other people) และกล่าวว่าหน้าที่ของผู้บริหารเป็นกรอบในการพิจารณาของผู้บริหารให้สำเร็จ มี ๕ ประการ ตามคำย่อภาษาอังกฤษว่า “POSDC” ดังนี้ คือ

๑. P คือ Planning หมายถึง การวางแผน เป็นการกำหนดแนวทางการดำเนินงานเพื่อความสำเร็จที่จะตามมาในอนาคต ผู้บริหารที่ดีต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล เพื่อกำหนดทิศทางขององค์กร

๒. O คือ Organizing หมายถึง การจัดองค์กร เป็นการกำหนดโครงสร้างความสัมพันธ์ของสมาชิก และสายบังคับบัญชาภายในองค์กร มีการแบ่งงานกันทำ และการกระจายอำนาจ

๓. S คือ Staffing หมายถึง งานบุคลากร เป็นการสรรหาบุคลากรใหม่ การพัฒนาบุคลากร และการใช้คนให้เหมาะสมกับงาน

๔. D คือ Directing หมายถึง การอำนวยการ เป็นการสื่อสารเพื่อให้เกิดการดำเนินการตามแผน ผู้บริหารต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และต้องมีภาวะผู้นำ

๕. C คือ Controlling หมายถึง การกำกับดูแล เป็นการควบคุมคุณภาพของการปฏิบัติงานภายในองค์กรรวมทั้งกระบวนการแก้ปัญหาภายในองค์กร^{๗๓}

ส่วนหลักสำคัญของการบริหาร ๕ มีลักษณะคือ

๑. การบริหารเป็นการทำงานกับคน และโดยอาศัยคน หมายความว่า การบริหารเป็นกระบวนการทางสังคม คือ อาศัยกลุ่มคนที่รวมกันทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบให้สำเร็จโดยอาศัยความร่วมมือของบุคคลอื่น มิฉะนั้นจะทำงานไม่สำเร็จสาระสำคัญของการบริหารในข้อนี้แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จจะต้องมีสิ่งต่างๆ เหล่านี้ คือ มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดี มีความเป็นผู้นำ และสามารถทำงานเป็นทีมได้ มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนให้เข้ากับสภาพแวดล้อมได้ หากมีการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์และมีความสามารถทำให้งานบรรลุเป้าหมายได้

๒. การบริหารทำให้งานบรรลุเป้าหมายขององค์การ เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การต้องอาศัยความร่วมมือกันของคนทุกคน จึงจะทำให้สำเร็จลงได้ เป้าหมายเป็นสิ่งที่ทำให้ผู้บริหารจะต้องทำให้บรรลุได้นั้นจะต้องมีลักษณะสำคัญ ๓ ประการ คือ เป้าหมายต้องสูงแล้วสามารถทำให้สำเร็จ เป้าหมายสูงเกินไปก็ทำให้สำเร็จไม่ได้ เป้าหมายต่ำเกินไปก็ไม่มีคุณค่า ประการที่สองการจะไปถึงเป้าหมายจะต้องมีระบบงานที่ดีมีแผนงานที่มีประสิทธิภาพ ประการสุดท้ายจะต้องระบุเวลาที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายนั้น

๓. การบริหารเป็นการสมดุลระหว่างประสิทธิผลและประสิทธิภาพ คำว่า ประสิทธิภาพ หมายความว่า ทำงานบรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนด ส่วนคำว่า ประสิทธิภาพหมายความว่า ทำงานโดย

^{๗๓} พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตโต), *พุทธวิธีในการบริหาร*, อ่างแล้ว, หน้า ๓ - ๕.

ใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดหรือเสียค่าใช้จ่ายต่ำสุด การทำงานให้สำเร็จอย่างเดียวไม่พอแต่จะต้องคำนึงถึงค่าใช้จ่ายที่ประหยัดอีกด้วย การทำให้ได้ทั้งสองอย่างคือ งานบรรลุผลตามที่ต้องการและการใช้ทรัพยากรต่ำสุดจึงเป็นความสมดุลระหว่างประสิทธิผลและประสิทธิภาพ

๔. การบริหารเป็นการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด เป็นที่รู้จักกันโดยทั่วไปว่าเราอาศัยในโลกที่มีทรัพยากรจำกัดการใช้ทรัพยากรต่างๆ จึงต้องตระหนัก ๒ ข้อใหญ่ๆ คือ เมื่อใช้ทรัพยากรใดไปแล้วทรัพยากรนั้นจะหมดสิ้นไปไม่สามารถกลับคืนมาใหม่ได้ และจะต้องเลือกใช้ทรัพยากรให้เหมาะสมอย่าให้เกิดสิ้นเปลืองโดยเปล่าประโยชน์ ดังนั้น การบริหารกับเศรษฐศาสตร์จึงมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดเศรษฐศาสตร์เป็นการศึกษาถึงการกระจายการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ส่วนผู้บริหารในองค์การจะต้องผลิตสินค้า และบริหารให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕. การบริหารจะต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จจะต้องสามารถคาดคะเนเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างถูกต้อง และสามารถปรับตัวเองให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงนั้น^{๗๔}

แต่ฟรีดริค ดับบลิว เทย์เลอร์ (Frederick w Taylor) บิดาแห่งการบริหารที่มีหลักเกณฑ์ ได้พัฒนาการบริหารซึ่งมีพื้นฐานอยู่ในหลักการที่สำคัญ ๔ ประการ คือ

๑. ต้องมีการคิดค้น และกำหนดวิธีที่ดีที่สุด สำหรับงานแต่ละอย่าง คือ ต้องมีการกำหนดวิธีการทำงานที่ดีที่สุด เพื่อช่วยให้สามารถทำงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยตามวัตถุประสงค์ มาตรฐานของงาน จะต้องมีการจัดวางไว้ โดยมีหลักเกณฑ์ที่ได้พิสูจน์มาแล้วว่าเป็นวิธีที่ดีที่สุดจริง และในเวลาเดียวกันการจ่ายผลตอบแทนแบบจูงใจ ก็จ่ายให้ตามผลผลิตทั้งหมด

๒. ต้องมีการคัดเลือก และพัฒนาคนงาน โดยตระหนักถึงความสำคัญ และคุณค่าของการรู้จักงานให้เหมาะสมสอดคล้องกับคนงาน นอกจากนี้ต้องมีการอบรมคนงานให้รู้จักวิธีการทำงานที่ถูกวิธีด้วย และในการคัดเลือกคนงานจะต้องมีการพิจารณาเป็นพิเศษ ที่จะให้ได้คนที่มีคุณสมบัติที่ดีที่สุดตรงตามงานที่จะทำ

๓. ด้วยวิธีการพิจารณาอย่างรอบครอบเกี่ยวกับวิธีการทำงานควบคู่กับการพิจารณาคนงานนี้ คนงานจะไม่คัดค้านต่อวิธีทำงานใหม่ที่ได้กำหนดขึ้น เพราะโดยหลักเหตุผลคนงานทุกคนจะเห็นจริงถึงโอกาสที่เขาจะได้รับรายได้สูงขึ้น จากการทำงานถูกวิธีที่จะช่วยให้ได้ผลผลิตสูงขึ้น

๔. การประสานร่วมมือกันอย่างใกล้ชิดระหว่างผู้บริหาร และคนงานฝ่ายบริหารควรจะได้ประสานงานอย่างใกล้ชิดเป็นประจำกับคนงานที่เป็นผู้ปฏิบัติงาน แต่ต้องไม่ใช่โดยการลงมือปฏิบัติงานที่ควรจะเป็นของคนงานเท่านั้น

^{๗๔} เสนาะ ดิยาวี, **หลักการบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์), ๒๕๔๔, หน้า ๑-

จากหลักการดังกล่าว พบวิธีการต่างๆ ล้วนแต่เป็นวิธีการที่มีหลักเกณฑ์ตามหลักวิทยาศาสตร์ ทำให้เกิดทฤษฎีการบริหารขึ้นมา และได้เสนอแนะว่า ผู้บริหารต้องมีบทบาทเป็นจุดกลางของปัญหา และความสำเร็จของกลุ่มที่จะต้องรับผิดชอบนำเอาเรื่องที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพของกลุ่มมาวิเคราะห์และปรับปรุงหาทางออกให้ได้เป็นผลดีที่สุดสำหรับกลุ่มให้ดีขึ้น และมากขึ้น^{๗๕}

ดังนั้นกระบวนการการบริหารควรประกอบด้วย ๑๐ ประการ คือ

๑. การวางแผน (Planning) หมายถึง การกำหนดงานหรือวิธีการปฏิบัติงานไว้เป็นการล่วงหน้า โดยเกี่ยวกับการคาดการณ์ (Forecasting) การกำหนดวัตถุประสงค์ (Set Objective) การพัฒนาวิธีการ (Develop Strategies) ในการวางแผน ซึ่งต้องคำนึงถึงนโยบาย (Policy) เพื่อให้แผนงานที่กำหนดขึ้นไว้มีความสอดคล้องต้องกันในการดำเนินงาน

๒. การจัดการ (Organizing) หมายถึง การพัฒนาระบบการทำงานเพื่อให้งานต่างๆ สามารถดำเนินไปโดยมีการประสานงานกันอย่างดี

๓. การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) หมายถึง การจัดหาบุคคลเข้าปฏิบัติงานให้เหมาะสมตามตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ

๔. การตัดสินใจ (Decision) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการที่จะตัดสินใจแยกแยะ และวิเคราะห์ออกมาให้ได้ว่าในการทำงานจะต้องมีการตัดสินใจในเรื่องใดบ้าง

๕. การสั่งการ (Directing) หมายถึง การศึกษาวิธีการวินิจฉัยสั่งการ รวมทั้งการควบคุมงานและนิเทศงาน ตลอดจนศิลปะในการบริหารงานที่จะทำให้การทำงานประจำวันของเจ้าหน้าที่ทุกคนเป็นไปด้วยดี

๖. การควบคุม (Controlling) หมายถึง การร่วมมือประสานงาน เพื่อดำเนินการเป็นไปด้วยดีและราบรื่น ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการที่จะทำการประสานงานดีขึ้น และดำเนินการแก้ไขเมื่อเกิดปัญหาขึ้น

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

๘. การสื่อสารข้อความ (Communicating) หมายถึง การผ่านข่าวสารข้อมูล และความเข้าใจ เพื่อที่จะให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือบุคคลอื่นเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามที่ต้องการ

๙. การรายงานผล (Reporting) หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติของหน่วยงานให้แก่ผู้บริหาร และสมาชิกของหน่วยงานได้ทราบความเคลื่อนไหวของการดำเนินงานตลอดจนการประชาสัมพันธ์ (Public Relation) แจ้งให้ประชาชนทราบ ซึ่งโดยทั่วไปการรายงานจะหมายถึง

^{๗๕} ฟรีดริค ดับบลิว เทย์เลอร์ (Frederick W Taylor), อ้างใน ธงชัย สันติวงษ์, องค์การและการบริหาร, พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช), ๒๕๔๓, หน้า ๔๗.

วิธีการของสถาบันหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการให้ข้อมูลแก่ผู้สนใจมาติดต่อสอบถามผู้บังคับบัญชา/ผู้ร่วมงาน ความสำคัญของการรายงานนั้นจะต้องตั้งอยู่บนรากฐานของความเป็นจริง

๑๐. การงบประมาณ (Budgeting) หมายถึง การงบประมาณ โดยศึกษาให้ทราบถึงระบบและกรรมวิธีในการบริหารเกี่ยวกับงบประมาณ และการเงินตลอดจนการใช้งบประมาณในการควบคุมงาน^{๗๖}

จากศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารพอสรุปได้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารนั้น จะครอบคลุมถึงหน้าที่ในการบริหาร อันประกอบด้วย การวางแผน การจัดการ การสั่งการหรือการมอบหมายงาน การประสานงาน การรายงาน และการงบประมาณ นอกจากนี้องค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารจะประกอบด้วยวัตถุประสงค์ที่แน่นอน ทรัพยากรในการบริหารมีความประสานระหว่างกัน และประสิทธิภาพประสิทธิผลในการบริหารงาน ซึ่งแนวคิดเหล่านี้จะครอบคลุมไปถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วม และการบริหารเชิงกลยุทธ์

ตารางที่ ๒.๑๑ สรุปแนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร

นักวิชาการ	แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร
สมยศ นาวิการ, (๒๕๔๕, หน้า ๔๙)	การบริหารงานไม่ว่าจะเป็นรูปแบบผู้นำโครงสร้างระบบราชการสามารถนำมาประยุกต์ไปใช้กับองค์การ เรียกว่า วิธีที่ดีที่สุด
ประพันธ์ สุริหาร, (๒๕๔๗, หน้า ๑๘)	การบริหาร เป็นทั้งศาสตร์ และศิลปะในการทำงานให้สำเร็จโดยใช้คนอื่น เป็นความถนัดหรือทักษะส่วนบุคคลอันได้แก่ การวางแผน การจัดการ องค์การ การสั่งการ และการควบคุม
Gulick L. and Urwick J., (Ibid, pp.18-19)	POSDCoRB อธิบายตามความหมายได้ดังนี้ ๑. การวางแผน ๒. การจัดการ ๓. การจัดหาบุคคล ๔. การอำนาจ ๕. การประสานงาน ๖. การรายงาน ๗. การงบประมาณ

^{๗๖} พงษ์ศักดิ์ ปัญจพรผล, องค์การและการจัดการ, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏนครปฐม), ๒๕๔๒, หน้า ๖๔-๗๒.

นักวิชาการ	แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร
พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร.ธมฺมจิตฺโต), (อ้างแล้ว หน้า ๓ – ๕)	การบริหารเป็นวิธีการทำให้งานสำเร็จมี ๕ ประการ คือ ๑. P คือ Planning หมายถึง การวางแผน ๒. O คือ Organizing หมายถึง การจัดองค์กร ๓. S คือ Staffing หมายถึง งานบุคลากร ๔. D คือ Directing หมายถึง การอำนวยการ ๕. C คือ Controlling หมายถึง การกำกับดูแล
เสนาะ ตีแยว, (๒๕๔๔, หน้า ๑-๒)	ส่วนหลักสำคัญของการบริหาร ๕ มีลักษณะคือ ๑. การบริหารเป็นการทำงานกับคนและโดยอาศัยคน ๒. การบริหารทำให้งานบรรลุเป้าหมายขององค์กรเป้าหมาย ๓. การบริหารเป็นการสมดุลระหว่างประสิทธิภาพ ๔. การบริหารเป็นการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด ๕. การบริหารจะต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป
(Frederick W Taylor), อ้างใน ธงชัย สันติวงษ์, (๒๕๔๓, หน้า ๔๗)	ได้พัฒนาการบริหาร ๔ ประการ คือ ๑. ต้องมีการคิดค้น ๒. ต้องมีการคัดเลือก ๓. ด้วยวิธีการพิจารณาอย่างรอบครอบ ๔. การประสานร่วมมือกันอย่างใกล้ชิดระหว่างผู้บริหารและคนงาน
พงษ์ศักดิ์ ปัญจพรผล, (๒๕๔๒, หน้า ๖๔-๗๒)	กระบวนการการบริหารควรประกอบด้วย ๑๐ ประการ คือ ๑. การวางแผน ๒. การจัดการ ๓. การจัดคนเข้าทำงาน ๔. การตัดสินใจ ๕. การสั่งการ ๖. การควบคุม ๗. การร่วมมือ ๘. การสื่อข้อความ ๙. การรายงานผล ๑๐. การงบประมาณ

๒.๔.๑ ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

การบริหาร (Administration) เป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานขององค์การ เพราะเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะชี้ให้เห็นความสำเร็จ หรือความล้มเหลว ความมีประสิทธิภาพ หรือความไร้ประสิทธิภาพของหน่วยงาน การบริหารเป็นเครื่องบ่งชี้ให้ทราบถึงความเจริญก้าวหน้าของสังคม ความก้าวหน้าของวิทยาการต่างๆ การบริหารเป็นมรรคที่สำคัญจะนำไปสู่ความก้าวหน้า การบริหารเป็นลักษณะการทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคลในองค์การซึ่งมีการวินิจฉัยสั่งการ นักบริหารจะต้องคำนึงถึงปัจจัยสิ่งแวดล้อมต่างๆ การวินิจฉัยสั่งการเป็นเครื่องแสดงให้ทราบถึงความสามารถของนักบริหาร และความเจริญเติบโตของการบริหารชีวิตประจำวันของมนุษย์ไม่ว่าในครอบครัวหรือองค์การโดยอ้อมเกี่ยวข้องกับการบริหารอยู่เสมอ ดังนั้น การบริหารจึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจ และจำเป็นต่อการที่จะดำรงชีวิตของมนุษย์ในสังคมมีนักบริหารนักวิชาการมากมายหลายท่านได้ให้ทฤษฎีของการบริหาร ซึ่งมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

พاولได้เสนอทฤษฎีการบริหาร โดยมีความเชื่อว่าเป็นไปได้ที่จะหาทางศึกษาถึงศาสตร์ที่เกี่ยวกับการบริหาร (Administrative) ซึ่งสามารถใช้ได้กับการบริหารทุกชนิด ไม่ว่าจะเป็นการบริหารอุตสาหกรรมหรืองานรัฐบาล โดยมีสาระสำคัญเกี่ยวกับการบริหาร (Management Functions) ซึ่งประกอบด้วยหน้าที่ทางการบริหาร ๕ ประการ คือ POSDCoRB

๑. การวางแผน (Planning) หมายถึง ภาระหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องทำการคาดการณ์ล่วงหน้าถึงเหตุการณ์ต่างๆ ที่จะมีผลกระทบต่อธุรกิจ และกำหนดขึ้นเป็นแผนปฏิบัติงานหรือวิถีทางที่จะปฏิบัติเอาไว้เพื่อเป็นแนวทางของการทำงานในอนาคต

๒. การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง ภาระหน้าที่ที่ผู้บริหารจะต้องจัดให้มีโครงงานต่าง ๆ และอำนาจหน้าที่ ทั้งนี้เพื่อให้เครื่องจักร สิ่งของ และตัวคน อยู่ในส่วนประกอบที่เหมาะสมในอันที่จะช่วยให้งานขององค์การบรรลุผลสำเร็จได้

๓. การบังคับบัญชาสั่งการ (Commanding) หมายถึง หน้าที่ในการสั่งการงานต่างๆ ของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะกระทำให้ผลสำเร็จด้วยดี โดยที่ผู้บริหารจะต้องกระทำตนเป็นตัวอย่างที่ดี จะต้องเข้าใจคนงานของตน จะต้องเข้าใจถึงข้อตกลงในการทำงานของคนงาน และองค์การที่มีอยู่ รวมถึงจะต้องมีการติดต่อสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิดทั้งขึ้นและลง นอกจากนี้ยังต้องทำการประเมินโครงสร้างขององค์การ และผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาของตนเป็นประจำอีกด้วย หากโครงสร้างขององค์การที่เป็นอยู่ไม่เหมาะสมก็จำเป็นต้องปรับปรุงเช่นเดียวกัน

๔. การประสานงาน (Coordinating) หมายถึง ภาระหน้าที่ที่จะต้องเชื่อมโยงงานของทุกคนให้เข้ากันได้ และกำกับให้ไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน

๕. การควบคุม (Controlling) หมายถึง ภาระหน้าที่ในการที่จะต้องกำกับให้สามารถประกันได้ว่ากิจกรรมต่างๆ ที่ทำไปนั้นสามารถเข้ากันได้กับแผนที่ได้วางไว้แล้ว^{๗๗}

และ ฟาโย (Henri Fayol) ยังได้กำหนดหลักการในการบริหารจัดการขึ้น ๑๔ ประการ เป็นส่วนประกอบสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารจัดการ ดังนี้

๑. การแบ่งงานกันทำ (Division of Labor) ฟาโย ได้เสนอว่า คนงานควรจะได้รับ การมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติมากขึ้น หรือได้รับการกระตุ้นให้มีความรับผิดชอบในผลลัพธ์ของงานมากขึ้น ซึ่งหลักการนี้จะสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในองค์กรยุคปัจจุบันได้

๒. อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ (Authority and Responsibility) แวปเบอร์ และ ฟาโย ได้ให้ความสำคัญของอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ อำนาจหน้าที่แบบเป็นทางการของ แวปเบอร์ จะได้มาจากตำแหน่งหน้าที่ของผู้บริหารในสายการบังคับบัญชา ส่วนอำนาจหน้าที่แบบไม่เป็นทางการจะได้รับจากความชำนาญงานของบุคคล (Expertise) ความรู้ทางด้านเทคนิค (Technical Knowledge) ความมีคุณค่าทางศีลธรรม (Moral Worth) และความสามารถในการนำ (Leading) และสร้างความผูกพันกับผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนเห็นว่าอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบควรอยู่คู่กัน

๓. การมีผู้บังคับบัญชาคนเดียว (Unity of Command) ฟาโย กล่าวว่า คำสั่งสองคำสั่ง (Dual Command) อาจก่อให้เกิดปัญหาในการทำงาน เช่น การรายงานจะมีความเกี่ยวข้อง ในเมื่อผู้ควบคุมสองคนได้ให้คำสั่งกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพียงคนเดียวทำให้เกิดการสับสนในบางสถานการณ์ คำสั่งสองคำสั่งนี้ทำให้เกิดความยุ่งยากแก่ผู้บังคับบัญชา และทำให้เกิดการสับสนในลำดับชั้นของอำนาจหน้าที่แบบเป็นทางการ (Formal Hierarchy of Authority) การประเมินอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบของผู้บริหารในระบบผู้บังคับบัญชาสองคนจะเป็นการยาก และผู้บริหารจะไม่สนใจในความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชา มักจะโกรธ และอาจไม่ให้ความร่วมมือในอนาคตถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาไม่เชื่อฟัง

๔. สายการบังคับบัญชาตามอำนาจหน้าที่ (Line of Authority) เป็นสายการบังคับบัญชาจากผู้บริหารในระดับบนสู่ผู้ปฏิบัติงานในระดับล่างขององค์กร ความสัมพันธ์ของการจำกัดความยาวของสายการบังคับบัญชา โดยการควบคุมจำนวนของระดับในลำดับชั้นของการบริหารจัดการ จำนวนที่ดีที่สุดในการลำดับชั้นการบังคับบัญชา (Hierarchy) คือความยาวของการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บริหารระดับสูง และพนักงานระดับล่าง รวมถึงความล่าช้าในการวางแผน (Planning) และการจัดการ (Organizing) ซึ่งการจำกัดจำนวนของระดับชั้นการบังคับบัญชาให้น้อยลงจะทำให้ปัญหา

^{๗๗} Price Alan, Human Resource Management, In a Business Context, 2 nd ed., (London : Thomson Learning), 2004, p. 110.

ในการติดต่อสื่อสารลดลง และองค์การจะมีการปฏิบัติงานที่รวดเร็ว และมีความยืดหยุ่นมากขึ้น ภายในองค์การได้มีการแบ่งแยกแผนกต่างๆ ซึ่งแต่ละแผนกจะมีระดับชั้นการบังคับบัญชาโดยผู้บริหาร ในระดับกลาง และระดับต้นของสายการบังคับบัญชาแต่ละแผนก ต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้จัดการในระดับเดียวกันในแผนกอื่นๆ ซึ่งปฏิสัมพันธ์นี้ช่วยในการตัดสินใจให้เร็วขึ้น เนื่องจากผู้บริหารจะรู้จักบุคคลอื่น และรู้วิธีการในการแก้ปัญหาเพิ่มมากขึ้น สำหรับการทำงานข้ามแผนก หรือการทำงานข้ามสายนั้นเป็นการสร้างทีมงานข้ามสาย ซึ่งสามารถควบคุมโดยผู้นำของแต่ละทีม

๕. การรวมอำนาจ (Centralization) เป็นการรวมอำนาจของการบังคับบัญชาไว้ที่ผู้บริหารระดับสูงขององค์การ ซึ่งอำนาจหน้าที่จะไม่ได้รวมไว้ที่ผู้บริหารระดับสูงของสาย การบังคับบัญชา แต่เป็นการกำหนดว่า ควรมีการรวมอำนาจไว้ที่ผู้บริหารระดับสูงเท่าไร อย่างไร และมีการกระจายอำนาจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา และคนงานในระดับล่างอย่างไร สิ่งนี้ถือว่ามีความสำคัญ เนื่องจากว่าจะมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของพนักงานในทุกระดับขององค์การ

๖. การมีเป้าหมายเดียวกัน (Unity of Direction) เป็นการออกแบบ หรือกำหนดแผนในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร และคนงานที่ใช้ทรัพยากรขององค์การ องค์การใดที่ไม่มีการวางแผนจะทำให้ขาดประสิทธิภาพ และขาดประสิทธิผล ซึ่งจะไม่มีการมุ่งไปสู่กิจกรรมของกลุ่มหรือกิจกรรมของบุคคล แต่การวางแผนจะเริ่มที่ผู้บริหารระดับสูงทำงานเป็นทีมร่วมกับกลยุทธ์ขององค์การ ซึ่งจะต้องมีการติดต่อกับผู้บริหารในระดับกลางที่มีส่วนในการตัดสินใจว่า จะใช้ทรัพยากรขององค์การอย่างไร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามกลยุทธ์ หลักการในข้อนี้ยึดหลักว่า กิจกรรมของแต่ละกลุ่มต้องมีจุดหมาย และแผนเดียวกัน

๗. หลักความเสมอภาค (Equity) ความเสมอภาคคือ ความเป็นธรรม (Justice) ความยุติธรรม (Impartiality) และความเหมาะสม (Fairness) สำหรับสมาชิกทุกคนภายในองค์การซึ่งในปัจจุบันพนักงานมีความต้องการความเสมอภาคมากขึ้นเป็นการจัดการที่ใช้หลักความเท่าเทียมกัน

๘. การออกคำสั่ง (Order) วิธีการจัดการซึ่งอยู่ในตำแหน่งนั้นในการจัดหาเพื่อให้องค์การได้รับประโยชน์สูงสุด และเป็นการจัดหางานให้แก่พนักงานโดยใช้ผังองค์การ (Organization Chart) เพื่อแสดงให้เห็นถึงตำแหน่ง และหน้าที่ของพนักงานแต่ละคน และเป็นการชี้ชัดว่าตำแหน่งของพนักงานแต่ละคนอาจจะมีการเลื่อนขึ้นได้ในอนาคต การวางแผนเกี่ยวกับอาชีพได้รับความสนใจมากขึ้นในองค์การยุคปัจจุบัน เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์ถือว่ามีความจำเป็นที่จะต้องให้การฝึกอบรม (Training) และการพัฒนากำลังแรงงาน (Developing) โดยองค์การจะกำหนดตำแหน่งหน้าที่สำหรับคนทุกคน และทุกคนจะเข้าใจตำแหน่งหน้าที่ของตน

๙. ความคิดริเริ่ม (Initiative) เป็นความสามารถของบุคคลในการกระทำการต่างๆ โดยปราศจากการสั่งการจากผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารจะต้องกระตุ้นให้พนักงานมีความคิดริเริ่มซึ่งความคิดริเริ่มนั้นนับถือว่าเป็นจุดแข็งขององค์การ เนื่องจากจะสามารถสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ได้ผู้บริหารมีความ

ต้องการทักษะ (Skill) และไหวพริบ (Tact) เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างองค์การ และความต้องการของพนักงาน และความสามารถ (Ability) จะทำให้เกิดความสมดุล ซึ่งเป็นสิ่งที่ชี้นำผู้บริหารระดับสูงในการพัฒนา และการบริหารงาน

๑๐. ความมีระเบียบวินัย (Discipline) เป็นการมุ่งให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่องการเชื่อฟัง (Obedience) อำนาจ (Energy) คำขอร้อง (Application) และลักษณะของการแสดงความนับถือออกมา สำหรับอำนาจของผู้บังคับบัญชา ความมีระเบียบวินัยเป็นบุคลิกลักษณะที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารหลายๆ คนที่สามารถสร้างความน่าเชื่อถือให้กับผู้ปฏิบัติงานทั้งหมด และทำงานอย่างเข้มแข็งเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ความมีระเบียบวินัยจะเป็นความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกภายในองค์การกับคุณสมบัติของผู้นำภายในองค์การ และเป็นความสามารถของผู้บริหารในการที่จะปฏิบัติตามอย่างยุติธรรมอีกด้วย

๑๑. ค่าตอบแทน (Remuneration of Personnel) การให้รางวัลประกอบด้วยโบนัส และแผนการแบ่งกำไร เป็นการช่วยกระตุ้นการทำงานของพนักงานได้ การให้ หรือการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่พนักงานมีความสำคัญอย่างมากต่อความสำเร็จขององค์การ ระบบรางวัลที่มีประสิทธิภาพสามารถให้ความยุติธรรมทั้งพนักงาน และองค์การ รวมทั้งสามารถกระตุ้นผลผลิตเพิ่ม โดยการให้รางวัล เพื่อเป็นการสนับสนุนให้มีผลผลิตเพิ่มขึ้น โดยยึดหลักว่าการจ่ายค่าตอบแทนควรยุติธรรม และตอบสนองความพึงพอใจสูงสุดทั้งนายจ้าง และลูกจ้างเท่าที่จะทำได้

๑๒. ความมั่นคงในงาน (Stability of Tenure of Personnel) ความมั่นคงในงานมีความสำคัญต่อการจ้างงานระยะยาว เมื่อพนักงานอยู่ในองค์การซึ่งมีแนวโน้มจะทำงานเป็นทีมเป็นระยะเวลานาน โดยพยายามพัฒนาทักษะ และปรับปรุงความสามารถในการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรขององค์การ การจ้างงานระยะยาวเป็นปัจจัยสำคัญที่ใช้อธิบายการประสบความสำเร็จของบริษัทขนาดใหญ่ในญี่ปุ่น

๑๓. ผลประโยชน์ส่วนตัว มีความสำคัญน้อยกว่าผลประโยชน์ขององค์การ (Subordination of individual interests to the common interest) ผลประโยชน์ขององค์การถือว่าเป็นประโยชน์ของทุกๆ คน หรือของทุกกลุ่มในองค์การ ในขณะที่องค์การยังดำเนินกิจการอยู่จะต้องมีการกำหนดผลประโยชน์เพื่อให้เกิดความยุติธรรมระหว่างองค์การ และสมาชิกภายในองค์การ

๑๔. ความสามัคคี (Sprit de corps) เป็นความรู้สึกร่วมกันของสมาชิกภายในองค์การที่ช่วยสนับสนุนการทำงานของสมาชิกในกลุ่ม ในการออกแบบประยุต์ของอำนาจหน้าที่ตามลำดับชั้นภายในองค์การ และสิทธิในการสั่งการ หรือการบริโศค และความร่วมมือกัน ถือว่าเป็นส่วนประกอบสำคัญในการที่ทำให้องค์การบรรลุผลสำเร็จ และมีการพัฒนาความสามัคคีจะสามารถบรรลุผลสำเร็จได้หากมีการติดต่อกันระหว่างผู้บริหาร และคนงาน โดยการติดต่อเพื่อแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ที่

สำคัญ เพราะความสามัคคีคือพลัง เมื่อสมาชิกมีความสามัคคีกันสูงก็จะทำให้องค์การมีความแข็งแกร่ง^{๗๘}

ส่วน Gulick L. and Urwick J. (กูลิค และ เออร์วิค) ได้เสนอทฤษฎีการบริหารจัดการ หลักการบริหารระบบราชการ เป็นกระบวนการที่เรียกว่า POSDCoRB Model โดยใช้ตัวอักษรมาเรียงกันเข้าเป็นหลักการ คือขั้นตอนที่ผู้บริหารปฏิบัติ ๗ ประการ ได้แก่

๑. P = Planning (การวางแผน) เป็นการคาดคะเนเหตุการณ์การต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งต้องคำนึงถึงทรัพยากรภายในองค์กร และสภาพแวดล้อมภายนอก เพื่อให้แผนที่กำหนดขึ้นมีความรอบคอบ และสามารถนำไปปฏิบัติได้

๒. O = Organizing (การจัดองค์การ) เป็นการจัดองค์การที่เป็นส่วนราชการ โดยจัดแบ่งตามความชำนาญเฉพาะอย่างออกเป็นกรม ฝ่าย แผนก จะพิจารณาปริมาณงาน คุณภาพงาน ขนาดของการควบคุม และพิจารณาแบ่งสายงานหลัก และสายงานที่ปรึกษา โดยคำนึงถึงอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบควบคู่กันไป

๓. S = Staffing (การจัดบุคคลเข้าทำงาน) เป็นการคัดเลือกบุคคลให้เข้ามาดำรงตำแหน่งภายในองค์กร โดยพิจารณาจากบุคคลที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสม ให้ได้ในปริมาณที่เพียงพอจะทำให้งานสำเร็จได้

๔. D = Directing (การสั่งการหรืออำนวยการ) เป็นการกำกับดูแลสั่งงานผู้ใต้บังคับบัญชา โดยอาศัยลักษณะความเป็นผู้นำ การจูงใจ ศิลปะการปกครองคน และการสร้างมนุษยสัมพันธ์ของผู้ใต้บังคับบัญชา

๕. Co = Coordinating (การประสานงาน) เป็นการเชื่อมความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานทุกฝ่าย ทั้งในระดับสูงกว่า ต่ำกว่า และการสร้างมนุษยสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

๖. R = Reporting (การรายงานผลการปฏิบัติงาน) เป็นการนำเสนอผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานจากผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้บริหารระดับต่างๆ โดยมีการติดต่อสื่อสารแบบเป็นลายลักษณ์อักษร

๗. B = Budgeting (การงบประมาณ) เป็นเครื่องมือที่นำมาใช้ในการควบคุมการปฏิบัติงาน โดยใช้วงจรงบประมาณซึ่งมีขั้นตอนดังนี้ การเตรียมขออนุมัติงบประมาณ การเสนอให้ผู้บังคับบัญชาให้ความเห็นชอบ การดำเนินงานตามงบประมาณ การตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณตามแผนที่เสนอขอไว้^{๗๙}

^{๗๘} Henri Fayol, อ้างใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, ทฤษฎีองค์การ : ฉบับมาตรฐาน, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสาร), ๒๕๔๕, หน้า ๖๘ - ๖๙.

^{๗๙} Gulick L. and Urwick J., Papers on the Science of Administration, pp, 18-19.

สำหรับ Koontz & Weihrich (คูนท์ และ ไวธีริช) ได้ให้ “หลักการบริหาร คือ การออกแบบและการรักษาสภาพแวดล้อมให้กลุ่มผู้ทำงานร่วมกันสามารถร่วมกันทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้” โดยหน้าที่ในการบริหารองค์การที่สำคัญ มี ๕ ด้าน คือ ๑) การวางแผนงาน (Planning) ๒) การจัดองค์การ (Organizing) ๓) การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) ๔) การอำนวยการ (Directing) ๕) การควบคุมงาน (Control) โดย Koontz (คูนท์) ได้ให้หลักในการบริหารงานว่าจะดีหรือไม่ยังมีประสิทธิภาพหรือไม่นั้น ให้คำนึงถึงลักษณะของทฤษฎีในเรื่องต่อไปนี้ ๑) การเพิ่มประสิทธิภาพของงาน ๒) การช่วยวิเคราะห์งานเพื่อปรับปรุงพัฒนา ๓) การช่วยงานด้านวิจัยขององค์การให้ก้าวหน้า ๔) ตรงกับความต้องการของสังคม ๕) ทันสมัยกับโลกที่กำลังพัฒนา^{๘๐}

จากการศึกษาทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารพอสรุปได้ว่า ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารนั้นต้องมีกระบวนการในการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การการบริหารบุคคล การสั่งการ การประสานงาน การรายงานผล และการงบประมาณ ที่ผู้บริหารทุกๆ องค์การจะต้องมีเพื่อให้การทำงานนั้นเกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการทำงาน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์ และบรรลุเป้าหมายวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ตารางที่ ๒.๑๒ สรุป ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

นักวิชาการ	ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร
Henri Fayol, อ้างใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, (๒๕๔๕, หน้า ๖๘ – ๖๙)	หลักการบริหาร ซึ่งมีหลักทั่วไปที่ใช้เป็นแนวทางปฏิบัติสำหรับผู้บริหาร ๑๔ ข้อ คือ ๑. หลักการเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ๒. หลักของการมีผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว ๓. หลักการมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน ๔. หลักการดำรงไว้ซึ่งสายงาน ๕. หลักการแบ่งงานกันทำ ๖. หลักเกี่ยวกับระเบียบวินัย ๗. หลักของการถือประโยชน์ส่วนบุคคลรองจากประโยชน์ส่วนรวม ๘. หลักของการให้ผลประโยชน์ตอบแทน

^{๘๐} Harold Koontz & Heinz Weihrich, **Ninth Edition Management**, (New York: McGraw Hillbook), 1991, p. 4.

นักวิชาการ	ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร
	๙. หลักของการรวมอำนาจไว้ส่วนกลาง ๑๐. หลักของการมีระเบียบเรียบร้อย ๑๑. หลักของความเสมอภาค ๑๒. หลักของการมีเสถียรภาพของการว่าจ้างทำงาน ๑๓. หลักของความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ๑๔. หลักของความสามัคคี
Price Alan, (2004, p. 110)	หน้าที่ทางการบริหาร ๕ ประการ คือ ๑. การวางแผน (Planning) ๒. การจัดองค์การ (Organizing) ๓. การบังคับบัญชาสั่งการ (Commanding) ๔. การประสานงาน (Coordinating) ๕. การควบคุม (Controlling)
Gulick L. and Urwick J., (1973, pp.18-19)	หลักการบริหารระบบราชการ เป็นกระบวนการที่เรียกว่า POSDCoRB Model โดยใช้ตัวอักษรมาเรียงกันเข้าเป็นหลักการ คือ ๑. P = Planning (การวางแผน) ๒. O = Organizing (การจัดองค์การ) ๓. S = Staffing (การจัดบุคคลเข้าทำงาน) ๔. D = Directing (การสั่งการหรืออำนวยการ) ๕. Co = Coordinating (การประสานงาน) ๖. R = Reporting (การรายงานผลการปฏิบัติงาน) ๗. B = Budgeting (การงบประมาณ)
Harold Koontz & Heinz Weihrich, (1991, p. 4)	หน้าที่ในการบริหารองค์การที่สำคัญมี ๕ ด้าน ๑. การวางแผนงาน (Planning) ๒. การจัดองค์การ (Organizing) ๓. การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) ๔. การอำนวยการ (Directing) ๕. การควบคุมงาน (Control)

๒.๕ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่นและองค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยราชการส่วนท้องถิ่นซึ่งจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒ เป็นหน่วยราชการที่มีความใกล้ชิดประชาชนมากที่สุด ทำหน้าที่ดูแลทุกข์สุขของประชาชนในเขตพื้นที่รับผิดชอบ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลได้มีวิวัฒนาการในการบริหารงานมาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันอย่างเป็นระบบ และสอดคล้องกับนโยบายการกระจายอำนาจการปกครองของรัฐบาล ซึ่งทำให้ความเป็นอยู่ของประชาชนในชนบทได้รับการเอาใจใส่มากขึ้นกว่าเดิมจากอดีต ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และปกครองตนเอง จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องกับ องค์การบริหารส่วนตำบล มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมาย และแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น และองค์การบริหารส่วนตำบลไว้หลากหลาย ในที่นี้ผู้วิจัยขอยกตัวอย่างมาเฉพาะที่เห็นว่าน่าสนใจศึกษา ดังนี้

๒.๕.๑ ความหมายการปกครองท้องถิ่นและองค์การบริหารส่วนตำบล

การปกครองส่วนท้องถิ่นถือเป็นรูปแบบการปกครองในระบอบประชาธิปไตยที่สำคัญที่สุดในระดับรากหญ้า และมีบทบาทสำคัญในระบอบประชาธิปไตยขั้นพื้นฐาน เพราะเป็นการปกครองที่เกิดขึ้นโดยประชาชนที่รู้ และเข้าใจในปัญหารวมถึงความต้องการของประชาชนในชุมชน และหมู่บ้านด้วยกันอย่างแท้จริง นอกจากนั้นยังสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในพื้นที่รับผิดชอบได้อย่างตรงประเด็น รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ และเนื่องจากเจตนารมณ์ของการปกครองท้องถิ่นได้ถูกกำหนดขึ้นบนพื้นฐานทฤษฎีการกระจายอำนาจ และอุดมการณ์ประชาธิปไตยที่มุ่งเปิดโอกาส และสนับสนุนให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการทางการเมือง และกิจกรรมการปกครองตนเอง ซึ่งถือเป็นความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง และการปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นองค์กรที่มีอาณาเขตแน่นอน มีประชากรตามหลักที่กำหนดไว้ มีอำนาจปกครองตนเอง มีการคลังของตนเอง และมีสภาท้องถิ่นที่สมาชิกได้รับการเลือกตั้งจากประชาชน^{๘๑} รวมถึงผู้ที่มีหน้าที่บริหาร มีความรับผิดชอบ มีอิสระปราศจากการควบคุมของหน่วยการบริหารราชการส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาค แต่ยังคงอยู่ภายใต้บทบังคับว่าด้วยอำนาจสูงสุด และไม่ได้กลายเป็นรัฐอิสระใหม่แต่อย่างใด^{๘๒} การปกครองที่รัฐบาลกลางให้อำนาจแก่ประชาชนในท้องถิ่น แล้วรัฐบาลท้องถิ่นก็ยอมเป็นรัฐบาลของประชาชนโดยประชาชนเพื่อประชาชน ดังนั้น การบริหารการปกครองท้องถิ่นจึงจำเป็นอย่างยิ่งต้องมืองครของตนเองอัน

^{๘๑} William V. Holloway, *State and Local government in The United States*, (New York : McGraw - Hill), 1959, pp. 101-103.

^{๘๒} Harris G. Mongtagu, *Comparative Local government*, (Great Britain : William Brendon and Son Ltd), 1984, p. 574.

เกิดจากการกระจายอำนาจของรัฐบาลกลางโดยให้องค์กรอันมิได้เป็นส่วนหนึ่งของ รัฐบาลกลางมีอำนาจในการตัดสินใจและบริหารงานภายในท้องถิ่นในเขตอำนาจของตน^{๘๓}

ขณะเดียวกันนักวิชาการทางรัฐประศาสนศาสตร์ของไทย ยังได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่นไว้ว่า การปกครองท้องถิ่น คือ การปกครองที่รัฐบาลมอบอำนาจให้กับประชาชนในท้องถิ่นใดท้องถิ่นหนึ่งจัดการปกครอง และดำเนินกิจการบางอย่าง โดยดำเนินการกันเองเพื่อตอบสนองความต้องการของตน มีความเป็นอิสระในการบริหารงาน แต่ก็ถูกรัฐบาลควบคุมตามความเหมาะสม^{๘๔} ทั้งนี้ถือเป็นการปกครองของท้องถิ่นที่มีรูปแบบแตกต่างกันออกไปตามความเจริญประชากรหรือขนาดพื้นที่ที่มีความเป็นอิสระมีทั้งฝ่ายบริหาร และฝ่ายนิติบัญญัติ (สภา) ที่มาจากการเลือกตั้งของประชาชนให้เข้ามามีส่วนร่วมกันในการบริหาร ตรวจสอบ และมีสิทธิตรากฎหมายระเบียบ หรือข้อบังคับของท้องถิ่นได้ รวมถึงสิทธิในการกำหนดงบประมาณเพื่อบริหารกิจการตามอำนาจหน้าที่ที่มีอยู่^{๘๕} ขณะเดียวกันการปกครองท้องถิ่นยังหมายถึงกระบวนการปกครองตนเองโดยประชาชนในหน่วยชุมชนหรือหน่วยการปกครองต่างๆ ในลักษณะหน่วยของรัฐบาลท้องถิ่นที่กระจายอยู่ทั่วประเทศ ทั้งนี้จะต้องเป็นการจัดระบบการปกครองที่มีอาณาเขตที่แน่นอน แต่ไม่มีความเป็นอธิปไตยหรือแยกเป็นรัฐอิสระไปจากประเทศเป็นชุมชนที่มีสิทธิตามกฎหมาย และจัดองค์การโดยอิสระปราศจากการควบคุมจากภายนอก^{๘๖} รัฐบาลกลางมีหน้าที่เพียงมอบอำนาจให้กับประชาชนในท้องถิ่นไปดำเนินการปกครองตนเอง และจัดทำบริการสาธารณะ เพื่อตอบสนองความต้องการของคนในท้องถิ่น^{๘๗} ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการเลือกตั้งผู้บริหาร และตรวจสอบผลการดำเนินงาน ทั้งนี้จะต้องมีการกำหนดโครงสร้าง บทบาท อำนาจ หน้าที่อย่างชัดเจน โดยมีรัฐบาลกลางคอยกำกับดูแล และสนับสนุนในเรื่องต่างๆ^{๘๘}

^{๘๓} Wit Daniel, *A Comparative Survey of Local Government and Administration*, (Bangkok : Prachandra Printing Press), 1961, pp. 1-2.

^{๘๔} อุทัย หิรัญโต, *การปกครองท้องถิ่น*, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์), ๒๕๒๓, หน้า ๒.

^{๘๕} โกวิท พวงงาม, *การปกครองท้องถิ่นไทย : หลักการและมิติใหม่ในอนาคต*, (กรุงเทพมหานคร : วิญญูชน), ๒๕๕๒, หน้า ๒๙-๓๐.

^{๘๖} ถวัลย์รัฐ วรเทพพิพัฒน์, *การปกครองท้องถิ่น : ประชาธิปไตยและรัฐธรรมนูญฉบับประชาชน*, (กรุงเทพมหานคร : สมาคมรัฐธรรมนูญเพื่อประชาชน), ๒๕๔๓, หน้า ๑๗๖.

^{๘๗} วิศิษฐ์ ทวีเศรษฐ และคณะ, *การเมืองการปกครองไทย*, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๓), หน้า ๔๑๕.

^{๘๘} สมบัติ อารังธัญวงศ์, *การเมืองไทย*, (กรุงเทพมหานคร : คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์), ๒๕๔๙, หน้า ๗๔๒.

จากการศึกษาความหมายการปกครองท้องถิ่นและองค์การบริหารส่วนตำบลพอสรุปได้ว่า ระบบการปกครองที่มีผลสืบเนื่องมาจากการกระจายอำนาจทางการปกครองของรัฐ และโดยนัยนี้ จะเกิดองค์การทำหน้าที่ปกครองท้องถิ่นโดยคนในท้องถิ่นนั้นๆ และองค์การนี้จัดตั้ง และถูกควบคุม โดยรัฐบาล แต่ก็มีอำนาจในการกำหนดนโยบาย และควบคุมการปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายของตนเอง

ตารางที่ ๒.๑๓ สรุปความหมายการปกครองท้องถิ่นและองค์การบริหารส่วนตำบล

นักวิชาการ	ความหมายการปกครองท้องถิ่นและองค์การบริหารส่วนตำบล
William V. Holloway, (1959, pp. 101-103.	๑. การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นองค์กรที่มีอาณาเขตแน่นอน ๒. มีประชากรตามหลักที่กำหนดไว้ ๓. มีอำนาจปกครองตนเอง ๔. มีการคลังของตนเอง ๕. มีสภาท้องถิ่นที่สมาชิกได้รับการเลือกตั้งจากประชาชน
Harris G. Mongtagu, (1984, p. 574)	ผู้ที่มีหน้าที่บริหาร มีความรับผิดชอบ มีอิสระปราศจากการควบคุมของหน่วยการบริหารราชการส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาค แต่ยังคงอยู่ภายใต้บังคับบัญชาด้วยอำนาจสูงสุด
Wit Daniel, (1961, pp. 1-2)	การปกครองที่รัฐบาลกลางให้อำนาจแก่ประชาชนในท้องถิ่นแล้วรัฐบาลท้องถิ่นก็ยอมเป็นรัฐบาลของ ประชาชนโดยประชาชนเพื่อประชาชน
อุทัย หิรัญโต, (๒๕๒๓, หน้า ๒๗)	การปกครองท้องถิ่น คือ การปกครองที่รัฐบาลมอบอำนาจให้กับประชาชนในท้องที่ใดท้องที่หนึ่งจัดการปกครอง และดำเนินกิจการบางอย่าง โดยดำเนินการกันเองเพื่อบำบัดความ ต้องการของตน มีความเป็นอิสระในการบริหารงาน แต่ก็ถูกรัฐบาลควบคุมตามความเหมาะสม

นักวิชาการ	ความหมายการปกครองท้องถิ่นและองค์การบริหารส่วนตำบล
โกวิท พวงงาม, (๒๕๕๒, หน้า ๒๙-๓๐)	มีทั้งฝ่ายบริหาร และฝ่ายนิติบัญญัติ (สภา) ที่มาจากการเลือกตั้งของประชาชนให้เข้ามามีส่วนร่วมกันในการบริหาร และตรวจสอบ และมีสิทธิตรากฎหมาย ระเบียบ หรือข้อบังคับของท้องถิ่นได้
ถวัลย์รัฐ วรเทพพิพษ์, (๒๕๔๓, หน้า ๑๗๖)	เป็นการจัดระบบการปกครองที่มีอาณาเขตที่แน่นอน แต่ไม่มีความเป็นอธิปไตยหรือแยกเป็นรัฐอิสระไปจากประเทศ เป็นชุมชนที่มีสิทธิตามกฎหมาย และจัดองค์การโดยอิสระปราศจากการควบคุมจากภายนอก
วิศิษฐ์ ทวีเศรษฐ และคณะ, (๒๕๔๓, หน้า ๔๑๕)	รัฐบาลกลางมีหน้าที่เพียงมอบอำนาจให้กับประชาชนในท้องถิ่นไปดำเนินการปกครองตนเอง และจัดทำบริการสาธารณะเพื่อตอบสนองความต้องการของคนในท้องถิ่น
สมบัติ อารังธัญวงศ์, (๒๕๔๙, หน้า ๗๔๒)	จะต้องมีการกำหนดโครงสร้าง บทบาท อำนาจหน้าที่อย่างชัดเจน โดยมีรัฐบาลกลางคอยกำกับดูแลและสนับสนุนในเรื่องต่างๆ

๒.๕.๒ แนวคิดทฤษฎีการปกครองท้องถิ่นและองค์การบริหารส่วนตำบล

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นแบบการปกครองที่สะท้อนการกระจายอำนาจให้หน่วยการปกครองพื้นฐานของประเทศ โดยแท้จริงอันเป็นการสนองตอบต่อนโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นของรัฐบาลที่จะให้อำนาจการบริหารแก่หน่วยการปกครองท้องถิ่น เพื่อให้ท้องถิ่นสามารถบริหารงานที่สามารถแก้ไขปัญหา และพัฒนาท้องถิ่นได้ด้วยตนเองตามอำนาจหน้าที่ และมีอิสระในการตัดสินใจในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับประชาชนในท้องถิ่นนั้น ตามขอบเขตที่กฎหมายกำหนด^{๘๙} องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นราชการส่วนท้องถิ่นที่เกิดจากแรงผลักดันของประชาชน และรัฐบาลที่ต้องการให้มีการกระจายอำนาจไปสู่องค์การบริหาร และองค์กรปกครองตนเองในระดับตำบล เพื่อให้

^{๘๙} อุดม เขียววงศ์, หนังสือยุคปฏิรูปการศึกษาบด. ประชาธิปไตยของชาวบ้าน, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์บรรณกิจ), ๒๕๔๕, หน้า ๓๓-๓๔.

ประชาชนในเขตพื้นที่ตำบลสามารถแก้ไขปัญหาของตนเอง และบริหารตามหลักการปกครองตนเอง องค์การบริหารส่วนตำบล จึงถูกก่อตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗^{๙๐} พระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ กำหนดให้สภาตำบลที่มีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุน ในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกันสามปีเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละหนึ่งแสนห้าหมื่นบาท (หรือตามที่กระทรวงมหาดไทยจะประกาศกำหนดเกณฑ์รายได้ที่เปลี่ยนแปลงไป) อาจจัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลได้โดยทำเป็นประกาศกระทรวงมหาดไทย และให้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา โดยระบุชื่อและเขตขององค์การบริหารส่วนตำบลไว้ด้วย และภายใต้บังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยเทศบาล อาจจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลขึ้นเป็นเทศบาลได้โดยตราเป็นพระราชกฤษฎีกาองค์การบริหารส่วนตำบล มีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่น^{๙๑}

ส่วนลักษณะองค์กร หรือหน่วยการบริหารตนเองของท้องถิ่นที่เห็นได้อย่างเด่นชัด ๔ ประการ ดังนี้

๑. มีความเป็นอิสระอยู่ภายใต้การควบคุมของรัฐบาล ในส่วนกลางนอกระบบพนักงานท้องถิ่นอยู่ภายใต้กฎหมายข้อบังคับขององค์การบริหารงานบุคคลของท้องถิ่นเองพร้อมทั้งได้รับเงินเดือนจากงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของตนเองด้วย
๒. องค์กรบริหารส่วนท้องถิ่นเป็นนิติบุคคลโดยเอกเทศตั้งขึ้นโดยกฎหมายแยกจาก ส่วนกลางมีขอบเขตการบริหารงานที่แน่นอนและมีคณะผู้บริหารที่เลือกตั้งจากประชาชนในท้องถิ่น นั้น
๓. มีอำนาจอิสระในด้านการคลังเช่น การจัดเก็บภาษีและหารายได้อื่นๆ ตามที่กฎหมายกำหนดรวมตลอดไปถึงการจัดทำงบประมาณของตนเอง
๔. มีอำนาจอิสระในการวางนโยบายและมีการบริหารงานของตนเองไม่ต้องขอคำสั่งจากราชการบริหารส่วนกลางก่อน ถ้าหากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแต่เพียงอำนาจหน้าที่ในการเสนอขอแนะนำหรือให้คำปรึกษาโดยไม่มีอำนาจในการปฏิบัติด้วยแล้วก็ไม่ถือว่าเป็นการกระจายอำนาจอย่างแท้จริง^{๙๒}

จากลักษณะต่างๆ ข้างต้นสามารถประมวลได้เป็นหลักการปกครองท้องถิ่นซึ่งมีสาระสำคัญว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นองค์กรที่มีฐานะเป็นนิติบุคคลและฐานะในทางการเมือง

^{๙๐} กรมการส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ประสานมิตร), ๒๕๔๖.

^{๙๑} กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย, เอกสารวิชาการกองวิชาการและวางแผน, (กรุงเทพมหานคร : กรมการปกครอง), ๒๕๔๓.

^{๙๒} ลิขิต ธีระเวคิน, การเมืองการปกครองไทย, (กรุงเทพมหานคร : คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์), ๒๕๓๙, หน้า ๓๒.

มีสภา และผู้บริหารท้องถิ่นระดับท้องถิ่นที่มาจากการเลือกตั้ง ตามหลักการที่บัญญัติไว้ในกฎหมายรัฐธรรมนูญ มีอิสระในการปกครองตนเอง มีเขตการปกครองที่ชัดเจน และเหมาะสม มีงบประมาณรายได้เป็นของตนเองอย่างเพียงพอ มีบุคลากรปฏิบัติงานของตนมีอำนาจหน้าที่ ที่เหมาะสมในการบริหารมีข้อบังคับเป็นกฎหมายของท้องถิ่นภายใต้ขอบเขตของกฎหมายแม่บทและมีความสัมพันธ์กับส่วนกลางในฐานะเป็นหน่วยงานระดับรองของรัฐ ดังนั้น การปกครองที่ดีควรมีรากฐานมาจากการปกครองตนเองของประชาชน รัฐบาลท้องถิ่นเป็นรัฐบาลของประชาชนมากกว่ารัฐบาลกลาง เพราะรัฐบาลท้องถิ่นเป็นรัฐบาลที่ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมได้โดยตรงในหลายมิติ และหลายกิจกรรม ดังนั้นการกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นสามารถปกครองตนเองได้ และจัดความสัมพันธ์ระหว่างรัฐบาลท้องถิ่นกับรัฐบาลท้องถิ่น และรัฐบาลท้องถิ่นกับรัฐบาลกลางให้เหมาะสม ก็จะทำให้ระบบการปกครองทั้งระบบเข้มแข็ง อันจะทำให้ชาติทั้งชาติเข้มแข็งไปด้วย เพราะฐานล่างคือท้องถิ่นเข้มแข็งจะช่วยหนุนส่งให้ทั้งรัฐบาลกลาง และชาติเข้มแข็งด้วยในที่สุด^{๙๓} องค์การบริหารส่วนตำบลทำหน้าที่บริหารจัดการพัฒนาตำบล หมู่บ้าน และชุมชนมีความเป็นอิสระในการบริหารงาน และมีความคล่องตัวในการบริหารงานในกรอบที่กฎหมายกำหนด โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อดูแลความสงบสุขของประชาชน และให้บริการประชาชนในตำบล และหมู่บ้าน เป็นตัวแทนทำหน้าที่ให้กับรัฐบาล มีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็นราชการส่วนท้องถิ่น มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบล และหมู่บ้าน ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และหน้าที่อื่น ๆ ตามที่กฎหมายกำหนดไว้ ดังนั้นการจัดการปกครองท้องถิ่นของสหรัฐอเมริกาจะต้องยึดหลักการเสรีนิยมเหมือนกับการบริหารจัดการในหน่วยงานธุรกิจเอกชน ที่จะต้องแข่งขันซึ่งกัน และกันเพื่อดึงดูดลูกค้า (ประชาชน) หรือปัจเจกชนเข้ามาใช้บริการในฐานะผู้ซื้อบริการ การแข่งขันซึ่งกันและกันนี้ทำให้เกิดความได้เปรียบทางเศรษฐกิจ รวมทั้งทำให้เกิดการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพ (Efficiency) ขององค์กรปกครองท้องถิ่นด้วย^{๙๔}

จากการได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีการปกครองส่วนท้องถิ่นพอสรุปได้ว่า การปกครองส่วนท้องถิ่น คือ การบริหารที่เกิดจากระบบการกระจายอำนาจจากส่วนกลางไปยังท้องถิ่นเพื่อวัตถุประสงค์ในอันที่จะให้ประชาชนในท้องถิ่นได้มีโอกาสเรียนรู้ และดำเนินงานต่างๆ ในการบริหารท้องถิ่นด้วยตนเองเพื่อสนองตอบความต้องการ และแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

^{๙๓} Toonen, T A. J., *Change in Continuity : Local Government and Urban Affairs in The Netherlands*, (Hesse (ed.), 1987, p. 108.

^{๙๔} Tiebout, C., "A pure theory of local expenditures", (Journal of Political Economy 64), 1959, pp. 416-424.

ตารางที่ ๒.๑๔ สรุปแนวคิดทฤษฎีการปกครองท้องถิ่นและองค์การบริหารส่วนตำบล

นักวิชาการ	แนวคิดทฤษฎีการปกครองท้องถิ่นและองค์การบริหารส่วนตำบล
อุดม เขยกิจวงศ์, ๒๕๔๕, หน้า ๓๓-๓๔.	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นแบบการปกครองที่สะท้อนการกระจายอำนาจให้หน่วยการปกครองพื้นฐานของประเทศ เป็นการสนองตอบต่อนโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นของรัฐบาล
กรมการส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, (๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖.	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นราชการส่วนท้องถิ่นที่เกิดจากแรงผลักดันของประชาชนและรัฐบาลที่ต้องการให้มีการกระจายอำนาจไปสู่องค์การบริหาร และองค์กรปกครองตนเองในระดับตำบล
ลิขิต วีระเวทิน, ๒๕๓๙, หน้า ๓๒.	ส่วนลักษณะองค์กร ที่เห็นได้อย่างเด่นชัด ๔ ประการ ดังนี้ ๑. มีความเป็นอิสระอยู่ภายใต้การควบคุมของรัฐบาล ๒. องค์กรบริหารส่วนท้องถิ่นเป็นนิติบุคคลโดยเอกเทศตั้งขึ้นโดยกฎหมายแยกจาก สวทกลาง มีขอบเขตการบริหารงานที่แน่นอน ๓. มีอำนาจอิสระในด้านการคลังเช่น การจัดเก็บภาษีและหารายได้อื่นๆ ๔. มีอำนาจอิสระในการวางนโยบายและมีการบริหารงานของตนเอง
Toonen, T A. J., 1987, p. 108.	การปกครองที่ดีควรมีรากฐานมาจากการปกครองตนเองของประชาชน รัฐบาลท้องถิ่นเป็นรัฐบาลของประชาชนมากกว่ารัฐบาลกลาง เพราะรัฐบาลท้องถิ่นเป็นรัฐบาลที่ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมได้โดยตรงในหลายมิติ และหลายกิจกรรม

นักวิชาการ	แนวคิดทฤษฎีการปกครองท้องถิ่นและองค์การบริหารส่วนตำบล
Tiebout, C., (1959, pp. 416–424)	การจัดการปกครองท้องถิ่นของสหรัฐอเมริกาจะต้องยึดหลักการเสรีนิยมเหมือนกับการบริหารจัดการในหน่วยงานธุรกิจเอกชน

๒.๕.๓ ความเป็นมาขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลได้มีการจัดตั้งขึ้นครั้งแรกตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนตำบล พ.ศ. ๒๔๙๙ โดยมีจุดมุ่งหมาย เพื่อให้ตำบลได้รับการจัดตั้งเป็นหน่วยการปกครองท้องถิ่นที่มีฐานะเป็นนิติบุคคล มีรายได้ และจัดทำงบประมาณรายจ่ายของตนเอง สามารถดำเนินกิจการส่วนตำบลได้อย่างอิสระ โดยมีหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน ป้องกันและระงับโรคติดต่อ ส่งเสริมการศึกษา และการทำมาหากินของราษฎร ส่งเสริมศาสนา วัฒนธรรม ศิลธรรม เป็นต้น แต่ปรากฏว่าองค์การบริหารส่วนตำบลประสบปัญหาต่างๆ มากมายจึงถูกยกเลิกโดยประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ ๓๒๖ ประกาศ ณ วันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๑๕ และได้มีการประกาศจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลขึ้นใหม่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๓๘ โดยมีการประกาศจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัตินี้ โดยมีการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลครั้งแรกเมื่อวันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๓๘ จนถึงปัจจุบัน^{๙๕}

สรุปองค์การบริหารส่วนตำบลได้มีการจัดตั้งขึ้นครั้งแรก พ.ศ. ๒๔๙๙ โดยมีจุดมุ่งหมาย เพื่อให้ตำบลได้รับการจัดตั้งเป็นหน่วยการปกครองท้องถิ่นที่มีฐานะเป็นนิติบุคคล มีรายได้ และจัดทำงบประมาณรายจ่ายของตนเอง สามารถดำเนินกิจการส่วนตำบลได้อย่างอิสระ แต่ปรากฏว่าองค์การบริหารส่วนตำบลประสบปัญหาต่างๆ จึงถูกยกเลิกโดยประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ ๓๒๖ ประกาศ ณ วันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๑๕ และได้จัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลขึ้นใหม่ พ.ศ. ๒๕๓๗ ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๓๘

^{๙๕} เขาวินวัศ เสนพงศ์, การเมืองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย, (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง), ๒๕๔๐, หน้า ๓๕.

ตารางที่ ๒.๑๕ สรุปความเป็นมาขององค์การบริหารส่วนตำบล

นักวิชาการ	ความเป็นมาขององค์การบริหารส่วนตำบล
เชาวน์วัศ เสนพงศ์, ๒๕๔๐ หน้า ๓๕.	องค์การบริหารส่วนตำบล ได้มีการจัดตั้งขึ้นครั้งแรก พ.ศ. ๒๕๔๙ แต่ประสบปัญหาต่างๆ มากมายจึงถูกยกเลิกโดยประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๓๒๖ ประกาศ ณ วันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๑๕ และได้มีการประกาศจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลขึ้นใหม่ตามพระราชบัญญัติ สภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๓๘ โดยมีการประกาศจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัตินี้ โดยมีการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลครั้งแรกเมื่อวันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๓๘ จนถึงปัจจุบัน

๒.๕.๔ การจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล ^{๙๖}

พระราชบัญญัติดังกล่าวข้างต้นบัญญัติว่า สภาตำบลที่มีรายได้โดยไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกัน ๓ ปี เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละ ๑๕๐๐,๐๐๐ บาท หรือตามเกณฑ์รายได้เฉลี่ยตามที่กระทรวงมหาดไทยประกาศกำหนด อาจจัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลได้ โดยทำเป็นประกาศของกระทรวงมหาดไทย องค์การบริหารส่วนตำบลมีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลอาจเปลี่ยนฐานะเป็นเทศบาลได้โดยตราเป็นพระราชกฤษฎีกา

สภาองค์การบริหารส่วนตำบลอาจรวมกับองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีเขตติดต่อกันภายในเขตอำนาจเดียวกันได้ตามเจตนารมณ์ของประชาชนในเขตตำบลนั้น สภาตำบล หรือองค์การบริหารส่วนตำบลอาจรวมกับหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นที่มีเขตติดต่อกันภายในเขตอำเภอเดียวกันได้ตามเจตนารมณ์ของประชาชนในเขตตำบลนั้น โดยทำเป็นประกาศของกระทรวงมหาดไทย สภาตำบลทั้งหมด และองค์การบริหารส่วนตำบลใดที่มีจำนวนประชากรไม่ถึง ๒,๐๐๐ คน ให้กระทรวงมหาดไทยประกาศยุบ โดยให้รวมพื้นที่เข้ากับองค์การบริหารส่วนตำบล หรือหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นที่มีเขตติดต่อกันภายในเขตอำเภอเดียวกันภายใน ๙๐ วัน นับแต่วันที่มิเหตุ

^{๙๖} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๗๔-๗๘.

ดังกล่าว แต่หากองค์การบริหารส่วนตำบลใดมีประชากรไม่ถึง ๒,๐๐๐ คน แต่มีสภาพพื้นที่เป็นเกาะ โดยสภาพทางภูมิศาสตร์ไม่สามารถติดต่อกับองค์การบริหารส่วนตำบล หรือหน่วยการบริหารราชการ ส่วนท้องถิ่นที่จะไปรวมได้โดยสะดวก กระทรวงมหาดไทยจะไม่ดำเนินการยุบองค์การบริหารส่วน ตำบลนั้นก็ได้

ตารางที่ ๒.๑๖ สรุปการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล

นักวิชาการ	การจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล
เชาวนวัศ เสนพงศ์, เรื่องเดียวกัน, หน้า ๗๔-๗๘.	พระราชบัญญัติดังกล่าวข้างต้นบัญญัติว่า สภาตำบลที่มีรายได้โดย ไม่รวมเงินอุดหนุนใน ปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกัน ๓ ปี เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละ ๑๕๐๐,๐๐๐ บาท หรือตามเกณฑ์รายได้เฉลี่ยตามที่กระทรวงมหาดไทยประกาศ กำหนด อาจจัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลได้

๒.๕.๕ การจัดระเบียบองค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลประกอบด้วยสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และคณะผู้บริหาร องค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

๑. สภาองค์การบริหารส่วนตำบล

สภาองค์การบริหารส่วนตำบลประกอบด้วยสมาชิก ซึ่งได้รับเลือกตั้งจากราษฎรในแต่ละหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นเป็นสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หมู่บ้านละ ๒ คน องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีหนึ่งหมู่บ้าน ให้มีสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ๒ คน และในกรณีที่องค์การบริหารส่วนตำบลใดมี ๒ หมู่บ้าน ให้มีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหมู่บ้านละ ๓ คน สภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีอายุคราวละ ๔ ปีนับแต่วันเลือกตั้ง สภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีประธานสภา และรองประธานสภาคนหนึ่งซึ่งเลือกจากสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล โดยนายอำเภอเป็นผู้แต่งตั้งตามมติของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และมีวาระการดำรงตำแหน่งจนครบอายุของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลเลือกสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลคนหนึ่งเป็นเลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีหน้าที่รับผิดชอบงานธุรการ และการจัดการประชุม และงานอื่นใดตามที่สภาองค์การบริหารส่วนตำบลมอบหมาย และสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

๑ ให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาตำบล เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒ พิจารณา และให้ความเห็นชอบร่างข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบลร่างข้อบังคับงานงบประมาณรายจ่ายประจำปี และร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม

๓ ควบคุมการปฏิบัติงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามกฎหมาย นโยบาย แผนพัฒนาตำบล ระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการ

๒. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชนดำรงตำแหน่งนับตั้งแต่วันเลือกตั้ง และมีระยะการดำรงตำแหน่งคราวละสี่ปี นับแต่วันเลือกตั้ง ก่อนนายกองค์การบริหารส่วนตำบลจะเข้ารับหน้าที่ต้องแถลงนโยบายต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลโดยไม่มีการลงมติภายใน ๓๐ วันนับแต่วันประกาศผลการเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนตำบล หากนายกองค์การบริหารส่วนตำบลไม่สามารถแถลงนโยบายต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลได้ ให้นายอำเภอแจ้งให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำนโยบายแจ้งเป็นหนังสือส่งให้สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลทุกคนภายใน ๗ วัน รวมทั้งต้องจัดทำรายงานแสดงผลการปฏิบัติงานตามนโยบายที่ได้แถลงไว้ต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประจำทุกปี

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลอาจแต่งตั้งรององค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งมิใช่สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ช่วยเหลือในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลได้ไม่เกิน ๒ คน และอาจแต่งตั้งเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งมิได้เป็นสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐได้ ๑ คน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลรองจากนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และรับผิดชอบควบคุมดูแลราชการประจำขององค์การบริหารส่วนตำบล นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

๑ กำหนดนโยบายโดยไม่ขัดต่อกฎหมาย และรับผิดชอบในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามกฎหมาย นโยบายแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ข้อบัญญัติ ระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการ

๒ สั่ง อนุญาต อนุมัติเกี่ยวกับราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๓ แต่งตั้งและถอดถอนรององค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

๔ วางระเบียบเพื่อให้งานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

๕ รักษาการให้เป็นไปตามข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล

๖ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในกฎหมาย

๓. การบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลจัดแบ่งโครงสร้างการบริหารงานออกเป็น^{๙๗}

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 งานควบคุมการก่อสร้างงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๓.๓ ส่วนการคลัง ทำหน้าที่เกี่ยวกับการรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน การตรวจเงิน การหักภาษีเงินได้ และการนำส่งภาษี งานเกี่ยวกับการโอนเงินเดือน งานรายงานเงินคงเหลือประจำวัน งบทรัพย์สิน หนี้สิน งบโครงการ เงินสะสมงานการจัดทำบัญชีทุกประเภท งานทะเบียนคุมเงินรายได้ รายจ่ายงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๓.๔. ส่วนอื่นๆ ที่องค์การบริหารส่วนตำบลได้ตั้งขึ้น

ตารางที่ ๒.๑๗ สรุปการจัดระเบียบองค์การบริหารส่วนตำบล

นักวิชาการ	การจัดระเบียบองค์การบริหารส่วนตำบล
วิเศษฐ์ ทวีเศรษฐ และคณะ, อ้างแล้ว, หน้า ๔๘๗.	๑. สภาองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นมีสมาชิกมาจากการเลือกตั้งหมู่บ้านละ ๒ คน กรณีที่ทั้ง อบต. มี ๑ หมู่บ้าน เลือกสมาชิกได้ ๒ คน และกรณีที่ทั้ง อบต. มี ๒ หมู่บ้าน เลือกสมาชิกได้หมู่บ้านละ ๓ คน ๒. นายก อบต. มาจากการเลือกตั้งโดยตรงสามารถแต่งตั้งรองนายกได้ไม่เกิน ๒ คน เลขานุการ ๑ คน ๓. การบริหารงาน อบต. จัดแบ่งโครงสร้างการบริหารงานออกเป็น สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนโยธา ส่วนการคลัง ส่วนอื่นๆ ที่องค์การบริหารส่วนตำบลได้ตั้งขึ้น

^{๙๗} วิเศษฐ์ ทวีเศรษฐ และคณะ, การเมืองและการปกครองไทย, อ้างแล้ว, หน้า ๔๘๗.

๒.๕.๖ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

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

๑. อำนาจหน้าที่ที่ต้องทำขององค์การบริหารส่วนตำบล ^{๙๘}

๑.๑ จัดให้มี และบำรุงรักษาทางน้ำ และทางบก รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล

๑.๒ ป้องกันโรค และระงับโรคติดต่อ

๑.๓ ป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย

๑.๔ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๑.๕ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

๑.๖ คัดค้าน การดื่มสุรา และการพนัน และการค้าฝิ่นและสิ่งผิดกฎหมาย

๑.๗ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของ

ท้องถิ่น

๑.๘ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย

๒. อำนาจหน้าที่ ที่อาจทำขององค์การบริหารส่วนตำบล ^{๙๙}

๒.๑ ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค และการเกษตร

๒.๒ ให้มี และบำรุงไฟฟ้า หรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๒.๓ ให้มี และบำรุงรักษาทางระบายน้ำ

๒.๔ ให้มี และบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ และ

สวนสาธารณะ

๒.๕ ให้มี และส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์

๒.๖ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว

๒.๗ บำรุง และส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

๒.๘ การคุ้มครองดูแล และรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน

๒.๙ หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๑๐ ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม

๒.๑๑ กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์

๒.๑๒ การท่องเที่ยว

^{๙๘} พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล, พ.ศ.๒๕๓๗, แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๖

พ.ศ. ๒๕๕๒, มาตรา ๖๗.

^{๙๙} เรื่องเดียวกัน, มาตรา ๖๘.

๒.๑๓ การผังเมือง

ตารางที่ ๒.๑๘ สรุปอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

นักวิชาการ	อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล
พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล, พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ ๖ พ.ศ.๒๕๕๒, มาตรา ๖๗.	อำนาจหน้าที่ที่ต้องทำขององค์การบริหารส่วนตำบลดังนี้ ๑. อำนาจหน้าที่ที่ต้องทำของ อบต. คือ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำทางบก, ป้องกันโรค, ส่งเสริมการศึกษา เป็นต้น ๒. อำนาจหน้าที่ ที่อาจทำ อบต. เช่น ให้น้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร, บำรุงไฟฟ้า, ส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร เป็นต้น

๒.๕.๗ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรฝ่ายบริหาร เป็นหัวหน้าฝ่ายบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน ตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่น นายกองค์การบริหารส่วนตำบลอาจแต่งตั้งรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมีใช่สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ช่วยเหลือในการบริหารงานราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลตามที่นายก^{๑๐๐} องค์การบริหารส่วนตำบลได้ไม่เกิน ๒ คน และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลอาจแต่งตั้งเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลคนหนึ่ง ซึ่งมีได้เป็นสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐได้ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมีวาระการดำรงตำแหน่ง ๔ ปี และสามารถดำรงตำแหน่งติดต่อกันได้ไม่เกิน ๒ วาระจะดำรงตำแหน่งได้อีกครั้งเมื่อพ้นระยะเวลา ๔ ปีนับแต่วันที่พ้นจากตำแหน่ง แม้ดำรงตำแหน่งไม่ครบระยะเวลา ๔ ปีก็ให้นับเป็นหนึ่งวาระ ผู้ที่สมัครรับเลือกตั้งเป็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังนี้

๑. มีอายุไม่ต่ำกว่า ๓๐ ปีบริบูรณ์ในวันเลือกตั้ง

๒. จบการศึกษาไม่ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า หรือเคยเป็นสมาชิกสภาตำบล สมาชิกสภาท้องถิ่น นักบริหารท้องถิ่น หรือสมาชิกรัฐสภา

^{๑๐๐} โกวิทย์ พวงงาม, สารานุกรมการปกครองท้องถิ่นไทย หมวดที่ ๓ พัฒนาการและรูปแบบการปกครองท้องถิ่นไทย ลำดับที่ ๔ องค์การบริหารส่วนตำบล, (นนทบุรี : สถาบันพระปกเกล้า), ๒๕๔๗, หน้า ๑๒.

๓. ไม่เป็นผู้มีพฤติกรรมในทางทุจริตหรือพ้นจากตำแหน่งสมาชิกสภาตำบล สมาชิกสภาท้องถิ่น คณะผู้บริหารท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่น รองผู้บริหารท้องถิ่นหรือเลขานุการหรือที่ปรึกษาของผู้บริหารท้องถิ่น เพราะเหตุที่มีส่วนได้เสียไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อมในสัญญาหรือกิจการที่กระทำกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังไม่ถึง ๕ ปี นับถึงวันเลือกตั้ง

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑. ก่อนเข้ารับหน้าที่ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลต้องแถลงนโยบายต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลโดยไม่ต้องมีการลงมติ หากไม่สามารถดำเนินการได้ให้ทำเป็นหนังสือแจ้งต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลทุกคน และจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานตามนโยบายที่ได้แถลงไว้ต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประจำทุกปี

๒. อำนาจหน้าที่ตามมาตรา ๓๕/๕ พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๔๖ กำหนดไว้ดังนี้

๑. กำหนดนโยบายโดยไม่ขัดต่อกฎหมาย และรับผิดชอบในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามกฎหมาย นโยบาย แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ข้อบัญญัติ ระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการ

๒. สั่ง อนุญาต และอนุมัติเกี่ยวกับราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๓. แต่งตั้งและถอดถอนรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

๔. วางระเบียบเพื่อให้งานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

๕. รักษาการให้เป็นไปตามข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล

๖. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้และกฎหมายอื่น

๓. ควบคุมและรับผิดชอบในการบริหารราชการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมายและเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการ และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

๔. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล หรือผู้ซึ่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลมอบหมาย มีสิทธิเข้าประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และมีสิทธิแถลงข้อเท็จจริง ตลอดจนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานในหน้าที่ของตนต่อที่ประชุม แต่ไม่มีสิทธิออกเสียงลงคะแนน

๕. กรณีที่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งประธานองค์การบริหารส่วนตำบล และรองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหรือสภาองค์การบริหารส่วนตำบลถูกยุบตามมาตรา ๕๓ หากมีกรณีที่สำคัญ และจำเป็นเร่งด่วนซึ่งปล่อยให้เนิ่นช้าไปจะกระทบต่อประโยชน์สำคัญของราชการหรือราษฎร นายกองค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องดำเนินการไปพลางก่อนเท่าที่จำเป็นก็ได้

ในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้นายกองการบริหารส่วนตำบลเป็นผู้แทนขององค์การบริหารส่วนตำบล และเมื่อนายกองการบริหารส่วนตำบลไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ให้รองนายกองการบริหารส่วนตำบลตามลำดับที่นายกองการบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งไว้เป็นผู้รักษาราชการแทน นอกจากนี้นายกองการบริหารส่วนตำบลสามารถมอบอำนาจในการสั่งอนุญาต อนุมัติ ให้รองนายกองการบริหารส่วนตำบล หรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลปฏิบัติราชการแทนได้

นายกองการบริหารส่วนตำบลพ้นจากตำแหน่ง เมื่อ

๑. ถึงคราวออกตามวาระ
๒. ตาย
๓. ลาออก โดยยื่นหนังสือลาออกต่อนายอำเภอ
๔. ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามที่กฎหมายกำหนด
๕. กระทำการฝ่าฝืนมาตรา ๖๔/๒ พระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๔๖ คือ

๑. ดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติหน้าที่อื่นใดในส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐหรือรัฐวิสาหกิจ เว้นแต่ตำแหน่งที่ดำรงตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย

๒. รับเงินหรือประโยชน์ใดๆ เป็นพิเศษจากส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐหรือรัฐวิสาหกิจ นอกเหนือไปจากส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ หรือรัฐวิสาหกิจ ปฏิบัติกับบุคคลธุรกิจ การงานตามปกติ

๓. เป็นผู้มีส่วนได้เสียไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม ในสัญญาที่องค์การบริหารส่วนตำบลนั้นจะกระทำ บทบัญญัติมาตรานี้มิให้ใช้บังคับกับกรณีที่บุคคลดังกล่าวตามวรรคหนึ่งได้รับเบี้ยหวัด บำเหน็จ บำนาญ หรือเงินปีพระบรมวงศานุวงศ์ หรือเงินอื่นใดในลักษณะเดียวกัน และมีให้ใช้บังคับกับกรณีที่บุคคลดังกล่าวตามวรรคหนึ่งรับเงินตอบแทนค่าเบี้ยประชุมหรือเงินอื่นใดเนื่องจากการดำรงตำแหน่งกรรมการของสภา สภาผู้แทนราษฎร วุฒิสภา สภาองค์การบริหารส่วนตำบล หรือสภาท้องถิ่นอื่น หรือกรรมการที่มีกฎหมายบัญญัติให้เป็นโดยตำแหน่ง

๖. ผู้ว่าราชการจังหวัดสั่งให้พ้นจากตำแหน่งตามมาตรา ๘๗/๑ วรรค ๕ หรือมาตรา ๙๒

๑. การพ้นตำแหน่งตามมาตรา ๘๗/๑ วรรค ๕ คือ การที่นายกองการบริหารส่วนตำบลไม่ยอมนำร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติมซึ่งปรับปรุงแก้ไขโดยคณะกรรมการซึ่งตั้งโดยนายอำเภอเพื่อพิจารณาหาข้อยุติความขัดแย้งจากกรณีที่สภาองค์การบริหารส่วนตำบลไม่รับหลักการหรือไม่เห็นชอบกับร่างข้อบัญญัติงบประมาณที่เสนอโดยนายกองการบริหารส่วนตำบลในครั้งแรก เสนอต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อพิจารณาใหม่ภายใน ๗ วันนับแต่ได้รับร่าง

ข้อบัญญัติจากนายอำเภอ กรณีนี้ให้นายอำเภอรายงานต่อ ผู้ว่าราชการจังหวัดสั่งให้นายกองการ
บริหารส่วนตำบลพ้นจากตำแหน่ง

๒. การพ้นจากตำแหน่งตามมาตรา ๙๒ คือ นายอำเภอสอบสวนแล้วปรากฏว่า
กระทำการฝ่าฝืนต่อความสงบเรียบร้อยหรือสวัสดิภาพของประชาชน หรือละเลยไม่ปฏิบัติตามหรือ
ปฏิบัติการไม่ชอบด้วยอำนาจหน้าที่ กรณีนี้นายอำเภอสามารถเสนอให้ผู้ว่าราชการจังหวัดสั่งให้นายก
องค์การบริหารส่วนตำบลพ้นจากตำแหน่ง

๗. ถูกจำคุกโดยทำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

๘. ราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลมีจำนวนไม่น้อยกว่าสามในสี่
ของจำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้งที่มาลงคะแนนเสียงเห็นว่านายกองค์การบริหารส่วนตำบลไม่สมควรดำรง
ตำแหน่งต่อไปตามกฎหมายว่าด้วยการลงคะแนนเสียงเพื่อถอดถอนสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหาร
ท้องถิ่น^{๑๐๑}

ตารางที่ ๒.๑๙ สรุปเกี่ยวกับนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

นักวิชาการ	เกี่ยวกับนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
โกวิท พวงงาม, ๒๕๔๗, หน้า ๑๒.	-นายก อบต. เป็นองค์กรฝ่ายบริหาร เป็นหัวหน้าฝ่ายบริหารของอบต. มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน ตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่น -นายก อบต. มีวาระการดำรงตำแหน่ง ๔ ปี และสามารถดำรงตำแหน่งติดต่อกันได้ไม่เกิน ๒ วาระ จะดำรงตำแหน่งได้อีกครั้งเมื่อพ้นระยะเวลา ๔ ปีนับแต่วันที่พ้นจากตำแหน่ง -นายก อบต. ต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม คือ มีอายุไม่ต่ำกว่า ๓๐ ปี จบการศึกษาไม่ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย หรือเคยเป็นสมาชิกสภาตำบล สมาชิกสภาท้องถิ่น นักบริหารท้องถิ่น และไม่เป็นผู้มีพฤติกรรมในทางทุจริตหรือพ้นจากตำแหน่งสมาชิกสภาตำบล

^{๑๐๑} โกวิท พวงงาม, การปกครองท้องถิ่นไทย, ๒๕๕๐, หน้า ๑๖๑-๑๖๔.

นักวิชาการ	เกี่ยวกับนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
	-นายก อบต. พ้นจากตำแหน่ง เมื่อ ถึงคราวออกตามวาระ ตาย ลาออก ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามที่กฎหมายกำหนด และกระทำการฝ่าฝืนมาตรา ๖๔/๒พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๔๖

๒.๕.๘ โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลในยุคนปัจจุบันดำเนินการตาม “พระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖”^{๑๐๒} ซึ่งการแก้ไขเพิ่มเติมในครั้งนี้ สาระสำคัญประการหนึ่งก็คือ ที่มาของคณะผู้บริหารหรือผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล จากเดิมที่มาจากมติของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล แต่ตามกฎหมายใหม่นี้คณะผู้บริหารหรือผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลให้มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน เพื่อให้เหมือนกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประเภทอื่น ๆ ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกประเภทของไทยในปัจจุบันจะมีผู้บริหารมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนทั้งสิ้น

นอกจากนี้ยังเพิ่มอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในด้านการบำรุงรักษา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา อีกทั้งเพิ่มสิทธิของราษฎรในการถอดถอนกรรมการบริหารหรือสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนแก้ไขให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจเด็ดขาดในการจัดเก็บภาษีเองด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลในปัจจุบันมีรายละเอียดต่างๆ ที่สำคัญดังนี้

๑. ขนาดองค์การบริหารส่วนตำบลที่กระจายอยู่ทั่วประเทศมีขนาดที่แตกต่างกัน โดยใช้เกณฑ์รายได้เป็นหลักในการพิจารณา แต่เดิมกระทรวงมหาดไทยแบ่งองค์การบริหารส่วนตำบลเป็น ๕ ชั้น ตามระดับของรายได้ คือ

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลชั้นที่ ๑ มีรายได้ตั้งแต่ ๒๐ ล้านบาทขึ้นไป
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลชั้นที่ ๒ มีรายได้ระหว่าง ๑๒-๒๐ ล้านบาท
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลชั้นที่ ๓ มีรายได้ระหว่าง ๖-๑๒ ล้านบาท
๔. องค์การบริหารส่วนตำบลชั้นที่ ๔ มีรายได้ไม่เกิน ๖ ล้านบาท

^{๑๐๒} โกวิท พวงงาม, การปกครองท้องถิ่นไทย : หลักการและมิติใหม่ในอนาคต, อ่างแล้ว, หน้า

๕. องค์การบริหารส่วนตำบลชั้นที่ ๕ มีรายได้ไม่เกิน ๓ ล้านบาท

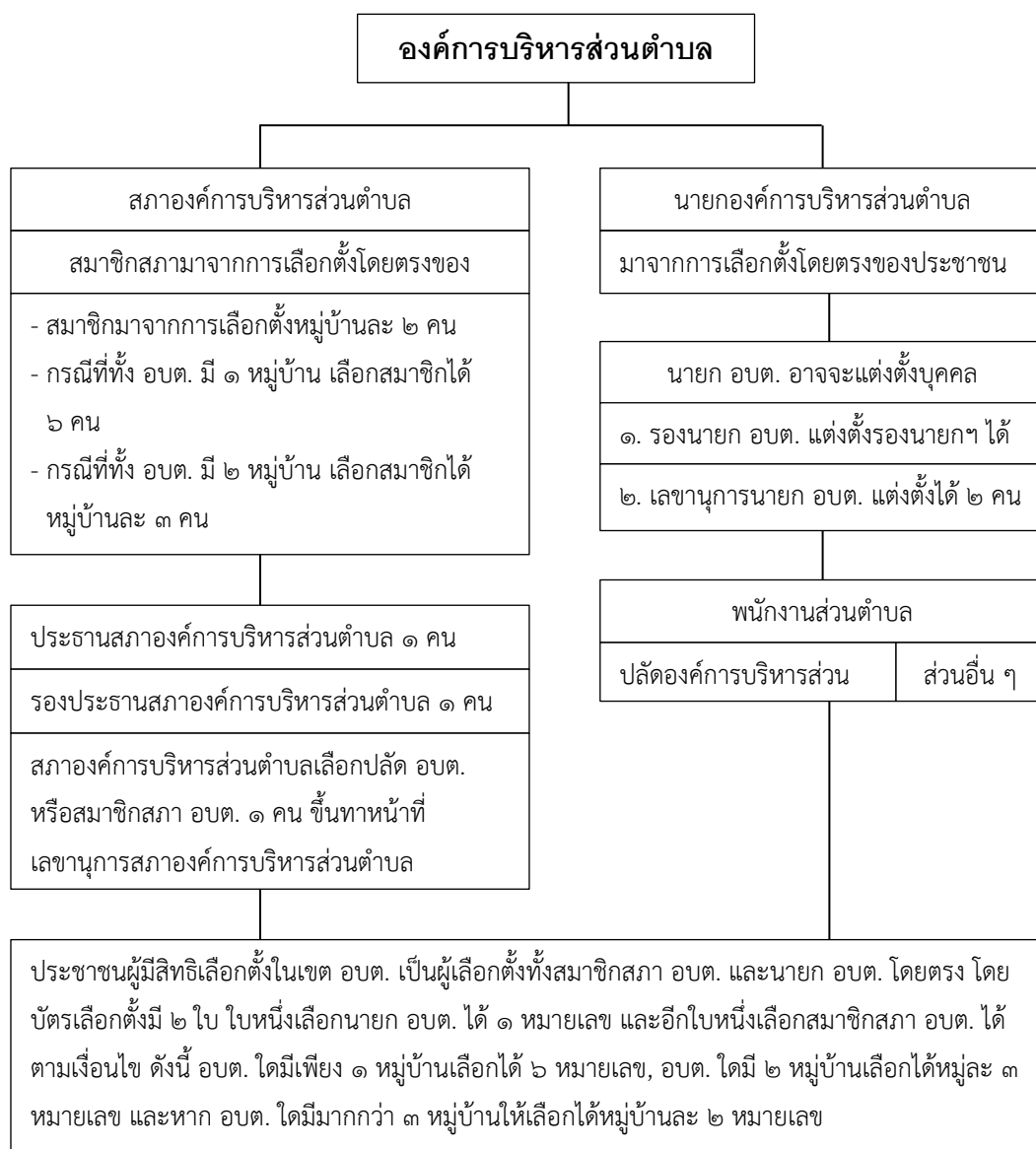
ต่อมาในปี พ.ศ. ๒๕๔๗ กระทรวงมหาดไทยประกาศยุบองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีจำนวนประชากรไม่ถึง ๒,๐๐๐ คน และไม่สามารถจะดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพรวมเข้ากับองค์การบริหารส่วนตำบลอื่นที่มีเขตติดต่อกันภายในอำเภอเดียวกัน และมีการยกฐานะของสภาตำบลหลายแห่งให้เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ทำให้มีองค์การบริหารส่วนตำบลมีจำนวนทั้งหมด ๖,๖๑๖ แห่ง ในขณะเดียวกันเกณฑ์ในการแบ่งชั้น และจำนวนชั้นที่ใช้อยู่เดิมมีการยกเลิกโดยปัจจุบันหลักเกณฑ์ และขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบลแบ่งออกเป็นดังนี้

๑. ขนาดใหญ่ มีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุน ๒๐ ล้านบาทขึ้นไป

๒. ขนาดกลาง มีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุน ๖-๒๐ ล้านบาท

๓. ขนาดเล็ก มีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนต่ำกว่า ๖ ล้านบาท

๒. โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ. ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้



แผนภาพที่ ๒.๑ แสดงโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖

๓. สภาองค์การบริหารส่วนตำบลถือเป็นองค์กรหรืออำนาจฝ่ายนิติบัญญัติ ที่สมาชิกสภาจากการเลือกตั้งโดยตรงของราษฎรในแต่ละหมู่บ้าน หมู่บ้านละ ๒ คน ในกรณีที่เขตองค์การบริหารส่วนตำบลไตมีเพียง ๒ หมู่บ้าน ให้มีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หมู่บ้านละ ๓ คน และหากองค์การบริหารส่วนตำบลไตมีเพียง ๑ หมู่บ้านให้มีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลได้ ๒ คน สำหรับอายุของสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีกำหนดคราวละ ๔ ปี นับแต่วันเลือกตั้งสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

๑. ให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒. พิจารณาและให้ความเห็นชอบร่างข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล ร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเพิ่ม

๓. ควบคุมการปฏิบัติงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามกฎหมาย นโยบาย แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ข้อบัญญัติ ระเบียบและข้อบังคับของทางราชการ

ส่วนสมัยการประชุมของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล นายอำเภอต้องกำหนดให้สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมาประชุมกันครั้งแรกภายใน ๑๕ วันนับตั้งแต่วันที่มีการประกาศผลการเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลครบตามจำนวน และให้มีการเลือกประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ๑ คน และรองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลอีก ๑ คน พร้อมกันนั้นก็ให้มีมติร่วมกันว่าในปีหนึ่งให้มีการประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลสมัยสามัญ ๒ สมัย หรือมากกว่า ๒ สมัย แต่ไม่เกิน ๔ สมัย สมัยหนึ่งๆ ไม่เกิน ๑๕ วัน ทั้งนี้ อาจจะมีการขยายเวลาการประชุมออกไปได้อีก แต่จะต้องได้รับอนุญาตจากนายอำเภอ สำหรับวันเริ่มประชุมสมัยสามัญประจำปีให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้กำหนด ขณะเดียวกันหากมีกรณีเร่งด่วนสำคัญและเห็นว่ามีความจำเป็น และเป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลหรือประชาชนในท้องถิ่น ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หรือนายกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หรือสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวนไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของสมาชิกที่มีอยู่ อาจทำคำร้องอื่นต่อนายอำเภอเพื่อขอให้เปิดการประชุมสภาสมัยวิสามัญได้ และการประชุมสภาสมัยวิสามัญกำหนดไว้ไม่เกิน ๗ วัน แต่อาจจะขยายออกไปอีกได้แต่ต้องได้รับอนุญาตจากผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นคราวๆ ไป ครางละ ๗ วัน

๔. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นหัวหน้าฝ่ายบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของราษฎรเช่นเดียวกัน มีวาระในการดำรงตำแหน่งคราวละ ๔ ปี นับแต่วันเลือกตั้ง และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจแต่งตั้งรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งแต่งตั้งจากบุคคลทั่วไปที่ไม่ใช่สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐได้ไม่เกิน ๒ คน และแต่งตั้งเลขาธิการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่ไม่ใช่สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐได้ไม่เกิน ๑ คนด้วย

ตารางที่ ๒.๒๐ สรุปโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

นักวิชาการ	โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล
โกวิทย์ พวงงาม, หน้า ๒๗๗-๒๘๓.	- นายก อบต. มาจากการเลือกตั้งโดยตรง - แต่งตั้งรองนายกได้ไม่เกิน ๒ คน - แต่งตั้งเลขานุการได้ไม่เกิน ๑ คนด้วย - สมาชิกสภา มาจากการเลือกตั้งโดยตรง - มีประธานสภา รองประธานและเลขานุการสภา - สมาชิกมาจากการเลือกตั้งหมู่บ้านละ ๒ คน - กรณีที่ทั้ง อบต. มี ๑ หมู่บ้าน เลือกสมาชิกได้ ๖ คน - กรณีที่ทั้ง อบต. มี ๒ หมู่บ้าน เลือกสมาชิกได้ หมู่บ้าน

๒.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลบุงน้ำเต้า

๒.๖.๑ สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบลบุงน้ำเต้า

- **ที่ตั้ง** ตำบลบุงน้ำเต้า ตั้งอยู่ในเขตอำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ ห่างจากที่ว่าการอำเภอหล่มสัก ประมาณ ๑๗ กิโลเมตร และอยู่จากตัวจังหวัดเพชรบูรณ์ ประมาณ ๒๗ กิโลเมตร
- **เนื้อที่** ในเขตองค์การบริหารส่วนบุงน้ำเต้า มีพื้นที่ทั้งหมด จำนวน ๖๙.๓ ตารางกิโลเมตรหรือจำนวน ๔๓,๒๐๗ ไร่
- **ภูมิประเทศ** องค์การบริหารส่วนตำบลบุงน้ำเต้า อยู่ทางตอนใต้ของ อำเภอหล่มสัก มีสภาพพื้นที่เป็นที่ราบ ด้านทิศตะวันตกเป็นภูเขา

ตารางที่ ๒.๒๑ จำนวนหมู่บ้าน ประชากร และครัวเรือน ตำบลบุงน้ำเต้า

หมู่ที่	ชื่อบ้าน	จำนวนประชากร			จำนวน ครัวเรือน	ชื่อผู้นำ
		ชาย	หญิง	รวม		
๑.	บ้านบุงน้ำเต้า	๒๓๙	๒๔๘	๔๘๗	๑๘๐	นางณัฏฐา เมฆทา
๒.	บ้านธารทิพย์	๑๓๖	๑๕๘	๒๙๔	๑๒๗	นายไร ไร่ดี
๓.	บ้านธารทิพย์	๑๖๓	๑๖๔	๓๒๗	๑๒๙	นายมานิตย์ สุขห่อง
๔.	บ้านห้วยคนทา	๒๗๖	๒๗๘	๕๕๔	๑๙๕	นายบุญชัย สามารถ
๕.	บ้านธารทิพย์	๑๓๒	๑๕๕	๒๘๗	๑๐๕	นายพัน เหมวิจิตร
๖.	บ้านบุงน้ำเต้า	๒๗๓	๓๒๒	๕๙๕	๑๗๒	นายภิรมย์ ปานขาว
๗.	บ้านธารทิพย์	๑๖๕	๑๕๖	๓๒๑	๙๖	นายสุเทพ ศรีบุญเรือง
๘.	บ้านถ้ำสมบัติ	๒๓๖	๒๒๒	๔๕๘	๑๓๒	นายสุริยา เปลี่ยนพุ่ม
๙.	บ้านห้วยคนทา	๒๕๒	๒๔๗	๔๙๙	๑๓๘	นางชญานันท์ ไกรฤทธิ์
๑๐.	บ้านธารทิพย์	๔๐๘	๔๑๗	๘๒๕	๒๗๕	นายภูวนาถ บุญศรี
๑๑.	บ้านธารทิพย์	๓๓๒	๓๒๕	๖๕๗	๑๗๓	นายพิชัย ธรรมกุล
๑๒.	บ้านเนินสะอาด	๘๕๘	๓๓๐	๑,๑๘๘	๓๒๕	นายบุญมาก มหาชัย
รวม		๓,๒๑๓	๒,๗๗๐	๖,๔๘๐	๒,๐๔๗	

๒.๖.๒ ข้อมูลบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบุงน้ำเต้า มีดังนี้

- ข้อมูลสภาองค์การบริหารส่วนตำบลบุงน้ำเต้า จำนวน ๒๔ คน
 - ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑ คน
 - รองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑ คน
 - สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๒๒ คน
- ข้อมูลผู้บริหารท้องถิ่น จำนวน ๑ คน
 - นายกองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑ คน
 - รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑ คน
 - เลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑ คน
- ข้อมูลพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง
 - สำนักงานปลัด
 - ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑ คน
 - หัวหน้าสำนักงานปลัด จำนวน ๑ คน
 - เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๑ คน

- เจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	จำนวน	๑	คน
- เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	จำนวน	๑	คน
- เจ้าหน้าที่ธุรการ	จำนวน	๑	คน
- ลูกจ้างประจำนักรการภารโรง	จำนวน	๑	คน
- พนักงานขับรถยนต์	จำนวน	๑	คน
- คนงานทั่วไป	จำนวน	๔	คน

ส่วนการคลัง

- นักบริหารงานการคลัง	จำนวน	๑	คน
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	จำนวน	๑	คน
- เจ้าพนักงานพัสดุ	จำนวน	๑	คน
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	จำนวน	๑	คน
- เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	จำนวน	๑	คน
- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	จำนวน	๑	คน

ส่วนโยธา

- นักบริหารงานช่าง	จำนวน	๑	คน
- นายช่างโยธา	จำนวน	๑	คน
- คนงานทั่วไป	จำนวน	๑	คน

ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ครูผู้ดูแลเด็ก	จำนวน	๑	คน
- ผู้ช่วยครูดูแลเด็กอนุบาลและปฐมวัย	จำนวน	๑	คน

ส่วนสวัสดิการสังคม

- นักพัฒนาชุมชน	จำนวน	๑	คน
-----------------	-------	---	----

๒.๗ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้นำและภาวะผู้นำ พบว่า ที่ผ่านมามีผู้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องข้างต้น พอสรุปได้ดังนี้

๒.๗.๑ งานวิจัยเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้นำและภาวะผู้นำพบว่าที่ผ่านมามีผู้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องข้างต้นพอสรุปได้ดังนี้

พระมหากษัตริย์ ไซลิตเมธี (ไซลิต เมธางกูร) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “จริยธรรมสำหรับผู้นำตามหลักพระพุทธศาสนา”^{๑๐๓} ผลการวิจัยพบว่า ผู้นำจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความสมบูรณ์ทั้งภายใน คือ จิตใจ และคุณธรรม และคุณสมบัติภายนอก คือ ความรู้ความสามารถมาประกอบกันกล่าวคือผู้นำจะต้องมีความสมบูรณ์อยู่ ๒ ด้านคือ

๑. คุณลักษณะภายในตัวของผู้นำได้แก่
 ๑. รู้หลักของสัปปุริสธรรมมีการรู้หลักเหตุผล
 ๒. มีสติปัญญาไม่ประมาท
 ๓. ตื่นตัวทันต่อเหตุการณ์
 ๔. มีวิสัยทัศน์ก้าวไกลเป็นเข็มแข็ง
๒. คุณลักษณะภายนอกในการที่จะประสานคนและงานเข้าด้วยกันได้แก่
 ๑. มีความรู้ความสามารถ
 ๒. มีพรหมวิหารธรรม
 ๓. หวังประโยชน์สุขแก่ส่วนรวม
 ๔. นำรักนำเคารพเป็นธรรมาธิปไตยไม่ลำเอียง

พระมหามานะ พุทธวิริโย (นามนนท์)^{๑๐๔} ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์” ผลการวิจัยพบว่า ๑) โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = ๒.๒๙$, S.D. = ๐.๕๗) เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละด้าน พบว่า ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลอยู่ในระดับน้อยทุกด้านตามลำดับ คือ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านการบริหารและด้านมนุษยสัมพันธ์ ๒) ผลการเปรียบเทียบ พบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนแตกต่าง

^{๑๐๓} พระมหากษัตริย์ ไซลิตเมธี (ไซลิตเมธางกูร), “จริยธรรมสำหรับผู้นำตามหลักพระพุทธศาสนา”, **วิทยานิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย), ๒๕๕๐.

^{๑๐๔} พระมหามานะ พุทธวิริโย (นามนนท์), “ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๕.

กันตามอายุ การศึกษา อาชีพ และรายได้ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ส่วนประชาชนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ๓) ปัญหา อุปสรรคเกี่ยวกับภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ ได้แก่ ๑) นายกฯ ขาดวิสัยทัศน์และไม่เข้าใจปัญหาตลอดถึงความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ๒) นายกฯ ไม่เปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้าไปแสดงความคิดเห็นในแผนพัฒนาประจำปีหรือในการพิจารณางบประมาณพัฒนาพื้นที่ ๓) นายกฯ มีวิสัยทัศน์ในการทำงาน แต่ไม่ทำตามวิสัยทัศน์ ๔) นายกฯ ขาดความรู้ความสามารถและขาดประสบการณ์ในการบริหาร ใช้ความรู้สึกส่วนตัวในการทำงานทำให้ไม่ถูกต้องในบางเรื่อง ๕) การปฏิบัติกิจกรรมร่วมกับชุมชนของนายกฯ ยังน้อยไป ทำให้ประชาชนรู้สึกห่างเหินต่อกัน ๖) นายกฯ ไม่มีจิตสาธารณะ ไม่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับประชาชน

พระสมทบ ธิรปัญญา (รุ่งมิตรจรัสแสง)^{๑๐๕} ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ภาวะผู้นำของเยาวชนตามหลักขรรยาวาสุธรรม ๔ : กรณีศึกษาโรงเรียนหล่มสักวิทยาคม จังหวัดเพชรบูรณ์” ผลการวิจัยพบว่า การนำหลักขรรยาวาสุธรรม ๔ (หลักธรรมสำหรับคฤหัสถ์) มาใช้ศึกษา ภาวะผู้นำเยาวชนของโรงเรียนหล่มสักวิทยาคม มีความเหมาะสมทำให้นักเรียนมีความรู้เรื่องหลักธรรมที่ดี และรู้ว่าอะไรควรทำ อะไรไม่ควรทำ และนำมาประยุกต์ใช้กับชีวิตประจำวัน สาเหตุ ปัญหา อุปสรรคสภาพครอบครัวเกิดความแตกแยกครอบครัวไม่ใส่ใจดูแล ครอบครัวเปลี่ยนบทบาทจากเดิม ความไม่เข้าใจบทบาทและหน้าที่ของนักเรียนไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง ตัดสินใจไม่ถูกยังขาดความรับผิดชอบ ขาดการเสียสละ อยากรู้ อยากลอง สื่อโฆษณา มีสิ่งยั่วยุให้เกิดการกระทำตามใจตนเอง ตามกระแสสังคม ความสะดวกสบายทำให้เกิดความมักง่ายขาดความอดทน ตัวอย่างไม่ดีในสังคมมีมาก สื่อต่าง ๆ ถ่ายทอดตัวอย่างที่ไม่เหมาะสม ข้อเสนอแนะแนวทางวิธีแก้ไข ผู้ปกครอง ผู้ใหญ่ คุณครู หรือผู้ที่เกี่ยวข้องที่รับผิดชอบต้องรู้จักเสียสละ เป็นแบบอย่างที่ดีให้รู้จักคิด และทำในสิ่งที่ถูกต้อง สร้างความรักในโรงเรียนขึ้นและบอกหลักการดำเนินชีวิตให้ถูกต้องดูแลเอาใจใส่ครอบครัวดูแลเอาใจใส่บุตรใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ให้ความรู้ความเข้าใจให้เด็กเยาวชนมีหน้าที่ในครอบครัว

นันทวรรณ อิศรานุวัฒน์ชัย^{๑๐๖} ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ในยุคโลกาภิวัตน์ : ศึกษาจากหลักพุทธธรรม” ผลการวิจัยพบว่า ผู้นำที่พึงประสงค์ในยุคโลกาภิวัตน์ต้องประกอบด้วยหลักครองตน ครองคน ครองงาน เน้นคุณภาพการเป็นผู้นำที่ดีทั้งด้านคุณภาพด้านจิตใจ

^{๑๐๕} พระสมทบ ธิรปัญญา (รุ่งมิตร จรัสแสง), “ภาวะผู้นำของเยาวชนตามหลักขรรยาวาสุธรรม ๔ : กรณีศึกษาโรงเรียนหล่มสักวิทยาคม จังหวัดเพชรบูรณ์”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๔.

^{๑๐๖} นันทวรรณ อิศรานุวัฒน์ชัย, “ภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ในยุคโลกาภิวัตน์ : ศึกษาจากหลักพุทธธรรม”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๐.

และคุณภาพด้านความสามารถจึงจะนำพาหมู่คณะองค์การไปสู่ความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืนตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

วนิดา ชูสังข์^{๑๐๗} ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การศึกษาเชิงวิเคราะห์ภาวะผู้นำตามหลักพระพุทธศาสนา” ผลการวิจัยพบว่า การเป็นผู้นำนั้นจะต้องเป็นผู้ประกอบด้วยปัญญา คือ มีหุตาไวมิ ความคิดกว้างไกลสามารถจำแนกบุคคล และเหตุการณ์ออกเป็นอย่างไรซึ่งจะทำให้ผู้นำมีประสิทธิภาพมีความชำนาญในการปกครองการเข้าใจบุคคลหรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดีจะทำให้มีผู้สนับสนุนมากขึ้นแต่คุณสมบัติทั้ง ๓ ประการนี้มีระดับความสำคัญมากน้อยต่างกันไปตามระดับตำแหน่งหน้าที่ขององค์กร หรือหน่วยงานว่าเล็กหรือใหญ่ขนาดไหน หรือมีความสำคัญเพียงใด โดยเฉพาะอย่างยิ่งแล้วผู้ปกครองรัฐหรือผู้นำประเทศแล้วนั้นว่าเป็นองค์กรที่ใหญ่ผู้นำหรือผู้บริหารจึงต้องมีคุณสมบัติครบถ้วน จึงจะสามารถยึดศรัทธาของผู้ใต้บังคับบัญชาไว้ได้ส่งผลให้ลูกน้องหรือผู้สื่องานมีความเชื่อมั่นนั้นย่อมเป็นสาเหตุที่จะนำไปสู่เป้าหมายเดียวกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุป จากการศึกษาและทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้นำและภาวะผู้นำ ผู้วิจัยพบว่า จริง ๆ แล้วผู้นำได้สร้างภาวะผู้นำหรือสร้างการยอมรับให้เกิดขึ้นกับผู้ตาม ส่วนหนึ่งคือการนำเอาหลักสัปปริสธรรมไปประยุกต์ใช้ เป็นต้นว่าการรู้เหตุ รู้ผลย่อมนำมาซึ่งความน่าเชื่อถือ การรู้กาล รู้ประมาณย่อมนำมาซึ่งความศรัทธา การรู้คน รู้ชุมชนและสังคมย่อมนำมาซึ่งความไว้วางใจ และที่สำคัญหากผู้นำคนใดรู้ตน นั้นแสดงว่าผู้นำคนนั้นสามารถครองตน ครองคนและครองงานอย่างมีสติ

ตารางที่ ๒.๒๒ สรุปวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้นำและภาวะผู้นำ

นักวิจัย	สิ่งที่ค้นพบ
พระมหาภชโล โสสิตเมธี (โสสิตเมธางกูร), วิทยานิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๕๐)	พบว่า ผู้นำจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความสมบูรณ์ ๑. ภายใน คือ จิตใจ และคุณธรรม ๒. คุณสมบัติภายนอก คือ ความรู้ความสามารถ
พระมหามานะ พุทธวิริโย (นามนนท์), วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๕)	พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = ๒.๒๙$) เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละด้าน พบว่า ภาวะ ผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลอยู่ใน ระดับน้อยทุกด้านตามลำดับ คือ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านการบริหาร

^{๑๐๗} วนิดา ชูสังข์, “การศึกษาเชิงวิเคราะห์ภาวะผู้นำตามหลักพระพุทธศาสนา”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๑.

นักวิจัย	สิ่งที่ค้นพบ
พระสมทบ ธิรปัญญา (รุ่งมิตร จรัสแสง), วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์, (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔)	พบว่า การนำหลักฆราวาสธรรม ๔ มาใช้ศึกษา ภาวะผู้นำเยาวชนของโรงเรียนหล่มสักวิทยาคม มีความเหมาะสมทำให้นักเรียนมีความรู้เรื่อง หลักธรรมที่ดี และรู้ว่าอะไรควรทำ อะไรไม่ควร
นันทวรรณ อีสรานุวัฒน์ชัย, วิทยานิพนธ์พุทธ ศาสตรมหาบัณฑิต, (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๐)	พบว่า ผู้นำที่พึงประสงค์ในยุคโลกาภิวัตน์ต้อง ประกอบด้วยหลักครองตนครองคนครองงานเน้น คุณภาพการเป็นผู้นำที่ดีทั้งด้านคุณภาพด้านจิตใจ และคุณภาพด้านความสามารถ
วนิดา ชูสังข์, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต , (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑)	พบว่า การเป็นผู้นำนั้นจะต้องเป็นผู้ประกอบด้วย ปัญญา คือมีหุตาไวมมีความคิดกว้างไกลสามารถ จำแนกบุคคลและเหตุการณ์ออกกว่าเป็นอย่างไร ซึ่งจะทำให้ผู้นำมีประสบการณ์มีความชำนาญใน การปกครอง

๒.๗.๒ งานวิจัยเกี่ยวกับสัปปุริสธรรม

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักสัปปุริสธรรม พบว่า ที่ผ่านมามีผู้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องข้างต้นพอสรุปได้ดังนี้

พระครูอุทัยกิจพิพัฒน์ (วิรัตน์ สุกอินทร์)^{๑๐๘} ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การศึกษาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการจังหวัดอุทัยธานี ตามหลักสัปปุริสธรรม ๗” ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการจังหวัดอุทัยธานีตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงจากมากไปหาน้อยตามค่าเฉลี่ย สรุปได้ คือ ด้านปรีชาญาณ ด้านอดตัณญา ด้านอดตัณญา ด้านอดตัณญา ด้านอดตัณญา ด้านอดตัณญา ด้านอดตัณญา และด้านกาลัญญา

^{๑๐๘} พระครูอุทัยกิจพิพัฒน์ (วิรัตน์ สุกอินทร์), “การศึกษาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการจังหวัดอุทัยธานีตามหลักสัปปุริสธรรม ๗”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์), (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๔.

พระจำรัส ฐิตธมโม (สวาส โพธิ์กลาง)^{๑๐๙} ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ ในการบริหารจัดการชุมชน : กรณีศึกษา ชุมชนวัดใหม่พิเรนทร์ เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า แนวทางในการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ ในการบริหารจัดการชุมชนวัดใหม่พิเรนทร์เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร พบว่า ควรทำงานโดยการนำหลักสัปปริสธรรมมาประยุกต์ใช้ในด้านต่างๆ คือ ด้านความเป็นผู้รู้จักเหตุ รู้จักหลักการ รู้จักหลักเกณฑ์ และระเบียบการบริหารจัดการ ด้านความเป็นผู้รู้จักผล รู้ความหมาย รู้ความมุ่งหมาย รู้หน้าที่และรู้ประโยชน์ที่พึงประสงค์ ด้านความเป็นผู้รู้จักตน คือ รู้ว่าตัวตนของเราเป็นใคร มีฐานะหรือทำหน้าที่อะไรด้านความเป็นผู้รู้จักประมาณ ความพอเพียงในความเป็นอยู่ ในการใช้จ่ายทรัพย์ ด้านความเป็นผู้รู้จักกาลเวลาอันเหมาะสมว่า เวลาไหนควรทำ เวลาไหนไม่ควรทำและระยะเวลาในการทำงาน การจัดคนเข้าทำงาน ด้านความเป็นผู้รู้จักชุมชน ที่ประชุมการประชุมที่ดีในที่ประชุม การเข้าหาชุมชนหรือกลุ่มคนในสังคม ด้านความเป็นผู้รู้จักบุคคล ความแตกต่างแห่งบุคคล ความสามารถ คุณธรรม อหิงสา ทำงานเพื่อส่วนรวม ซื่อตรงต่อตนเอง ต่องานต่อบุคคลอื่น บริหารจัดการด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต มีวินัยในตนเอง รักษากฎระเบียบที่ตั้งไว้ เคารพความคิดเห็นของกันและกัน เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าร่วมประชุมเพื่อเสนอปัญหา และความต้องการในชุมชน แสดงความคิดเห็น วิจารณ์การทำงาน และร้องทุกข์เรื่องราวต่างๆ ได้เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขพัฒนาตนเอง และชุมชนอยู่เสมอ

พระณัด วฑฒโน (บุตรสวัสดิ์)^{๑๑๐} ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การวิเคราะห์คุณสมบัติของผู้นำตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ” ผลการวิจัยพบว่า แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้นำที่ดีนั้นย่อมประกอบด้วยหลัก ๓ ประการคือหลักการครองตนครองคนและครองงานโดยมุ่งเน้นให้ผู้นำเกิดการพัฒนาตนพัฒนาคน และพัฒนาระบบการทำงานให้มีคุณภาพที่สมบูรณ์แบบทั้งสองด้าน คือ คุณภาพด้านจิตใจ และคุณภาพด้านความสามารถนอกจากนี้ยังพบว่า ผู้นำที่ดีตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ในพระพุทธศาสนาจะต้องยึดหลักธรรมเป็นคุณธรรมสำคัญสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ของตน เพื่อให้สามารถดำเนินกิจการทุกอย่างให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

^{๑๐๙} พระจำรัส ฐิตธมโม (สวาส โพธิ์กลาง), “การประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ ในการบริหารจัดการชุมชน : กรณีศึกษา ชุมชนวัดใหม่พิเรนทร์ เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร” **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๔.

^{๑๑๐} พระณัด วฑฒโน, (บุตรสวัสดิ์), “การวิเคราะห์คุณสมบัติของผู้นำตามหลักสัปปริสธรรม ๗”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๑.

พระมหาคัมเพชร วชิรปัญญา (เรื่องผา)^{๑๑๑} ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การนำหลักสัปปุริสธรรม ๗ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น : กรณีศึกษาเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี” ผลการวิจัยพบว่า มีการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมในการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง ๗ ด้านโดยรวมอยู่ในระดับมากซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านความเป็นผู้รู้จักบุคคลด้านความเป็นผู้รู้จักผลด้านความเป็นผู้รู้จักชุมชนด้านความเป็นผู้รู้จักด้านความเป็นผู้รู้จักเหตุความเป็นผู้รู้จักตนและด้านความเป็นผู้รู้จักประมาณ

พระยuthศิลป์ ยุทธศิลป์ (อุปศรี)^{๑๑๒} ได้ทำการศึกษาเรื่อง การบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านคือ อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านคือ อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๘๕ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านตามลำดับ ค่าเฉลี่ย คือ ด้านมัตตัญญู (ผู้รู้จักประมาณ) ด้านอัตตัญญู (ผู้รู้จักตน) ด้านปุคคลัญญู (ผู้รู้จักบุคคล) ด้านกาลัญญู (ผู้รู้จักกาลเวลา) ด้านปริสสุญญ (ผู้รู้จักชุมชน)ด้านธัมมัญญู (ผู้รู้จักเหตุ) และด้านอิตถัญญู (ผู้รู้จักผล)

พระไพโรจน์ ธมวโร (วงศ์ภักดี)^{๑๑๓} ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ศึกษาพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า มีพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก ๖ ด้าน เรียงลำดับได้ดังนี้ ๑) ด้านปุคคลปโรปรัญญูตา รู้จักบุคคล ๒) ด้านปริสสุญญตา รู้จักชุมชน ๓) ด้านมัตตัญญูตา รู้จักตน ๔) ด้านธัมมัญญูตา รู้จักประมาณ ๕) ด้านอิตถัญญูตา รู้จักผล และ ๖) ด้านกาลัญญูตา รู้จักกาล ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีพฤติกรรมอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านธัมมัญญูตา รู้จักเหตุ

^{๑๑๑} พระมหาคัมเพชร วชิรปัญญา (เรื่องผา), “การนำหลักสัปปุริสธรรม ๗ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น : กรณีศึกษาเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี” **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๓.

^{๑๑๒} พระยuthศิลป์ ยุทธศิลป์ (อุปศรี)^{๑๑๒} “การบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านคือ อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๔.

^{๑๑๓} พระไพโรจน์ ธมวโร (วงศ์ภักดี), “ศึกษาพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๔.

พระจันทร์คำ คุณวีโร (ดิขอ)^{๑๑๔} ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา อำเภอมือง จังหวัดเชียงใหม่” ผลการวิจัยพบว่า ระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา อำเภอมือง จังหวัดเชียงใหม่ ทั้ง ๕ ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านเข้าจัดการบุคคลเข้าปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาบุคคล ด้านการดำรงรักษาบุคคล ด้านการวางแผนงานบุคคล และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล

พระเฉลิมพงศ์ จรณสมปนโน (แก้วกัณหา)^{๑๑๕} ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารตามหลักสัปปริสธรรม ๗ อำเภอม่วงก จังหวัดนครสวรรค์” ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารตามหลักสัปปริสธรรม ๗ อำเภอม่วงก จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน ๘๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๙๐ ผู้มีอายุอยู่ ๒๑ – ๓๐ ปี จำนวน ๕๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๖๐ ผู้มีตำแหน่งครู จำนวน ๑๖๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๙๐ ผู้มีระดับการศึกษาปริญญาตรี หรือเทียบเท่า จำนวน ๑๕๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๙.๙๐ ผู้มีประสบการณ์การทำงาน ๕ ปี ขึ้นไป จำนวน ๑๐๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๖.๐๙ ส่วนความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารตามหลักสัปปริสธรรม ๗ อำเภอม่วงก จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมมีความเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๙๕$) เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละด้านพบว่า มีความเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน

สรุป จากการศึกษาและทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักสัปปริสธรรม มีความสำคัญต่อการบริหารงานขององค์การบริหารงานส่วนตำบล และมีความสัมพันธ์กับการบริหารงาน เกี่ยวข้องกับองค์การโดยคำนึงถึงคุณธรรม และจริยธรรมที่มีคุณค่าต่อการบริหารงานเป็นหลักธรรมที่ผู้บริหารสมัยใหม่ควรตระหนักถึง และนำไปประยุกต์ใช้ในด้านเทคนิคและวิธีการ การปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานทุกด้าน โดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ กับด้านการวางแผน ด้านการจัดบุคลากรด้านการประสานงาน ด้านการรายงาน และด้านการงบประมาณ เพื่อพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ต่อการบริหารงานอย่างยั่งยืนและมั่นคง ในการปฏิบัติงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบล

^{๑๑๔} พระจันทร์คำ คุณวีโร (ดิขอ), “การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา อำเภอมือง จังหวัดเชียงใหม่”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๖.

^{๑๑๕} พระเฉลิมพงศ์ จรณสมปนโน (แก้วกัณหา), “การบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารตามหลักสัปปริสธรรม ๗ อำเภอม่วงก จังหวัดนครสวรรค์”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๖.

ตารางที่ ๒.๒๓ สรุปวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสปปริสธรรม

นักวิจัย	สิ่งที่ค้นพบ
พระครูอุทัยกิจพิพัฒน์ (วิรัตน์ สุกอินทร์), วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์, (มหาวิทยาลัยมหา จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔)	พบว่า ภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการจังหวัด อุทัยธานีตามหลักสปปริสธรรม ๗ โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก
พระจำรัส จิตธมโม (สวาส โพธิ์กลาง), วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต, (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔)	พบว่าควรทำงานโดยการนำหลักสปปริสธรรม มาประยุกต์ใช้ในด้านต่าง ๆ คือ ด้านความเป็นผู้รู้ จักเหตุ, ความเป็นผู้รู้จักผล, ด้านความเป็นผู้รู้จัก ประมาณ, ด้านความเป็นผู้รู้จัก, ด้านความเป็นผู้รู้ จักชุมชน, และด้านความเป็นผู้รู้จักบุคคล
พระณัด วฑฒโน (บุตรสวัสดิ์), วิทยานิพนธ์ พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต, (มหาวิทยาลัยมหาจุฬา ลกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑)	พบว่า แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณสมบัติ ของผู้นำที่ดีนั้นย่อມประกอบด้ว้หลัก ๓ ประการ คือ หลักการครองตน ครองคนและครองงาน
พระมหาคมเพชร วชิรปญโญ (เรืองผา), วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต, (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓)	พบว่า มีการประยุกต์ใช้หลักสปปริสธรรมในการ บริหารราชการส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหาร ส่วนตำบลทั้ง ๗ ด้านโดยรวมอยู่ในระดับมาก
พระยุทธศิลป์ ยุทธสิปโป (อุปศรี) วิทยานิพนธ์ พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต, (มหาวิทยาลัยมหาจุฬา ลกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔)	พบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงาน โดยการประยุกต์ใช้หลัก สปปริสธรรม ๗ ของ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอโพน สวรรค์ จังหวัดนครพนม โดยภาพรวม อยู่ใน ระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๘๕ เมื่อพิจารณาเป็นราย ด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน
พระไพรวลัย ธมมวโร (วงศ์ภักดี), วิทยานิพนธ์ พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต, (มหาวิทยาลัยมหา จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔)	พบว่า มีพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก เมื่อ พิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า มีพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน ยกเว้นด้านธัมมัญญตา รู้จักเหตุ มี พฤติกรรมอยู่ในระดับปานกลาง
พระจันทร์คำ คุณวีโร (ดีขอ), วิทยานิพนธ์พุทธ ศาสตร์มหาบัณฑิต, (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลง กรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖)	พบว่า ระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา อำเภอมือง จังหวัดเชียงใหม่ โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมากมากทุกด้าน

นักวิจัย	สิ่งที่ค้นพบ
พระเฉลิมพงศ์ จรณสมปนโน (แก้วกัณหา), วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖)	พบว่า ความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษา ของผู้บริหารตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ อำเภอ แม่वंก จัหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมมี ความเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๙๕$) เมื่อ พิจารณารายละเอียดแต่ละด้านพบว่า มี ความเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน

๒.๗.๓ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร พบว่า ที่ผ่านมามีผู้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องข้างต้น พอสรุปได้ดังนี้

พระสุรศักดิ์ มหาบุญโญ (จันทบุตร)^{๑๑๖} ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางในเขตพื้นที่ตำบลตะเคียนเลื่อน อำเภอมือง จังหวัดนครสวรรค์” ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการนำหลักธรรมาภิบาลมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนเลื่อน อำเภอมือง จังหวัดนครสวรรค์ เพื่อเป็นการพัฒนาการบริหารงานสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล ด้านหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า โดยเฉพาะบุคลากรฝ่ายบริหารที่ต้องเป็นผู้นำที่มีความรอบรู้ทั้งทางด้านความซื่อสัตย์ สุจริต ยึดหลักความถูกต้องเป็นที่ตั้งเป็นธรรมกับประชาชนทุกหมู่บ้าน และมีความเสมอภาคต่อโครงการพัฒนา ด้านการเปิดโอกาสให้ประชาชนตรวจสอบมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาที่สำคัญ และมีส่วนร่วมทุกมิติครอบคลุมขอบเขตชัดเจน ต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งระบบ ตามหลักธรรมาภิบาล จนนำภาคองค์กรไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดแบบยั่งยืน

กัญญ์กัฬารณ กลินันมณฑล^{๑๑๗} ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานจังหวัดพิษณุโลก ตามหลักอิทธิบาท ๔” ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานจังหวัดพิษณุโลกตามหลักอิทธิบาท ๔ ตามทัศนะของบุคลากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

^{๑๑๖} พระสุรศักดิ์ มหาบุญโญ (จันทบุตร), “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางในเขตพื้นที่ตำบลตะเคียนเลื่อน อำเภอมือง จังหวัดนครสวรรค์”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๖.

^{๑๑๗} กัญญ์กัฬารณ กลินันมณฑล, “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานจังหวัดพิษณุโลก ตามหลักอิทธิบาท ๔”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๔.

ผลการเปรียบเทียบทักษะของบุคลากรต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งและรายได้ต่างกัน มีทักษะต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย และแนวทางการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหาร คือ บุคลากรควรมีใจรักที่จะปฏิบัติงานอยู่เสมอ มีความขยันพยายาม เข้มแข็งอดทน ไม่ท้อถอย ต้องตั้งใจรับรู้ในการกิจที่ได้รับมอบหมายโดยปฏิบัติงานด้วยจิตฝักใฝ่ อุทิศตัวอุทิศใจให้แก่งาน หมั่นใช้ปัญญาพิจารณาหาเหตุผลตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนในงานนั้น ๆ ที่สำคัญต้องรู้จักการวางแผนงาน วัดผลและคิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุงงานให้ดีขึ้นอยู่ตลอดเวลา

พระมหาอุทัย วชิรเมธี (นิยม)^{๑๑๘} ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของเจ้าอาวาสในอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์” ผลการวิจัยพบว่า การบริหารต้องอาศัย ทฤษฎีการบริหารอันประกอบด้วยหลักการเบื้องต้นคือ การวางแผน การจัดการ การจัดคนเข้าทำงาน การสั่งการ การประสานงาน การรายงานความคืบหน้า การตัดสินใจ การควบคุมและต้องมียุทธศาสตร์ที่จะดำเนินงานด้วยเพราะสิ่งเหล่านี้คือหัวใจของการบริหารงานเพื่อให้ประสบผลสำเร็จในการดำเนินงานของหน่วยงานและองค์การ โดยอาศัยทฤษฎีการบริหารเป็นกลไกขับเคลื่อน ให้หน่วยงานหรือองค์การนั้น ๆ ดำเนินไปได้อย่างคล่องตัว และเกิดผลสำเร็จในการบริหาร และเพื่อป้องกันการเกิดความผิดพลาดในการดำเนินงาน

พระครูวิสุทธาณันทคุณ (ครุฑธา)^{๑๑๙} ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การบริหารจัดการวัดเขาช่องพราน จังหวัดราชบุรี” ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการวัดโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้านทั้งด้านการปกครอง ด้านการศาสนศึกษา ด้านการศึกษาสงเคราะห์ ด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ด้านการสาธารณูปการ และด้านการสาธารณสงเคราะห์ เมื่อเปรียบเทียบจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลพบว่า ประชาชนที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และประสบการณ์ในการเข้าวัดที่ต่างกัน มีความคิดเห็นไม่ต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

^{๑๑๘} พระมหาอุทัย วชิรเมธี (นิยม), “การบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของเจ้าอาวาสในอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๕.

^{๑๑๙} พระครูวิสุทธาณันทคุณ (ครุฑธา), “การบริหารจัดการวัดเขาช่องพราน จังหวัดราชบุรี”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๕.

พัชรี ศรสุรินทร์^{๑๒๐} ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การบริหารจัดการภูมิปัญญาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์” ผลการวิจัยพบว่า ๑) การบริหารจัดการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน คือ ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุหรืออุปกรณ์ และด้านการจัดการเรียนรู้ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ๒) เปรียบเทียบทักษะของบุคลากร และสมาชิกกลุ่มพัฒนาอาชีพที่มีต่อการบริหารจัดการ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ การศึกษา และรายได้ต่อเดือน พบว่า มีทักษะต่อการบริหารจัดการแตกต่างกัน ส่วนด้านอาชีพไม่แตกต่างกัน และ ๓) ข้อเสนอแนะ ควรเพิ่มงบประมาณด้านอุปกรณ์ และเครื่องมือพร้อมจัดอบรมให้ความรู้ด้านระบบ และจัดซื้อจัดจ้างอุปกรณ์ และเครื่องมือที่ทันสมัย ให้ความรู้ด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงาน การศึกษาดูงานหรืออบรมเพื่อสร้างแนวคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ ควรศึกษาถึงประสิทธิภาพของผลิตภัณฑ์ ก่อนที่จะนำเสนอต่อสาธารณชน

สายรุ้ง บุปผาพันธ์^{๑๒๑} ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง (ไทยแลนด์) จำกัด ตามหลักอริยบท ๔” ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ฝ่ายที่สังกัดและประสบการณ์ทำงานพบว่า ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ รายได้ยังไม่เพียงพอ สภาพแวดล้อมยังไม่ค่อยสะอาด สวัสดิการยังไม่ครอบคลุม เทคโนโลยีในด้านงานเอกสารยังไม่ดีพอ สถานที่จอดรถน้อย และยังต้องเสียค่าที่จอดรถ ความล่าช้าด้านเอกสาร การให้คำปรึกษากับลูกค้ายังไม่ดีเท่าที่ควร และเจ้าหน้าที่ยังไม่เพียงพอ ดังนั้น แนวทางการนำหลักอริยบท ๔ มาประยุกต์ใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้วยการพัฒนาด้านฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสาให้ดียิ่งขึ้น

สรุป จากการศึกษาและทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารฯ เป็นพฤติกรรมอย่างหนึ่ง ซึ่งเป็นกระบวนการทางสังคมที่ผู้บริหารใช้สำหรับตัดสินใจ เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารหน่วยงานหรือองค์กรต่างๆ ทั้งที่เป็นองค์กรที่เป็นหน่วยงานของรัฐ และเอกชน ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย โดยนำเอาทรัพยากรมาใช้ให้ประหยัด ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวนี้ต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ เพื่อให้บุคคลต่างๆ เกิดความร่วมมือกันในการปฏิบัติงานซึ่งกระบวนการบริหาร

^{๑๒๐} พัชรี ศรสุรินทร์, “การบริหารจัดการภูมิปัญญาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอวิเชียร จังหวัดเพชรบูรณ์”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๖.

^{๑๒๑} สายรุ้ง บุปผาพันธ์, “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แคนนอนมาร์เก็ตติ้ง (ไทยแลนด์) จำกัด ตามหลักอริยบท ๔”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๓.

เป็นภารกิจที่ผู้บริหารต้องปฏิบัติหน้าที่ตามลำดับขั้นตอน เป็นระบบให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กร ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การบริหารบุคคล การสั่งการ การประสานงาน การรายงานผล และการงบประมาณที่ผู้บริหารทุก ๆ องค์การจะต้องมีเพื่อให้การทำงานนั้นเกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการทำงาน

ตารางที่ ๒.๒๔ สรุปวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร

นักวิจัย	สิ่งที่ค้นพบ
พระสุรศักดิ์ มหาบุญโญ (จันทบุตร), วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖)	พบว่า บุคลากรฝ่ายบริหารที่ต้องเป็นผู้นำที่มีความรอบรู้ทั้งทางด้านความซื่อสัตย์ สุจริต ยึดหลักความถูกต้องเป็นที่ตั้งเป็นธรรมกับประชาชนทุกหมู่บ้าน
กัญญ์ภาภรณ์ กลิ่นนิมมล, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔)	พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานจังหวัดพิษณุโลกตามหลักอิทธิบาท ๔ ตามทัศนะของบุคลากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
พระมหาอุทัย วชิรเมธี (นิยม), วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕)	พบว่า การบริหารต้องอาศัยทฤษฎีการบริหาร อันประกอบด้วยหลักการเบื้องต้น คือ การวางแผน การจัดการ การจัดคนเข้าทำงาน การสั่งการ การประสานงาน การรายงานความคืบหน้า การตัดสินใจ การควบคุมและต้องมีงบประมาณที่จะดำเนินงานด้วย
พระครูวิสุทธิธานันท์คุณ (ครุฑธา), วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔)	พบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการวัดโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้านทั้งด้านการปกครอง ด้านการศาสนศึกษา ด้านการศึกษาสงเคราะห์ ด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ด้านการสาธารณูปการ และด้านการสาธารณะสงเคราะห์
พัชรี ศรสุรินทร์, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖)	พบว่า การบริหารจัดการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน คือ ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุหรืออุปกรณ์และด้านการจัดการเรียนรู้ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน

นักวิจัย	สิ่งที่ค้นพบ
สายรุ้ง บุปผาพันธ์, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓)	พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ฝ่ายที่สังกัดและประสบการณ์ทำงานพบว่า ไม่แตกต่างกัน

๒.๗.๔ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบล

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กรส่วนตำบล พบว่า ที่ผ่านมามีผู้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องข้างต้น พอสรุปได้ดังนี้

ชาญวิทย์ โพธิ์เจริญ^{๑๒๒} ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลบ้านด่านนาขาม อำเภอเมือง จังหวัดอุดรดิตถ์” ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะส่วนบุคคลในการพัฒนาชุมชนบ้านด่านนาขาม โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ค่าเฉลี่ยการมีส่วนร่วมมากที่สุดคือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

นิพนธ์ โอภาซี^{๑๒๓} ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้วเหนือ อำเภอหนองบัว จังหวัดนครสวรรค์” ผลการวิจัยพบว่า ๑) ประชาชนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ๒) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ไม่แตกต่างกัน และ ๓) ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงาน ส่วนใหญ่เกิดจากผู้บริหารขององค์กรใช้อำนาจการตัดสินใจฝ่ายเดียว ไม่นำข้อมูลปัญหาของท้องถิ่นมาจัดทำฐานข้อมูลเพื่อจัดทำแผนงาน และขาดการมีส่วนร่วมของประชาชน ดังนั้น ควรมีการสำรวจความต้องการของประชาชนในพื้นที่ เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการกำหนดเป็นนโยบาย ควรเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วน

^{๑๒๒} ชาญวิทย์ โพธิ์เจริญ, “การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลบ้านด่านนาขาม อำเภอเมือง จังหวัดอุดรดิตถ์”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์), ๒๕๕๐.

^{๑๒๓} นิพนธ์ โอภาซี, “การบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้วเหนือ อำเภอหนองบัว จังหวัดนครสวรรค์”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๗.

ร่วมในการตรวจสอบการบริหารงานในโครงการ และกิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล ในการบริหารงานควรนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา คือหลักอิทธิบาท ๔ มาประยุกต์ใช้ทั้งการบริหารตน บริหารคนและบริหารงานเพื่อให้การบริหารเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

พระปิยวัฒน์ ปิยสีโล (จักร์แต)^{๑๒๔} ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองแพร่ จังหวัดแพร่” ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรและประชาชนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองแพร่ส่วนใหญ่อยู่ในระดับที่แตกต่างกัน ข้อค้นพบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าคณะผู้บริหาร และบุคลากรในเทศบาลเมืองแพร่ยังไม่ค่อยมีประสิทธิภาพ และยังไม่เป็นที่น่าพอใจของประชาชนในหลาย ๆ ด้าน ดังนั้น คณะผู้บริหารและบุคลากรควรที่จะพิจารณาข้อผิดพลาดบางส่วนของการบริหารงานที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อการบริหารงานของเทศบาล โดยภาพรวมยังขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ขาดการติดต่อประสานงานที่ดี และอุปสรรคในการทำงานที่ไม่เพียงพอต่อการทำงาน

พระปลัดสายชล จิตตกาโร (อาจปักขาส)^{๑๒๕} ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตามหลักอิทธิบาท ๔” ผลการวิจัยพบว่า ๑) ความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ๒) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของของบุคลากรต่อการบริหารงานโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลไม่แตกต่างกัน และ ๓) ข้อเสนอแนะแนวทางในการบริหารงาน ด้านฉันทะ ควรสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน หมั่นศึกษางาน เพิ่มพูนความรู้ของตนเองอยู่เสมอ มอบหมายงานให้เหมาะสมกับบุคคล คำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก ด้านวิริยะ เพิ่มความเพียรพยายามให้มากขึ้น ให้ความสำคัญกับงานที่ทำ มีความอดทน ด้านจิตตะ เอาใจใส่ในการทำงานทั้งของตนเองและทีมงาน และด้านวิมังสา พัฒนาวิธีการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ด้วยสติ ปัญญา ความรอบคอบ

สุพจน์ เจริญข้า^{๑๒๖} ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลปางมะค่า อำเภอลำดวนบุรี จังหวัดกำแพงเพชร” ผลการวิจัยพบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลปางมะค่า ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานภาพรวมทุกด้านอยู่ใน

^{๑๒๔} พระปิยวัฒน์ ปิยสีโล (จักร์แต), “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองแพร่ จังหวัดแพร่”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๔.

^{๑๒๕} พระปลัดสายชล จิตตกาโร (อาจปักขาส), “การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตามหลักอิทธิบาท ๔”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๔.

^{๑๒๖} สุพจน์ เจริญข้า, “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลปางมะค่า อำเภอลำดวนบุรี จังหวัดกำแพงเพชร”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๔.

ระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่าทั้งผู้บริหาร พนักงานราชการ เจ้าหน้าที่ และลูกจ้างให้ความสำคัญในการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานได้ดีมีประสิทธิภาพ ทำให้การบริหารงานขององค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

วรฤทัย บุญคงชล^{๑๒๗} ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ประสิทธิภาพการให้บริการชุมชนตามหลักอิทธิบาท ๔ ของสำนักงานเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า ๑) ประสิทธิภาพการให้บริการทั้งโดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ๒) ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการให้บริการโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลไม่แตกต่างกัน และ ๓) ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ด้านฉันทะ เจ้าหน้าที่ไม่มีความรู้ความเข้าใจในหลักธรรมข้อนี้จึงทำให้ไม่มีความพอใจในงานที่ทำ รู้สึกซ้ำซากจำเจต่องานในหน้าที่ จึงควรจัดรูปแบบการทำงานใหม่ ๆ บ้าง ด้านวิริยะ มีความบกพร่อง ขาดความเพียรพยายามในการทำงาน ขาดการฝึกฝนพัฒนาฝีมือ ควรกำหนดช่วงเวลาในการทำงานอย่างเหมาะสม มีการผ่อนคลาย ด้านจิตตะ ขาดการเอาใจใส่จดจ่อต่องาน ควรตั้งเป้าหมายในการทำงาน และด้านวิมังสา ขาดความรอบคอบในการทำงานเนื่องจากไม่มีการไตร่ตรองทบทวน ขาดการวางแผนในการปฏิบัติงาน เมื่อพบข้อบกพร่องไม่ดำเนินการแก้ไข จึงควรมีการวางแผนในการปฏิบัติงาน และควรนำข้อบกพร่องของงานมาเป็นแนวทางในการดำเนินงานครั้งต่อไป เพื่อไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดซ้ำซาก

สรุป จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น เป็นตามรูปแบบตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย กระทรวงมหาดไทย ส่วนระบบการบริหารงานของทั้ง ๓ องค์การก็มีนโยบายที่เหมือนกันคือ การแบ่งส่วนรับผิดชอบตามระบบได้แก่ ฝ่ายนิติบัญญัติ มีสภาองค์การบริหารรับผิดชอบ ฝ่ายบริหารมีนายกองค์การบริหาร รับผิดชอบ หัวหน้าส่วนต่างๆ มีสำนักปลัดองค์การบริหาร ส่วนการคลัง ส่วนการโยธา ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ในทุกส่วนงานมีหัวหน้ารับผิดชอบงานและเจ้าหน้าที่ระดับรองลงไปถึงพนักงานทำหน้าที่ปฏิบัติงานตามระเบียบหรือตามนโยบายของคณะผู้บริหารภายในองค์การบริหาร ส่วนตำบล ในการกำหนดนโยบายจึง มีการประสานงานระหว่างฝ่ายต่างๆ เพื่อให้นโยบายที่ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน

^{๑๒๗} วรฤทัย บุญคงชล, “ประสิทธิภาพการให้บริการชุมชนตามหลักอิทธิบาท ๔ ของสำนักงานเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๕.

ตารางที่ ๒.๒๕ สรุปวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบล

นักวิจัย	สิ่งที่ค้นพบ
ชาญวิทย์ โพธิ์เจริญ, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์, ๒๕๕๐)	พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลในการพัฒนาชุมชนบ้านดำนนาขาม โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ค่าเฉลี่ยการมีส่วนร่วมมากที่สุดคือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล
นิพนธ์ โอภาษี, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓)	พบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน
พระปิยวัฒน์ ปิยสีโล (จักร์แต), วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔)	พบว่า บุคลากรและประชาชนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองแพร่ส่วนใหญ่อยู่ในระดับที่แตกต่างกัน ข้อค้นพบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าคณะผู้บริหารและบุคลากรในเทศบาลเมืองแพร่ยังไม่ค่อยมีประสิทธิภาพและยังไม่เป็นที่น่าพอใจของประชาชนในหลายๆ ด้าน
พระปลัดสายชล จิตตกาโร (อาจปักษาส), วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔)	ความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
สุพจน์ เจริญชา, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔)	พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลปางมะค่า ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่าทั้งผู้บริหาร พนักงานราชการ เจ้าหน้าที่ และลูกจ้างให้ความสำคัญในการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานได้ดีมีประสิทธิภาพ ทำให้การบริหารงานขององค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

นักวิจัย	สิ่งที่ค้นพบ
วรฤทัย บุญคงชล, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕)	พบว่า ประสิทธิภาพการให้บริการทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน

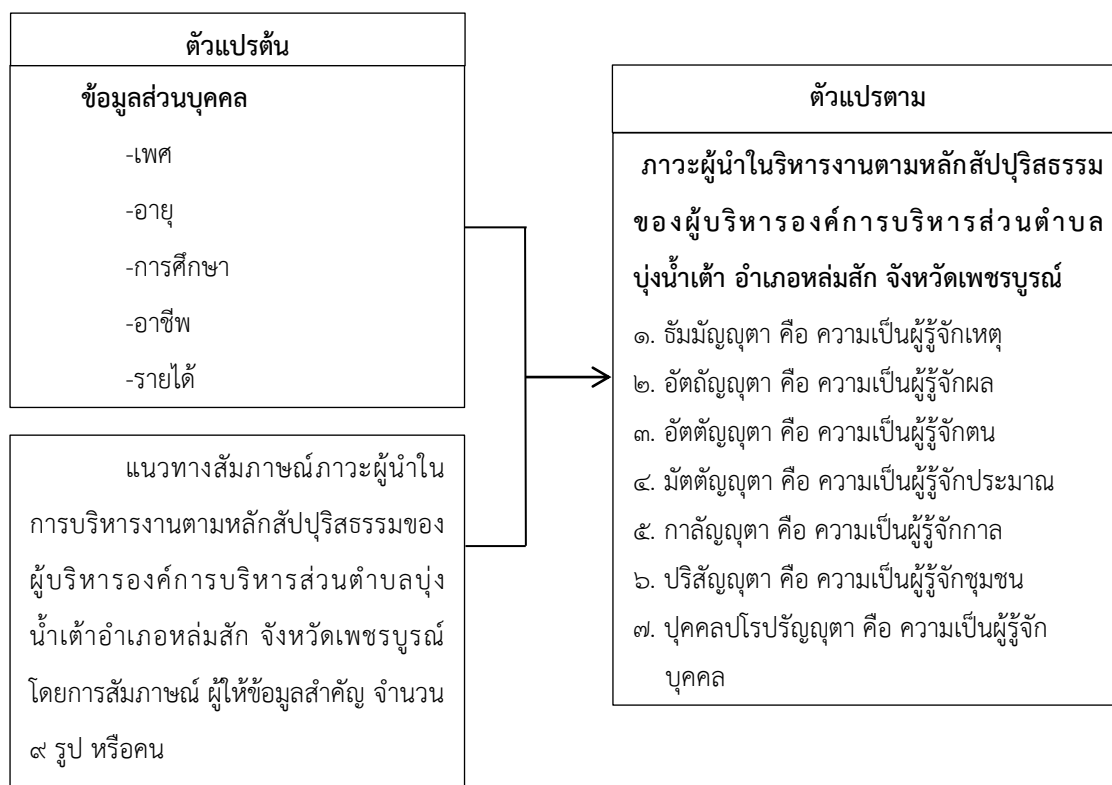
๒.๘ กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเรื่อง “ภาวะผู้นำในการบริหารงานตามหลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบุงน้ำเต้า อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์” จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework) ประกอบด้วยตัวแปรต้น (Independent Variables) และตัวแปรตาม (Dependent Variables) ดังนี้

ตัวแปรต้น (Independent Variables) คือปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ อาชีพ การศึกษา และรายได้ต่อเดือน

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ภาวะผู้นำในการบริหารงานตามหลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบุงน้ำเต้า อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ ซึ่งแบ่งออกเป็น ๗ ด้าน คือ ๑) ธัมมัญญตา คือ ความเป็นผู้รู้จักเหตุ ๒) อัตถัญญตา คือ ความเป็นผู้รู้จักผล ๓) อตตัญญตา คือ ความเป็นผู้รู้จักตน ๔) มัตตัญญตา คือ ความเป็นผู้รู้จักประมาณ ๕) กาลัญญตา คือ ความเป็นผู้รู้จักกาล ๖) ปริสสัญญตา คือ ความเป็นผู้รู้จักชุมชน ๗) ปุคคลปโรปรัญญตา คือ ความเป็นผู้รู้จักบุคคล

ดั่งแผนภาพที่ ๒.๒



แผนภาพที่ ๒.๒ แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย